

Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

«НАСТАВНИЧЕСТВО: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

Материалы республиканской научно-практической конференции
(г. Казань, 08 февраля 2023 года)



Казань 2023

**Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»**

«НАСТАВНИЧЕСТВО: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

Материалы республиканской научно-практической конференции
(г. Казань, 08 февраля 2023 года)

Казань 2023

УДК 377
ББК 74.47

Редакционная коллегия:

Бакаев Ж.А., директор ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»;

Бикмухаметова И.Х., заместитель директора по методической работе и дополнительному образованию ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»;

Тимергалиева Н.В., заместитель директора учебной работе ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»;

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

Валишина Т.М., преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»;

Зайцева А.И., преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»;

Мухутдинов Р.Ф., заведующий отделением Строительства и архитектуры ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»;

Попов А.Д., преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства».

Наставничество: тенденции и перспективы: материалы республиканской научно-практической конференции (08 февраля 2023г., г. Казань), - Казань, 2023.- 431 с.

Настоящий сборник содержит статьи заместителей директоров, педагогов и обучающихся учебных заведений среднего общеобразовательного, высшего и среднего профессионального образования. Представленные материалы Республиканской научно-практической конференции отражают проблемы, тенденции и перспективы развития системы наставничества в современном образовании.

Материалы, включенные в настоящий сборник, могут быть полезны руководителям образовательных организаций, административно-управленческому и преподавательскому составу системы профессионального образования, работодателям.

Материалы сборника представлены в авторской редакции. Ответственность за содержание материалов, достоверность информации, точность изложения фактов и цитат несут авторы статей.

- © ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства», 2023
- © Авторы статей, 2023

Содержание

Секция 1. Преемственность поколений: ценности и традиции в профессиональном становлении личности

Андреева М.В. Наследие поколений как преемственность династий, ценностей и традиций	11
Барина Т.В. Формирование профессионального становления молодого педагога в ГАПОУ «НПК им. Е.Н. Королёва»	15
Бикмухаметова И.Х. Возрождение традиций наставничества и его инновационные формы: тьюторинг, менторинг, коучинг	19
Бикчантаева А.Д. (научный руководитель: Баширова Ф.Ч.) Аппликация – уникальный вид декоративного искусства	22
Варламова Р.В., Сахабутдинова Г.Н. Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов	25
Вафин А.А. Наставничество как эффективная форма подготовки квалифицированных кадров	29
Вахрамеева Д.А. (научный руководитель: Шигапова Э.Х.) Как наставничество вам поможет стать лучшим специалистом своей сферы	31
Габдеева Л.М. Роль наставничества в образовательной среде колледжа	35
Габдурахимова Т.М., Шарифуллина Э.М. Наставничество как площадка профессионального успеха педколлектива колледжа	38
Галалетдинова З.М., Соколова А.А. Проблемы и задачи воспитания в системе СПО	42
Галиуллин Б.Н. Богатство опыта - это неисчерпаемое богатство	45
Галяутдинова Л.Р. Методическое сопровождение молодых преподавателей в форме наставничества «педагог-педагог»	51
Горошенкина Г.Д. (научный руководитель: Кабирова М.З.) Молодежь и преемственность поколений	54
Елизарова В.А. (научные руководители: Козлова В.В., Суркова Н.В.) Преемственность поколений как основа воспитательного процесса в профессиональном становлении личности	56
Ильченко А.А. Преемственность поколений: традиции и современность	60
Ионычева А.Л., Мезина Н.Б. Педагогические основы нравственного воспитания студентов в системе профессионального образования	64
Кислинская О.Г. Профессиональное совершенствование личности преподавателя	69
Корабцева Н.А. Феномен династичности в педагогической профессии	72
Колесникова С.Н., Кучкарова Р.Х. Роль ценностей в профессиональном становлении личности	75
Кучерова С.Ю. Развитие преемственности поколений и семейных традиций	80
Малкова Г.С. Роль наставника в методическом сопровождении начинающих преподавателей иностранного языка	84
Мифтахова А. М. Формирование традиций педагогической преемственности в педагогических колледжах	86
Музафарова Э.И. Преемственность поколений: ценности и традиции в профессиональном становлении личности	90
Мухутдинова А.Н. Модель наставничества в системе СПО как коллективная форма работы с молодыми педагогами	93
Нуриева Н.Н., Фазлиева Г.Т. Преемственность поколений - это нить, которую	97

нельзя разрывать, это связь, которую надо поддерживать	
Санникова И.М. Современный взгляд на систему наставничества	100
Солдатова А.Н. Преемственность поколений, как воспитательный процесс в среднем профессиональном образовании	105
Туктамышева Р.А., Шагидуллина Т.М. Запоминайте нас, пока мы есть	107
Федотова Л.А. Наставничество-социальный институт	112
Хайруллов А.Р. (<i>научный руководитель: Емельянова Н.А.</i>) Преемственность поколений: призвание в профессию с детства	116
Хайрутдинова З.Р. Формирование межэтнической толерантности у студентов в реализации ФГОС	120
Хузина Л.М., Галиева М.И. Организация процесса преемственности в колледже	124
Шакирова Л.М. Преемственность поколений и традиции Набережночелнинского педагогического колледжа в профессиональном становлении личности педагога	127
Шигапова Э.Х. Преемственность в профессиональной подготовке студентов медицинского училища	131

Секция 2. Эффективные системы взаимодействия и профессиональное сопровождение обучающихся в форме наставничества

Абдеева А.Х. Моделирование и развитие воспитательной системы в студенческой группе как одно из направлений наставничества	137
Абдулхакова А.Ф. Методическое сопровождение обучающихся в форме наставничества «педагог-студент»	141
Алеева Г.У. Форма наставничества «учитель-студент» при формировании навыков softskills	144
Александрова Ю.А. Роль организации наставничества в системе СПО	147
Арсеньева О.Н. Реализация наставничества в форме «педагог-студент»	150
Афзалова Э.Г. Сопровождение тьютора как одна из форм наставничества	153
Бикметова Г.Ф. Организация наставничества	156
Валерова А.В. Наставничество в рамках подготовки студентов к чемпионату Worldskills	158
Валишина Т.М. Роль наставничества в подготовке квалифицированных кадров, в становлении личности будущего специалиста	161
Виноградова Е.А., Шарафутдинов А.И. Применение игрового метода, как один из видов наставничества для формирования коммуникативных и профессиональных компетенций студентов	166
Гилазова Г.Х. Наставничество в двадцать первом веке	171
Гумерова Л.М. Наставничество в образовательной среде. Российский и зарубежный опыт	174
Зайцева А.И. Современные модели наставничества: мастермайнд и нетворкинг	179
Закирзянова Л.М. Особенности наставничества для студентов СПО в условиях цифровизации образования	184
Зайцева Н.Ф. Роль наставничества в проектно-исследовательской работе обучающихся	187
Замалетдинова Л.А. Развитие речи на уроках русского языка и литературы в ходе формирования профессиональной компетентности студентов	190
Зарипова Г.Р. Наставничество при подготовке к конкурсам профессионального мастерства	194

Иванова Е.Н. Наставничество – перспектива на будущее	197
Игнатъева В.Н., Жиганова Э.А. Электронные средства обучения, как форма наставничества, при изучении инженерной графики	201
Исмагилова Р.И. Применение современной технологии- лэпбук на уроках	205
Кабирова М.З. Наставничество в СПО как повышение качества образования	208
Казакова А.М., Васильева Н.А. Кружковое движение – профессиональное сопровождение обучающихся в форме наставничества	211
Каримов Р.Р. Наставничество в спорте	213
Ковалева М.А. Роль наставника в студенческой среде студентов с ОВЗ	215
Мамедова С.В. Наставничество педагогом студента в ходе выполнения курсовой и дипломной работ	218
Минеева Ю.В. Педагогическое сопровождение студентов в период адаптации в условиях профессионального образования	222
Минсафина Л.Х., Романова Т.В. Роль наставничества в образовательной среде колледжа	225
Михайлова Е.М. Наставничество – ступень к профессиональному росту	231
Мугайнутдинова А.Р., Татаринцев М.Е. <i>(научный руководитель: Садыкова Р.Н.)</i> СНМК – перспективы нашего будущего	234
Мугинова М.М. Мастер - класс как система наставничества в работе педагога - хореографа	237
Низамутдинова А.Ш. Подходы профессионального взаимодействия педагога-наставника со студентами	242
Нигматуллин А.Б. Наставничество как феномен	246
Никошина Н.И., Акулова В.И. Использование наставничества в организации исследовательской деятельности обучающихся профессиональных образовательных учреждений	253
Пеструхина Т.А., Карпова О.В Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж»	256
Порфирьева А.А. <i>(научный руководитель: Порфирьева Р.А.)</i> Наставничество «Работодатель-студент»	259
Разова А.В. Роль наставничества в профессиональном самоопределении подростков и подготовке современного педагога	262
Садыкова Р.Н. Студенческое научно-математическое объединение как одна из форм наставничества	267
Самагова Л.К. Наставничество как форма взаимодействия педагог- студент	270
Сафиуллина Г.Н. Индивидуальная и групповая воспитательная деятельность педагога-наставника	274
Сахапова Л.Ф. Наставничество в современном обществе	277
Случаева И.В. Наставничество – путь к успеху	280
Смоленкова И.П. Эффективные формы наставничества при изучении иностранного языка	284
Староверова Е.В. Организация работы наставников в системе СНО	287
Тимергалиева Н.В., Сорокина Е.И. Формы сотрудничества профессиональных образовательных организаций с заказчиком кадров при обучении специалистов для сферы ЖКХ	291
Убанеева В.М. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов	293
Усманова Р.Х. Наставничество в системе профобразования	296

Ушенькина Е.Д. Роль наставничества в образовательной среде техникума	300
Фёдорова Е.С. Роль классного руководителя в процессе адаптации студента первого курса СПО	303
Фролова Н.А. Профессиональное сопровождение обучающихся в образовательных учреждениях СПО в форме наставничества	307
Хайретдинова А.В. Наставничество «Мастер-студент» в колледже	314
Хузагарипов А.Г. Опыт реализации образовательного приема, направленного на развитие творческих способностей и инновационного мышления студентов	316
Чернеев Н.А. Наставничество при подготовке участников профессиональных конкурсов и олимпиад	320
Чичарина Л.А., Коклюгина Н.А. Создание системы работы в колледже в рамках реализации целевой модели наставничества	325

Секция 3. Лаборатория педагогического опыта в наставничестве

Агафонова Е.В., Мухутдинов Р.Ф. Роль профессиональных навыков для наставника в системе СПО	330
Баширова Ф.Ч. Графика как средство реализации художественно - творческой активности обучающихся	333
Боярова Н.В., Гарифуллина А.А. Методическое сопровождения преподавателей в рамках предметно-цикловой комиссии в форме наставничества «учитель-учитель»	336
Бронников С.А., Бронникова Н.Р. Программа взаимодействия преподавателя-наставника и молодого преподавателя	340
Булатникова И.Л., Яхина Д.Н. «Школа начинающего педагога» - эффективная форма наставничества в педагогическом коллективе	342
Газизуллина А.Р. Проектирование «ситуационного наставничества» на примере организации конкурса «Абилимпикс»	347
Гарипова А.И., Бурханова Е.В. Включение молодых педагогов в реализацию федерального проекта «молодые профессионалы» как способ адаптации к педагогической деятельности в СПО	352
Комягина Т.В. Цифровая лаборатория языковой культуры как передовой опыт наставничества студентов нового поколения	357
Коч Е.В., Иваськевич К.С. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых педагогов	360
Куличкова Е.А. Школа молодого педагога в Чистопольском сельскохозяйственном техникум	363
Мухаметзарипова Д.Р. Наставничество как условие профессионального становления молодого специалиста	366
Нигъмезьянова Ф.М. Инновационные формы и методы преподавания татарского языка в СПО	373
Носова А.Г. Роль наставничества в успешной адаптации педагога	377
Нурмухаметова И.З. Педагогический опыт в наставничестве	381
Нурутдинов Л.Р. Сопровождение работы обучающихся по дисциплине «Психология общения»	383
Осерская О.Ю., Закирова Г.Р. УМК как одно из средств методической помощи молодым специалистам	387
Раузутдинова Л.Р. Наставничество как наиболее эффективный метод адаптации молодых специалистов	392

Саратова Е.И. Наставничество как форма адаптации и социализации педагога	396
Сатунина Т.А., Нуретдинова Н.С. Сопровождение молодого (начинающего) педагога в условиях ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» в период адаптации	400
Сибгатуллина А.Д. Реализация идей тьюторства в работе с молодыми педагогами	403
Хисамутдинова С.Э., Чекова Л.Д. Наставничество как эффективный метод организации в сфере развития СПО	406
Хусаинова А.И., Долгова А.В. Hard and soft skills как мотивация для молодых преподавателей иностранных языков	411
Шавалеева И.М. Лаборатория педагогического опыта в наставничестве. Наставничество в кружковом движении	413
Шарибджанова Г.Т. Цифровизация информационных технологий образовательной среды как фактор повышения качества подготовки выпускников в форме наставничества Казанского колледжа строительства, архитектуры и городского хозяйства	418

**Секция 1. Преемственность поколений: ценности и
традиции в профессиональном становлении
личности**

АНДРЕЕВА МАРИНА ВИКТОРОВНА

*Мастер производственного обучения, ГАПОУ Камский строительный колледж имени
Е.Н. Батенчука*

НАСЛЕДИЕ ПОКОЛЕНИЙ КАК ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ДИНАСТИЙ, ЦЕННОСТЕЙ И ТРАДИЦИЙ

Аннотация: В статье раскрывается значимость развития и популяризации культурологического потенциала семейного и родового наследия. Семья и род рассматриваются как ценностные доминанты культурной памяти.

Ключевые слова: Семья, династии, наследие, опыт, профессия, риск.

Наследие, связь между прошлым, настоящим и будущим - это самая крепкая связь в любой семье.

Ведь наследовать можно не только имущество, но и семейные традиции, культуру, социальные ценности, но и мастерство в работе.

Династии именно это помогало в профессиональном становлении личности в 18 и 19 веках. Представители династий являлись носителями традиции и преемственности профессионального знания. Вместе с профессиональным мастерством от отцов к сыновьям передавались и такие нравственные ценности, как любовь и уважение к труду, к старшим и т.д.

Тогда в семьях очень редко дети выбирали себе другое ремесло или занятия. Мастерство и секреты передавались из поколения в поколение веками. Именно поэтому качество продукции и проделанной работы было на высоком уровне. Ведь некачественная работа в первую очередь отразится на имидже всей семьи слухи разноситься по всей округе, что в лавке у господина Вяземского не стоит покупать сыр.

Чаще всего из поколения в поколение члены одной семьи становились учителями или священниками, но самыми многочисленными профессиональными династиями, многие из которых продолжают и по сей день, всегда были цирковые и актёрские.

На престол в правление государством тоже исключительно передавалось по наследству.

Сейчас, к сожалению, династии, потеряли свою красоту и значимость. Совсем стала это не нужно нынешнему поколению. Создание трудовых династий поощрялось в советское время, о представителях таких семей снимали фильмы, писали книги. Однако в

настоящее время социологи подсчитали, что современные молодые люди всё реже идут по стопам своих родителей. Всего лишь 3% выпускников хотели бы выбрать ту же профессию, что и их отец или мать. Впрочем, чаще всего сами родители тоже не хотят, чтобы дети повторили их путь, да и ныне режим производства не позволяет детям находиться у работающих родителей, пытаться перенять трудовые навыки старших.

Я помню, как приходила к маме на работу и подолгу сидела, наблюдала за ее работой. Но возможность такой преемственности имеется, когда в «домашних» условиях родители приучают своих детей к труду, который приносит радость, удовольствие, например, отец-шофер может посадить сына рядом со своим рабочим местом, дать ему «поручить». Мама может научить своих детей швейному и т. д.

Нередко такие «домашние профессиональные университеты» определяют дальнейшую трудовую биографию молодых людей. Кроме того, профессиональный опыт одного из родственников, если он оказался удачным, может послужить своего рода «пробным камнем», образцом для подражания другим членам семейного коллектива.

Давайте все же разберемся нужны ли трудовые династия в нашем современном мире.

Выяснилось, что больше всего на выбор профессии наших соотечественников влияют собственные увлечения и интересы (30%) и обстоятельства (29%). В качестве других факторов россияне указывают отсутствие выбора (12%), а также оплату труда в конкретной профессии и ее востребованность на рынке труда (по 11%). 7% опираются, в первую очередь, на мнение родственников и друзей, 6% - следуют за своим ближайшим окружением, выбирая профессию, а 5% исходят из соображений престижа и карьерного роста. Лишь 3% следуют семейной традиции, династий.

Положительные стороны, как и у любого исследуемого объекта всегда есть здесь можно отнести увеличение семейного капитала за счет сохранения денежных активов внутри семьи, не зависимо от деятельности.

Передаваемые опыт и секреты того или иного мастерства. Нарботанная база клиентов. Взаимозаменяемость на работе или предприятии. Меньше рисков подставных ситуаций, при которых может полететь бизнес. Главное это сплочение и укрепление семьи. Сохранение семейных традиции.

Следование традициям династии облегчает профессиональный выбор. Ребенок понимает суть профессии, он заблаговременно и целенаправленно к ней готовится.

Принадлежность к трудовой династии одобряется обществом и вызывает уважение. «Педагог в четвертом поколении!» — это звучит гордо. Таким специалистам оказывается большее доверие.

Передача профессионального опыта внутри семьи облегчает профессиональное развитие и повышает мотивационное основание для дальнейшего совершенствования.

Большая лояльность и сохранность. Имея «корни» в специальности, каждое последующее поколение в семейной профессиональной династии обладает рядом конкурентных преимуществ относительно тех специалистов, которые этими преимуществами не обладают, потому что они не являются представителями профессиональных династий.

По статистике именно в таких семьях, где есть общее дело, чаще всего чтут традиции. Ведь к традициям относятся не только застольные посиделки. А совместные походы на природу, экскурсии. Работа на приусадебном участке.

Чтение книг, просмотр альбомов и т.д.

Но стоит заметить, что у столь благородного дела, как продолжения своей трудовой династии, есть и минусы.

Первое на что стоит обратить внимание, прежде чем идти по стопам отца или матери, нужно продумать будете ли вы работать с ними в одной команде или откроете свое дело.

Открывая свое дело, вы создаете конкуренцию своим близким родственникам, что не всегда хорошо сказывается на отношениях внутри семьи. Сейчас семейные ценности ушли на задний план, особенно когда дело касается денег. Начинается не здоровая конкуренция, которая не всегда заканчивается благополучным исходом.

Работая в одной команде есть риск быть всегда на втором или даже третьем плане. Так как на работе нужно решать рабочие моменты, а не разбираться кто сегодня, например, покупает продукты для ужина. Очень трудно не переносить домашние общение и быт на работу и, наоборот, нужно знать грань. Очень часто встречается не соблюдение субординации в той или иной форме.

Нехватка таланта для выполнения работы на ожидаемом уровне. Это особенно важно в творческих профессиях, ведь каждый имеет свои особенности, и сама династия не наделяет человека автоматически всеми нужными качествами, которые востребованы в той или иной профессии. Иными словами, «фамилия» не равно «профессионально важные качества».

Чувствительность к профессиональным проблемам, так как работа нелюбимая. Из-за навязанного выбора профессии, даже несмотря на видимые успехи, человек может испытывать все нарастающее раздражение в отношении «не той» работы.

Родитель отыгрывает свои несбывшиеся мечты на ребенке через профессию.

В этом случае ребенок будет проживать не свою, а чужую, родительскую, жизнь. Он лишается возможности автономного развития.

Постоянное сравнение профессиональных достижений ребенка с родительскими. Даже собственные успехи молодого представителя династии со стороны могут объяснять влиянием уважаемого родителя. Получается, что человек как профессионал вынужден будет находиться всегда в тени славы своего уважаемого родственника.

Напряжение в коллективе, где трудятся представители одной династии. Если члены династии работают в одном учреждении, то возможно снижение лояльности членов коллектива.

Изучая тему трудовые династия, хочу немного рассказать о своей семье.

Рассказ начну со своей бабушки Нины Алексеевны, которая до войны работала в библиотеке, в военные годы - педагогом русского языка и литературы в Нижнем Новгороде. После военные годы - директором дворца творчества.

Моя мама, в девичестве, хотела стать поваром, училась и потом долгое время работала шеф поваром на туристическом теплоходе. Ближе к 30 годам поступает в педагогическое и до пенсии трудится в колледже.

Я уже подростком часто приходила к ней на работу. И когда пришло время поступать в высшее учебное заведение, обсуждения вуза у нас не было. Я напрямую отправилась в педагогическое. Стаж моей работы в образовании 21 год. В прошлом году моя племянница начала свой трудовой стаж в детском саду.

Я не могу сказать, что в нашей семье идет настрой или подталкивание к профессиональной деятельности. Каждый из нас сам пришел к этому.

Но безусловно примеры близких нам людей сделали определенный толчок. Я не знаю срабатывают ли биологические гены... но что-то точно есть. Поэтому, если все же ваш ребенок все же решит повторить вашу судьбу, не мешайте.

Судьба у каждого своя. А вот вид деятельности поменять никогда не поздно, главное, чтобы он был, не только источником дохода, но и доставлял удовольствие.

Список использованных источников:

1. Сычев Н.В. Книга династий/ Николай Сычев. -М.: АСТ-Восход Запад, 2018-959, с

https://www.studmed.ru/view/sychev-n-kniga-dinastiy_0942b8f2503.html

2. Библиотека фонда «Династия»

https://elementy.ru/bookclub/series/3040228/Biblioteka_Dinastii

БАРИНОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕНТИНОВНА

*председатель совета ветеранов, ГАПОУ «Нижекамский
политехнический колледж имени Е.Н. Королёва»*

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ГАПОУ «НПК им. Е.Н. КОРОЛЁВА»

Аннотация: Статья посвящена трансляции опыта работы Школы педагогического мастерства «Нижекамского политехнического колледжа им. Е.Н. Королёва» в рамках института наставничества. Школа педагогического мастерства является формой реализации наставничества. Автор акцентирует внимание на реализации наставничества в рамках работы Школы педагогического мастерства в колледже, анализируя влияние практики наставничества в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Нижекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва» на положительную динамику качества адаптации и вовлеченности в образовательных процесс начинающих педагогов.

Ключевые слова: Наставничество, наставник, наставляемый, Школа педагогического мастерства

Современные реалии в организации среднего профессионального образования диктуют свои требования к профессиональному уровню преподавателей: преподаватель должен глубоко знать не только свой предмет, владеть педагогическими приёмами, разбираться в психологии, но и ориентироваться в той сфере, специалистов для которой готовит образовательное учреждение. Однако в нашей стране нет специальных учреждений высшего профессионального образования, которые бы готовили педагогические кадры специально для ссузов, а это значит, что педагогические кадры должны формироваться в самой образовательной организации. Именно наставничество помогает решать заявленную проблему.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование», в котором наставничество играет одну из ведущих ролей. В данном проекте выделены основные цели наставничества:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Данными целями в формировании института наставничества в Нижнекамском политехническом колледже им. Е.Н. Королёва руководствуется и методический отдел колледжа.

Школа педагогического мастерства в ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва» ставит важную цель – оказать помощь молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечении их в трудовой процесс, общественную жизнь коллектива.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время образовательные учреждения среднего профессионального образования в нашем городе испытывают кадровый голод. Те молодые педагоги, которые приходят работать в такие учреждения после окончания педагогических вузов или с производства, часто теряют интерес к профессии, едва столкнувшись с трудностями. Задача педагогического коллектива, методической службы – помочь начинающим педагогам в адаптации, в становлении профессионализма.

Изложение основного материала статьи.

В наше образовательное учреждение приходят в качестве преподавателей выпускники высших профессиональных образовательных учреждений с правом преподавания, но без знания и со смутным представлением о структуре занятия, педагогических технологиях, рабочих программах; люди, получившие высшее или среднее профессиональное образование, без права на преподавательскую деятельность, но решившие стать педагогами; специалисты со стажем работы по профилям профессий и специальностей, получаемых в колледже, но также без педагогических знаний и умений. Все эти сотрудники нашего колледжа становятся слушателями Школы педагогического мастерства.

Школа имеет двухуровневую структуру: первый уровень – преподаватели, первый год работающие в нашем коллективе, второй уровень – педагоги, имеющие опыт

преподавательской деятельности и занимающиеся в Школе не первый год. Школа педагогического мастерства один раз в месяц проводит тематические занятия, один раз в квартал - практические методические семинары, организует регулярные взаимопосещения уроков. Однако этого недостаточно для профессионального становления молодых педагогов. В рамках Школы педагогического мастерства введен институт наставничества: начинающие педагоги закрепляются за более опытными. Такая форма наставничества «педагог - педагог» наиболее удобна и эффективна в условиях нашего учебного учреждения. Она предполагает, что начинающий преподаватель взаимодействует с опытным педагогом, располагающим ресурсами и навыками, оказывающим разностороннюю поддержку.

Цель такого наставничества – успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Наставник решает ряд таких задач, как: оказание помощи в анализе результатов профессиональной деятельности наставляемого, развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентирование начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта и другие. Результатом наставничества является высокий уровень включенности начинающих преподавателей в педагогическую работу, общественную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах, развитие личного и профессионального потенциала. Наставляемые в таком творческом тандеме с наставником чувствуют удовлетворённость своей работой, так как снижается тревожность, улучшается психоэмоциональный фон, становится легче выстраивать отношения с коллегами и студентами.

В Нижнекамском политехническом колледже имени Е.Н. Королёва используется традиционная модель наставничества: когда наставник и наставляемый взаимодействуют в течение одного учебного года по ситуации (оказывается помощь по запросу в решении конкретной задачи).

Результативность наставничества отслеживается в следующих формах:

- анкетирование наставника и наставляемого;
- оценивание методической службой работы по разработке рабочих программ, календарно-тематических планов, планов воспитательной работы, поурочных планов;

– проведение открытых уроков в рамках предметных недель или методических практических семинаров - Открытый урок, 04.10.2022 г. состоялся Всероссийский открытый урок по предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" с приглашением специалиста Чикунова Дмитрия Владимировича начальника караула 62 пожарно-спасательной части 15 отряда ФПС ГПС ГУ МЧС России по РТ, старшего лейтенанта внутренней службы, награждённого медалями: «За Отвагу на пожаре» и медаль 3 степени «За отличие в службе». Преподаватель ОБЖ Яковлева Рамиля Тахировна;

- участие в методических конкурсах – Штраух Флюра Махмутовна приняла участие во Всероссийской научно-практической конференции «Профессиональное образование в условиях современности»;

– участие воспитанников начинающего педагога в олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях.

Выводы по работе:

Во-первых, наставничество — это не цель, а средство. Средство для формирования положительного настроя на рабочий лад, на творчество в профессиональной сфере, на успех.

Во-вторых, наставничество — это практика, которая возвращается. Возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности. В ГАПОУ НПК имени Е.Н. Королёва мы пытаемся «вырастить» молодого педагога, обладающего определенными компетенциями, мотивированного на педагогическую деятельность и способного передать свои знания и умения обучающимся.

Список использованных источников:

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст:электронный.— URL:<https://clck.ru/QWQW9>(датаобращения:17.09.2020).

2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами/Б. Р. Ванзатова//Образовательная социальная сеть —URL:<https://clck.ru/QXUJg>(датаобращения:17.09.2020).—Текст:электронный.

3. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов //Развитие профессиональной компетентности учителя: основныепроблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество,2019.—С. 305—308.

4. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международныйирегиональныйопыт/Д. М. Шакирова.— Текст:электронный//Современноеобразование:актуальныевопросыиинновации.—№4.— 2019.—URL:<http://irortsmi.ru/node/804>(датаобращения:17.09.2020).

5. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и

БИКМУХАМЕТОВА ИЛСИЯР ХАРИСОВНА

*заместитель директора по методической работе и дополнительному образованию,
преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского
хозяйства»*

ВОЗРОЖДЕНИЕ ТРАДИЦИЙ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕГО ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ: ТЬЮТОРИНГ, МЕНТОРИНГ, КОУЧИНГ

Аннотация: в статье раскрываются понятия и роль наставничества, менторинга, коучинга, тьюторинга. Рассмотрены концептуальные вопросы каждой формы с целью дифференциации настоящих понятий.

Ключевые слова: наставничество, наставник, тьюторинг, тьютор, менторинг, ментор, коучинг, коуч, клиент, апгрейд, бадди, эдвайзер, фасилитатор.

Указом Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 2023 год объявлен годом проведения в Российской Федерации «Года педагога и наставника». Так, во многих сферах деятельности начали активно внедрять систему наставничества, как вид индивидуальной работы с молодыми специалистами. Актуальный на сегодняшний день вопрос развития системы наставничества – это возрождение традиций забытого института. В России настоящая система зародилась в первой половине XX века. В этот период в стране происходило становление, а в дальнейшем и расцвет, системы передачи опыта и знаний не только в образовательных учреждениях, но и в других отраслях экономики. С распадом СССР распалась и система наставничества.

Термин «наставничество» в переводе с русского на английский язык имеет три перевода «tutoring», «mentoring» и «coaching», соответственно «наставник» на английском звучит как «tutor», «mentor» и «coach». Параллельно с ренессансом *наставничества* в нашу жизнь ворвались совершенно новые направления как *тьюторинг*, *менторинг* и *коучинг*. Удивительно, но эти четыре, казалось бы, синонимичных термина имеют разноориентированные векторы. Разберем концептуальные вопросы каждого с целью дифференциации настоящих понятий.

Начнем с наставничества. Традиционное наставничество предполагает, что старшие сотрудники наставляют более младших сотрудников, но наставники не обязательно должны быть старше людей, которых они наставляют. Важно то, что у наставников есть опыт, на котором другие могут учиться. Наставник – это человек, которому поручено выполнять функции советника, консультанта для молодого или вновь принятого специалиста. Наставник несет ответственность и обратную связь с человеком, находящегося под его попечением. Таким образом, роль наставника заключается в том, чтобы использовать свой опыт в целях оказания помощи новому или молодому сотруднику, поддержки его в трудовой деятельности, предоставлении комментариев по поводу его работы, содействию в решении проблем, связанных с профессиональной деятельностью. Ярким примером наставничества в ГАПОУ «ККСАиГХ» являются связь трех выпускников Колледжа, ныне мастеров производственного обучения. Пивсаев В.И. заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации. С началом развития движения WorldSkills в России Виктор Иванович «вырастил» своего чемпиона Лебедева Н.О., с которым защищал честь страны в IV чемпионате среди стран Европы «EuroSkills 2014» во Франции, г. Лилль. После завершения учебы Лебедев Н.О. связал свою трудовую деятельность с Колледжем. В свою очередь Николай Олегович стал наставником для студента Галиуллина Б.Н., ставшего членом Национальной сборной WorldSkills Russia по компетенции «Плотницкое дело», участником Мирового чемпионата WorldSkills в 2017 году в ОАЭ, г.Абу-Даби, победителем Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) – 2017 г. в г. Краснодар, серебряным призером «EuroSkills 2018» в Венгрии, г. Будапешт. Сейчас Булат Ниязович является руководителем СЦК Колледжа.

Менторство (от лат. *mentos* – намерение, цель, дух, *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) переводится как «наставничество», но имеет несколько иной смысл. Менторство предполагает длительную неформальную коммуникацию между человеком, который имеет большой профессиональный опыт и знания и человеком, который в них нуждается (протееже). Передаваемые опыт и знания воспринимаются как особо значимые для карьеры или профессионального развития. Ментор помогает связать обучение с практическим применением знаний, помогает понять особенности профессиональной культуры и установить необходимые профессиональные связи. Основная задача ментора довести своего подопечного до определенного профессионального уровня. Такая форма взаимоотношений часто встречается в бизнесе, когда идет конкурентная борьба на рынке

товаров и услуг, и от профессионализма команды зависят многие показатели. Менторство - больше про корпоративные отношения, нежели про индивидуальные.

Что же такое коучинг? Это профессиональные отношения коуча и клиента, помогающие людям добиваться важных результатов в собственной жизни и карьере. Ключевое слово в данной форме наставничества «клиент», клиентом может выступить не только новоиспеченный специалист, но и человек с определенным опытом работы. Коуч подталкивает человека в движении к уже сформированной цели. Коучинг относится к краткосрочным партнерским отношениям, некий способ передвижения от пункта А к пункту Б (от цели поставленной к цели достигнутой). Коуч необязательно должен быть специалистом в области деятельности своего клиента. Он не делится собственным опытом. Его задача вдохновить подопечного, помочь найти скрытые ресурсы, отказаться от ограничивающих убеждений, замотивировать на успех. Отношения коуч-клиент носят возмездный характер.

Тьюторство родом из образования, и в отличие от коучинга имеет более длительные временные горизонты. Тьюторство широкое распространение получило в учреждениях общеобразовательного и среднего профессионального образования, однако, встречается и в иных сферах деятельности. Это такой вид сопровождения, где выстраивается индивидуальная образовательная или профессиональная программа работы с приемником. Яркий пример тьюторства в нашем Колледже – это сопровождение классным руководителем своей группы. Задача классного руководителя своевременно заметить, как положительные, так и неблагоприятные моменты в процессе обучения воспитанника и правильно его направить, оказать помощь. Например, это могут быть такие ситуации как: выявление творческих или спортивных способностей, потеря интереса к учебе у обучающегося, помощь в налаживании отношений с преподавателем, помощь в выстраивании приоритетности в решении задач. Тьюторство в не образовательных сферах деятельности нашло свое место на предприятиях, где трудятся люди с ограниченными возможностями здоровья. Задача тьютора в таких организациях заключается в выстраивании индивидуальной траектории исходя из возможностей подопечного.

Таким образом, в современном мире люди стали чаще уделять внимание вопросам саморазвития, самопознания, психологического здоровья, а также апгрейду навыков. Апгрейд своих навыков можно осуществить не только через рассмотренные в статье формы: наставничество, менторинг, коучинг, тьюторство. Современный рынок представляет и такие формы профессиональных взаимоотношений как бадди, эдвайзера, фасилитатора. Какая бы форма наставничества не применялась на практике, она направлена на

ускорение процесса обучения основным навыкам профессии; наставничество помогает развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на наставляемого задачи; адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии; воспитать у наставляемого чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке работы.

Список использованных источников:

1. Дэвид Клаттербак "Сильные вопросы для командных коучей".- Москва. 2018 г. ISBN 978-5-4386-1091-5
2. Александр Максютков: 100 ключевых терминов бизнеса: Словарь-справочник Альфа-Пресс, 2020 г. ISBN: 5-94280-210-6
3. Проект для родителей и педагогов «Пишем понятно о сложном «Pro одаренность» <https://dzen.ru/media/id/5e9c880d1ea568533df0c441/nastavnik-mentor-tiutor-kouch-v-chem-raznica-60551cb949cb274f85fe4dc1>
4. Журнал «Gilber. Психология успеха. Личностный рост» <https://gilber.one/>

БИКЧАНТАЕВА АЛИНА ДМИТРИЕВНА

обучающаяся, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

Научный руководитель: Баширова Фания Чулпановна

АППЛИКАЦИЯ – УНИКАЛЬНЫЙ ВИД ДЕКОРАТИВНОГО ИСКУССТВА

Аннотация: Аппликация популярный вид декоративного искусства, простой и доступный способ создания художественных работ, где используются разнообразные материалы. В современном декоративном искусстве аппликация популярна в творчестве модельеров, дизайнеров, мастеров художественной обработки кожи, бумаги, ткани и нетрадиционных материалов.

Ключевые слова: аппликация, орнамент, композиция, декоративно – прикладное искусство.

Аппликация — (от лат. applicatio прикладывание) способ получения изображения, заключающийся в накладывании, наклеивании или нашивании на какую либо основу разных по цвету кусков бумаги, картона, ткани и др. материалов.

Бумажная аппликация является самым популярным видом творчества, ведь доступность материала и технических приёмов позволяют создавать открытки, пригласительные билеты, панно и т.д. В данной технике можно освоить приёмы

симметричного и асимметричного вырезания, также познать свойств цветового строя композиции.

Создание аппликации – это работа над декоративной композицией, где необходимо знать приёмы стилизации природных, животных форм, архитектурных мотивов и др.

Бумажная аппликация имеет свои народные традиции. Изящными вырезками из бумаги славятся народы Китая, Японии, Вьетнама, Мексики, Дании, Финляндии, Германии, Украины, Литвы, Белоруссии и др. стран. Например, в Белоруссии и Польше создают знаменитые *выцинанки (выцинянки)*, жители Курпё (Польша) выполняют *выклеянки* – многоцветные аппликации.

Разные народы мира в оформлении костюма используют аппликацию из ткани, войлока и др. материалов. А татарский народ славится кожаной мозаикой – аппликацией из кожи.

Волшебные птицы, образы древа жизни, букетные композиции, архитектурные мотивы населяют аппликации народных умельцев и профессиональных художников. Извечные символы добра, мира и народной мудрости не теряют актуальности и в современном искусстве, раскрывают красоту национальных традиций.

В истории искусств известно творчество народного мастера, русского самородка, простого крестьянина *Капитона – Акакия*. Ажурные, с тончайшими деталями архитектурные мотивы народного мастера, поражает изяществом, точностью исполнения.

Известные мастера изобразительного искусства – скульпторы, живописцы и графики в своём творчестве часто обращались к аппликации из бумаги. *Альберт Дюрер, Питер Пауль Рубенс*, датский скульптор *Бертель Торвальдсен* славились мастерством вырезывания из бумаги. Знаменитый сказочник *Ганс Христиан Андерсен* создавал многофигурные силуэтные композиции по мотивам собственных сказок.

Бумажная аппликация открывает широкие просторы познания истории культуры народов, показывает широкий диапазон творчества мастеров прошлого, открывает секреты мастерства современных художников. Используя различные технические приёмы, можно создавать плоскостную, объёмную аппликацию, применять рельефные и иные формы для создания фактур и др.

Работы студентов Казанского колледжа технологии и дизайна (плоскостная бумажная аппликация)



Данная иллюстрация демонстрирует красоту бумажной аппликации, где представлены композиции по мотивам народного искусства, стилизация архитектурного мотива, различные приёмы вырезания (симметричное, асимметричное вырезание), варианты многоцветной аппликации и ограниченного использования цвета.

Уникальная область создания аппликации - это художественная обработка кожи (натуральной и искусственной). Художественные изделия из кожи являются популярным видом современного прикладного творчества. На основе бросового материала – остатков кожи (натурального и искусственного), создаются панно, украшения и оформляются объёмные изделия (декоративные вазы, шкатулки и др.). Данные изделия выполняются на основе различных художественных приёмов, где широко применяется и аппликация. Аппликационные мотивы из кожи и меха являются актуальными приёмами декора одежды, обуви, сумок и т.д.

В современном декоративно – прикладном искусстве популярны различные художественные техники в аппликации (использование фоамирана, природных материалов, ткани, коллажной техники и др.).

**Работы студентов Казанского колледжа технологии и дизайна
(аппликационные композиции из кожи, экокожи, фоамирана, коллаж, сумки,
бижутерия с элементами аппликационного декора)**



Какова роль аппликации в профессиональной компетенции, будущего специалиста лёгкой промышленности?

Овладение умениями выполнения аппликаций в различной технике имеет немаловажную роль в деятельности швеи – портного, модельера и т.д. Аппликация часто становится приёмом текстильного украшения одежды в сочетании с вышивкой, бисером, пайетками, кожей и др. Современные дизайнеры - модельеры аппликацию широко используют с различными фактурными эффектами, создавая уникальные образы в костюмах. Разнообразные приёмы вырезания требуют ловкости, точности рук, глазомера, логического мышления, учёта размерных, пропорциональных отношений, методической последовательности выполнения работы. Бумага, картон, ткань, кожа, мех требуют непростых навыков в самой технике вырезания, знаний законов цветоведения, декоративной композиции, учёта размерных, пропорциональных соотношений и т.д.

Список использованных источников:

1.Беляева С.Е. Основы изобразительного искусства и художественного проектирования: учебник для учащихся нач.проф.учеб.заведений/С.Е.Беляева.-4-е изд., стер., - М. : Издательский центр “Академия”, 2009. -208с,16 с. цв. ил.: ил. ISBN 978-5-7695-6319-5

2.Соколова – Кубай Н.Н. Узоры из бумаги. Белорусская вышиванка, Издательство “КУЛЬТУРА И ТРАДИЦИИ”, 2006., ISBN 5-86444-122-8

ВАРЛАМОВА РОЗА ВИТАЛЬЕВНА

САХАБУТДИНОВА ГУЛЬНАРА НАИСОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г. И.

Усманова»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

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

А. С. Макаренко

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

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, наставник, адаптация, профессиональные качества, творческие способности.

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

жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Список использованных источников:

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).

ВАФИН АЙРАТ АЙДАРОВИЧ

мастер производственного обучения, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Аннотация: в статье рассматривается личный опыт мастера производственного обучения, раскрывающий роль наставника в результативных участиях в конкурсах профессионального мастерства и в профессиональном становлении педагога.

Ключевые слова: Наставник, наставничество, профессиональная деятельность, молодой специалист.

В настоящее время одним из ключевых направлений в развитии образования выступает наставничество, которое является исторически первой формой передачи социального опыта. В моей профессиональной деятельности имеется эффективный опыт наставничества. В 2012 году я поступил учиться в ГАПОУ «Казанский строительный колледж по специальности 08.02.01. Строительство и эксплуатация зданий и сооружений. На втором курсе обучения принял активное участие в движении «Молодые профессионалы» по компетенции «Облицовка плиткой». При профессиональной поддержке и помощи опытного мастера производственного обучения Юсуповой Ларисы Викторовны участие в конкурсе позволило мне добиться значительных результатов уже на первых этапах. Занимая призовые места в Республике Татарстан и в России, был включен в состав сборной Российской Федерации. Участие в конкурсном движении стало для меня стимулом для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры.

Отслужив в армии, я устроился в ГАПОУ «Казанский строительный колледж» мастером производственного обучения и моим наставником стала Усманова Рамзиля

Хайрулловна. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и мастера производственного обучения с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Рамзиля Хайрулловна профессионально оказывала психолого-педагогическую поддержку и практическую помощь в моем профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям колледжа.

Набравшись опыта, я сам стал активно тренировать и принимать активное участие со студентами в конкурсе «Молодые профессионалы» по компетенции «Облицовка плиткой» и в профессиональном конкурсе среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями «Абилимпикс», в которых мои участники занимают призовые места Республике Татарстан и в России.

На мой взгляд, чтобы наставничество было эффективным, должна быть обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность студента или молодого педагога воспринимать этот опыт. В сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) наставничество имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Основными задачами деятельности педагога-наставника считаю:

- побуждать молодого специалиста к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с обучающимися;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления мастера производственного обучения и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Таким образом, наставник вырастил наставника.

ВАХРАМЕЕВА ДАРЬЯ АНДРЕЕВНА,
обучающаяся ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»
Научный руководитель: Шигапова Эльмира Хакимджановна

КАК НАСТАВНИЧЕСТВО ВАМ ПОМОЖЕТ СТАТЬ ЛУЧШИМ СПЕЦИАЛИСТОМ СВОЕЙ СФЕРЫ

Аннотация: актуальность наставничества; в статье рассматриваются роль современного наставничества; указываются основные проблемы данного направления; показано из чего должно быть сложены наставничество; роль наставничества в системе колледжей.

Ключевые слова: наставничество, современный мир, молодой специалист, инновации, студент, наука.

Важность наставничества имеет очень важный аспект, потому что заставить быть наставником это невозможно. Наставничество – это выбор свободный, который должен быть основан на желании самого человека помогать людям приобретать полезный опыт и знания во всех сферах. Наставник передает не только опыт, но и традиции, культуру профессии. В современном мире он очень востребован, и его роль в подготовке молодых специалистов. Это друг, эксперт, который умеет убеждать и вести за собой. Так же способствует быстрому освоению новичком новых направлений и принятых мер. Происходит снижение риска профессионального выгорания, что является очень важным элементом в процессе учебы или работы.

Роль современного наставничества. Сегодня в век инноваций в современном образовании мы чаще возвращаемся к мысли о возрождении такого явления, как наставничество. Задача образования в России - подготовка высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать промышленность, науку и в последующем передадут знания новому поколению. В настоящее время суть обучения состоит только в передаче информации и знаний, которые понадобятся на практике, но упускаются в этом процессе самые важные моменты о становлении личности и как профессионала своей деятельности.

Как же «запустить» у студента этот личный рост? Как вызвать интерес к освоению данной специальности?

Ни для кого не секрет, что после школы студенты начинают искать себя в новых

профессиях, которые подходят им больше. Происходит вступление во взрослую и самостоятельную жизнь. У кого-то адаптация проходит хорошо, а у кого-то плохо и это имеет ряд причин:

Это отсутствие контроля, которое так ждут студенты-первокурсники, потому что в школе идет тотальный контроль за оценками, поведением, связью с родителями, посещаемость. Университет или колледж дает эту желаемую волю в принятии решений: «хочешь учиться – учишься, не хочешь – твой выбор ищи себя в другом деле». У родителей во время учебы их детей нет такого контроля как в школе, оценки появляются только в зачетных книжках и то только во время сессий.

Не умение использовать время и правильно распределять дела. Раньше подросток не задумывался о развитии чувства времени, с его точки зрения все происходило само собой. Когда же появляются первые трудности подросток не спешит их решать, потому что он думает, что они устраняться сами по себе. Осознание приходит лишь с первой «заваленной» сессией и становится тяжелым потрясением, после происходит потеря уверенности, стресс и отказ от продолжения обучения.

У классного руководителя в школе около 30 человек на попечении, а у преподавателя по курсу от 200-600 человек. Не все студенты могут обратиться за помощью, отследить трудности преподавателем у каждого студента не в состоянии. Есть кураторы групп, но некоторые относятся к этой работе формально: к проведению смотров 2 раза в год и то, когда неразрешимые конфликтные ситуации. На остальное нет времени, они также загружены работой и поддержка кураторства финансовая не так уж и велика.

Всем понятен подход преподавателей «студент – взрослый человек, совершеннолетний, вуз вам не детский сад и не школа, и мы не няньки мы такими не были и вообще мы были самостоятельные и ответственные». Да это так еще лет 15 назад студенчество отличалось от нынешнего: было много совместной общественной деятельности, как внутри учебного заведения, так и за его пределами. Студенты прошлых лет были коммуникабельны и социальны.

Сейчас же молодежи достаточно телефона с интернет –доступом, чтобы иметь общение. Живое общение перестало быть необходимо, а для кого-то вообще в тягость.

Основные проблемы данного направления:

б. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации

наставников, составлен письменный трехсторонний договор между наставником, молодым учителем и образовательной организацией.

7. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Риск встречается в модели «один наставник — один наставляемый». Такая модель — самая распространенная в педагогической практике, но требующая высокой квалификации опытного педагога. Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

8. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что «наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления.

Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у статистов - наставников. Поэтому к задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон-участников наставничества, становится ответом на вызовы времени. Можно смело утверждать, что наставничество — не модный тренд, а форма управления развитием человеческих ресурсов организации, развивающая и молодого педагога, и наставника его сопровождающего.

Из чего же должно складываться наставничество?

На первом этапе нужно выстроить отношения со студентов таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе процесс наставничества не будет иметь никакого смысла. Тут наставникам нужно быть внимательнее к воспитанникам, чтобы увидеть их цели и мотивы, двигающие их к обучению.

На втором этапе нужно студенту рассказать про ценности и исторически сложившиеся истории специальности, в зависимости от того как информация будет донесена до слушателей, будет видно, как ценности и нормы найдут отражения в их сердцах и перестанут для них быть чем не инородным.

На третьем этапе, когда наставник будет получать обратную связь необходимо

начать адаптационную программу и коррекцию наставничества. Конечно для реализации наставничества нужно педагогу постоянно развивать творческий потенциал, находится в научном поиске, совершенствоваться в своей работе.

Результатом наставничества должна быть подготовка высококвалифицированных специалистов, личности. Кроме того, успешный процесс наставничества сформирует желание у студентов остаться в научной деятельности и продолжить дело наставничества.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод: наставничество необходимо сегодняшним студентам. Можно отучиться в установленный срок, но стать профессионалом и квалифицированным работником, воспитать и создать следующее поколение без принятия и передачи научного опыта невозможно.

Роль наставничества в системе колледжей. Проблема дефицита педагогических кадров существовала всегда. И она сохранится, поскольку подавляющее большинство молодых специалистов, приходящих в систему образования, сталкиваются с проблемой дефицита внимания или его минимизацией к организации процесса их профессиональной адаптации. Руководители образовательных организаций, кадровые службы не имеют отработанного механизма проведения адаптации по современным методам, поэтому возникает необходимость совершенствования данного процесса.

Образовательная организация, заинтересованная в успешности профессиональной адаптации молодого специалиста и его закреплении на рабочем месте, должна иметь дорожную карту мероприятий, включающую в себя анализ факторов и показателей, влияющих на процесс адаптации, анализ проблем, с которыми могут столкнуться молодые педагоги в начале профессиональной деятельности.

Наставничество в системе образования в настоящее время является его неотъемлемой частью. Опираясь на Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. Таким образом, в настоящее время идет активный процесс повнедрению наставничества в систему образования. Нужно отметить и взять во внимание тот факт, что рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Формирование в колледже такой категории

педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов – это самое ценное приобретение для учебного заведения.

Список использованных источников:

1. Методические рекомендации для организации работы наставника [Электронный ресурс] // ГБОУ СПО Армавирский медицинский колледж. Режим доступа: <http://www.mkarm.ru/> (дата обращения: 16.11.2022)
2. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Электронный ресурс] / Селевко Г.К. – Режим доступа: <http://stavcvr.ru/metodkopilka/Г.%20%20%20%20%281%20том%29.pdf> (дата обращения 16.11.2022)
3. 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 (дата обращения 16.11.2022)
4. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — [Электронный ресурс] <https://moluch.ru/archive/110/26995> (дата обращения 16.11.2022)

ГАБДЕЕВА ЛИЛИЯ МИНФАТЫХОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА

Аннотация: В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Ключевые слова: Наставничество, начинающий преподаватель, профессиональное становление, взаимоотношения, педагогическая деятельность, коллектив

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество в системе образования не является чем-то новым, вместе с тем, сегодня этот институт получил мощный импульс к развитию.

Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательного учреждения и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Наставник молодого специалиста, педагогического работника, впервые начинающего работать в колледже:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;
- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;
- консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;
- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;
- посещает занятия наставляемого с последующим тщательным анализом;
- организует посещение наставляемым занятий коллег по предметной (цикловой) комиссии и занятий лучших преподавателей и мастеров производственного обучения с последующим совместным обсуждением и анализом;

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

- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

К основным принципам формирования системы наставничества относятся: добровольность и целеустремленность работы наставника; морально-психологическая контактируемость наставника и молодого педагога; личный пример наставника; доброжелательность и взаимное уважение; уважительное отношение к мнению молодого педагога; согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по предмету, плана работы Школы молодого преподавателя;

Организация наставничества в колледже будет способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, если: осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности; наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования; в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога; наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога; критериями профессионального становления молодого педагога выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты колледжа; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности; учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

В частности, выделяются три этапа данной работы:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. У него еще свежи знания, полученные в

институте. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении со студентами проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста.

2. Основной, проектировочный. Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается сбор сведений для портфолио.

3. Контрольно-оценочный. На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов, участие в инновационной деятельности. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Успех молодого специалиста нередко зависит от «пустяков» - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: «Для меня... такие «пустяки» стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть». Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков.

Список использованных источников:

1. Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование»- 2020 -№5
2. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века/ М.В. Кларин // Этап: Экономическая Теория, Анализ, Практика. – 2016. – № 1-2. С. 92–112. – Текст: непосредственный.
3. Урмина И.А. Наставничество, его значение в истории и современности / И.А. Урмина, Н.Н. Горелова // Социальная политика и социология. – 2019. – №7. – С. 85–94.
4. Электронный Татарстан. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. – 26.12.2017. – 84 с.

ГАБДУРАХИМОВА ТАТЬЯНА МИХАЙЛОВНА
ШАРИФУЛЛИНА ЭЛЬВИРА МАВЛЕТЗЯНОВНА

*преподаватели, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки
имени Н.В. Лемаева»*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПЛОЩАДКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА ПЕДКОЛЛЕКТИВА КОЛЛЕДЖА

Аннотация: Для успешной реализации образовательного процесса методической службой колледжа успешно применяется практика наставничества. Практика наставничества в колледже осуществляется в 2-х направлениях: 1) педагог-наставник – педагог-стажер (стаж работы в колледже менее 3-х лет); 2) педагог-новатор (движение WSR, производственная практика, конкурсы профессионального мастерства, инновационные проекты и т.п.) – педагог-«традиционник» (использует традиционные формы и методы работы). Используемая практика наставничества показала высокую результативность

Ключевые слова: методическая служба, практика наставничества, педагог, профессиональный рост.

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» - это динамично развивающееся учреждение, стратегическая цель которого - подготовка квалифицированных рабочих высокотехнологичных производств нефтехимического комплекса Республики Татарстан.

В колледже результативно работает методическая служба, одним из направлений которой является реализация практики наставничества. Практика наставничества в колледже осуществляется в 2-х направлениях: 1) педагог-наставник – педагог-стажер (стаж работы в колледже менее 3-х лет); 2) педагог-новатор (движение WSR, производственная практика, конкурсы профессионального мастерства, инновационные проекты и т.п.) – педагог-«традиционник» (использует традиционные формы и методы работы).

Реализация наставничества в данных направлениях продиктована необходимостью решения основной задачи колледжа – качественной подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов для нефтехимической промышленности.

Наставничество, реализуемое в Колледже в 2-х обозначенных выше направлениях, понимается нами как процесс целенаправленного формирования личности (в нашей системе это и начинающий преподаватель, и преподаватель, имеющий опыт работы, но не использующий в практике инноватику, и студент, подготавливаемый к производственным

условиям), ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность стажера, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия, контролируется и реализуется методической службой колледжа.

В обеих позициях на разных уровнях происходит:

- развитие профессионального роста через формирование и совершенствование требуемых общепедагогических и практико-ориентированных компетенций (в обеих позициях);

- развитие профессионального опыта, знаний, навыков педагогического работника в условиях Ресурсного центра по подготовке кадров для нефтехимии (производственная практика студентов) (в обеих позициях);

- развитие карьерного движения: от преподавателя до руководителя структурного подразделения колледжа (1 позиция); от преподавателя конкурса до эксперта конкурсов профессионального мастерства, чемпионата WSR (2 позиция);

- формирование потребности и практических навыков в саморазвитии личностных и профессиональных качеств;

- умение создавать и поддерживать инновационную среду в ПОО.

Задачи и функции наставников

Для повышения эффективности системы наставничества в колледже составляется план работы каждого наставника.

Направления наставничества			
педагог-наставник – педагог-стажер		педагог-новатор – педагог-«традиционник»	
<i>Задачи</i>	<i>Способы решения</i>	<i>Задачи</i>	<i>Способы решения</i>
-определить сформированность профессионально значимых качеств	Диагностика (входная, текущая, итоговая)	Мотивация на профессиональный рост	-Школа передового педагогического мастерства
-разработать адаптационную программу профессионального становления начинающего педагога (план самообразования)	- план самообразования, - индивидуальный план развития -работа психологической службы - школа начинающего	Вовлечение в новаторскую деятельность	- организация совместных конкурсов, мастер-классов и т.п. - обучение экспертной деятельности - совершенств. организации

	педагога - посещение и анализ уроков - Педагогическая рефлексия - создание портфолио - мониторинг		производственной практики - педагогическая рефлексия - создание портфолио - мониторинг
--	---	--	---

Формы работы с «молодыми» специалистами

В локальных актах колледжа, регламентирующих процесс наставничества, конкретно прописываются формы этой работы. Необходимо еще раз отметить, что система наставничества, направленная на качественное развитие профессионального мастерства педагогов, - это часть системно организованной общеметодической работы колледжа. На становление и профессиональное развитие педагогов влияет вся инновационная система ПОО. Для этого используется все многообразие форм организации учебно-методической деятельности, возможности социального партнерства с предприятиями.

1. Коллективная работа:

- педагогический совет;
- педагогический семинар;
- педагогические чтения/педагогическая конференция;
- круглый стол.

2. Групповая работа:

- групповое консультирование;
- групповые дискуссии;
- обзоры педагогической литературы;
- деловые игры.

3. Индивидуальная работа:

- индивидуальные консультации;
- взаимопосещение теоретических и практических занятий;
- оказание помощи в подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

4. Дистанционная работа (использование современных информационных технологий)

- участие в сетевых формах организации обучения, вебинарах;

- участие в семинарах колледжа с использованием электронной оболочки (заочный педагогический семинар – на сайте колледжа).

5. Повышение квалификации

- Стажировка педагогов на базе профильных предприятий, профильных МЦК;
- Обучение экспертов.

Результатом внедрения наставничества в указанных 2-х направлениях является рост профессионализма педагогов колледжа, успешное внедрение в образовательный процесс колледжа инновационных технологий.

Список использованных источников:

1. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.
2. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84 с.
3. Круглова И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия: Наука – образованию. Вып. 2 / Под ред. проф. В.П. Симонова. – М.: Изд-во «Международная педагогическая академия», 2005.

ГАЛАЛЕТДИНОВА ЗУЛЬФИЯ МИНИГАЯЗОВНА

СОКОЛОВА АЛЕВТИНА АЛЕКСАНДРОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

ПРОБЛЕМЫ И ЗАДАЧИ ВОСПИТАНИЯ В СИСТЕМЕ СПО

Аннотация: В статье рассмотрено понятие воспитания применительно к системе среднего профессионального образования (СПО) и сформулированы основные проблемы, связанные с организацией воспитания. Одной из важнейших задач нашего общества является воспитание молодежи. В этой статье мы хотим выразить свое виденье на глобальные проблемы, которые нам всем необходимо решать, начиная с малого и заканчивая серьезными процессами, происходящими в нашем обществе и в мире общем.

Ключевые слова: воспитание, задачи воспитания, воспитание в колледже, патриотизм, любовь к Родине.

Как воспитать гармонично развитую личность?

Этот вопрос будоражил мысли самых передовых и знаменитых педагогов с большой буквы, с работами которых нам довелось познакомиться еще со времен студенчества: Н.К. Крупская, П.П. Блонский, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкий, В.А. Сухомлинский, Макаренко А.А. – человек, изменивший судьбу многих беспризорников, павших на дно, воспитавший из них настоящих граждан своей страны. И сейчас, когда мы сами стали педагогами, эта задача стала для нас наиболее актуальной. Да, этот вопрос трогает и волнует неравнодушных педагогов, которые любят свою работу и мечтают о нравственной чистоте общества.

«Времена не выбирают,
В них живут и умирают.
Большой пошлости на свете
Нет, чем клянчить и пенять.
Будто можно те на эти,
Как на рынке, поменять...»
Александр Кушнер, 1978 г.

А что происходит в наше время?

Идем по городу и не можем никак понять, за что мы не любим свой город? Все вывески магазинов написаны на иностранных языках, иногда непонятно на каких... Кириллица превратилась в латиницу. В нашей республике два прекрасных государственных языка: русский и татарский языки. Яшьлек – молодость, бәхет – счастье. Давайте представим, что все вывески написаны на двух языках, читая их человек ассоциирует название с чем-то родным, и в тоже время, изучает два языка. Без слов мы воспитываем молодое поколение любить свою Родину, и Татарстан, и Россию. А старшее поколение наше только обрадуется этому нововведению!

А мы все смотрим на Запад... и все-то у них лучше: и одежда, и язык, и зарплата, и даже браки по моде (гендерное равноправие).

Вспомним образ Наташи Ростовой в произведении великого русского писателя Л.Н. Толстого «Война и мир». Мода на все французское: язык, балы, элегантные платья с прическами, красавцы ухажеры и вдруг война, с теми же изысканными французами! А дальше у Наташи Ростовой происходит переосмысление ценностей. В конце романа мы увидели ее зрелой женщиной. Душевное спокойствие Наташа находит в семье, ей большего и не надо. Она мать и жена, светская жизнь её почти не интересует, мода и

прочие девичьи шалости остались в прошлом. За мужем она готова пойти и в огонь, и в воду. Из светской красавицы она становится обычной, любящей матерью, кормящей своих детей грудью, поступая не по нормам, моде того времени. В образе Наташи Ростовой Л. Н. Толстым заложен русский национальный характер.

Похоже на современное видение Запада? Похоже...

За последние 25 лет наша молодежь воспитывалась в духе западной культуры, с отрицанием самобытности нашего многонационального народа.

Мы работаем в системе СПО, наши ученики-студенты, это будущие рабочие. Наша задача привить любовь и уважение, прежде всего, самих обучающихся к себе и к своему труду. Это не артисты, и не блогеры, у которых зарплата зависит от количества подписчиков и «лайков». Как быть? Эту задачу надо решать всем вместе, на государственном уровне. Прежде всего, правительство должно гарантировать всем работу, рабочие места. Без гарантии трудоустройства воспитательный процесс буксует. А нам очень важно, чтобы дети полюбили свою профессию уже в процессе обучения.

Мы говорим ребятам о том, что в своей профессии каждый может расти, развиваться, совершенствоваться и быть успешным. Тот, кто имеет хорошие результаты успеваемости, участвует в конкурсах, конференциях, грантах может рассчитывать на повышенную стипендию и соответствующий разряд по итогу обучения. А это неплохой старт в карьере молодого специалиста. Мы надеемся, что вернутся времена, и наши студенты будут гордиться своей профессией, как раньше ею гордились наши родители.

Сейчас, чтобы воспитать востребованного работника, необходимо быть всесторонне развитым и шагать в ногу со временем. В этом году ввели в программу воспитания классные часы «Разговоры о важном». На классных часах мы знакомим ребят с открытой площадкой «Россия – страна возможностей». Эта программа объединяет талантливых и равнодушных людей всех возрастов для обмена опытом между школьниками, студентами, профильными специалистами, предпринимателями, управленцами и волонтерами. Платформа объединяет различные тематические конкурсы, проекты и олимпиады. Каждый ребенок может найти свою аудиторию. За 4 года работы платформы участниками её проектов стали 15 миллионов человек из всех регионов России и 150 стран мира, а партнерами – более 1500 компаний, вузов, государственных и общественных организаций.

Площадка дает возможность каждому проявить себя, реализовать свой талант и профессиональный потенциал, воплотить в жизнь бизнес-идеи или общественные инициативы, участвовать в проектах, найти единомышленников и завести полезные

знакомства. Поступить в вуз или пройти перспективную стажировку, найти работу мечты, продвинуться в карьере, выиграть грант, открыть свое дело, найти партнера по бизнесу или наставника, который поможет отточить мастерство или развить лидерские качества. Мы рады, что государство наконец-то начало понимать, что будущее поколение воспитывает не только педагог, родители и общество, но и государство должно не стоять на стороне.

Надеемся, что в культуре тоже произойдут изменения, ведь одно сплошное бескультурье. В передачах телевидения и даже на центральных каналах, просекаивают жаргон и ненормативная лексика. Именно эта лексика стала чуть ли не главным атрибутом нашей речи. Мы ее слышим из уст высокопоставленных чиновников, известных медийных лиц, на которых равняется молодежь. Хорошо, что тут мы научились «запикивать». А интернет не «запикаешь», он кишит непотребной лексикой.

Есть в нашей многонациональной стране прекрасные традиции, замечательные фильмы, патриотические песни. Вот чем нужно восполнять «культурный голод» людей. Воспитание личности будущего рабочего наряду с его обучением является важнейшей функцией воспитания в колледже. Ведущая роль в воспитании студентов-учеников принадлежит нам, педагогическим работникам. Но процесс воспитания происходит не только в стенах учебных заведений, он происходит повсюду: дома, на работе, в кинотеатре, в парках, скверах, на дискотеке. Одного учебного заведения не хватает для воспитания гармоничной личности, которая знает, умеет, ценит, любит. Эту проблему учебные заведения самостоятельно не в состоянии решить.

Именно поэтому нам необходимо объединиться для того, чтобы научить детей быть полезными обществу, любить страну не только в душе, но в делах, поступках.

Список использованных источников

1. <https://e-koncept.ru/2017/770184.htm>
2. <https://rustih.ru/aleksandr-kushner-vremena-ne-vybirayut/>
3. <https://rsv.ru>

ГАЛИУЛЛИН БУЛАТ НИЯЗОВИЧ

*Руководитель специализированного центра компетенций, мастер производственного обучения
ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»*

БОГАТСТВО ОПЫТА - ЭТО НЕИСЧЕРПАЕМОЕ БОГАТСТВО

Аннотация: Основные понятия о наставничестве и плотницком деле. История развития наставничества в колледже на примере: Пивсаев В.И. – Лебедев Н.О.– Галиуллин Б.Н.. Взаимодействие наставника и студента по схеме «педагог – студент» в целях успешного выступления на профессиональных чемпионатах.

Ключевые слова: наставник, студент, плотник, профессионал, чемпионат.

Наставничество – это понятие сегодня широко распространено как в производственной деятельности предприятий, так и в образовательном процессе колледжа. Данное понятие – это инструмент адаптации молодого специалиста или обучающегося.

На сегодняшний день внедрение Целевой модели наставничества в образовательные организации является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, сформировать профессиональные компетенции и «мягкие» навыки, необходимые для жизни. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы студенческого сообщества представляется особенно эффективным через внедрение Целевой модели наставничества.

Молодой специалист, только начинающий свой трудовой путь, часто оказывается перед трудностями из-за отсутствия опыта. Отработать по профессии «мастер производственного обучения» намного сложнее, чем по другим видам профессий. Ведь даже если молодой человек получил образование в учебном заведении по специальности мастер производственного обучения, он не сможет быстро стать настоящим мастером. Чтобы стать мастером производственного обучения, недостаточно только знаний, полученных по учебным программам. Поэтому активизация наставнического движения в педагогическом коллективе выходит на первый план. Старший, опытный преподаватель обучает молодого специалиста секретам профессии.

Наставничество – это институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Важно передавать свой опыт наставничества. Имеется 7 секретов хорошего наставника.

1. Наставник умеет слушать. Слушать и слышать, и конечно, говорить.
2. Наставник умеет сопереживать и понимать чувства других.
3. Наставник проявляет уважение к личности, а не давит.
4. Наставник видит решения, возможности и... препятствия.
5. Наставник помогает меняться к лучшему, умея меняться сам.
6. Наставник крепко стоит на ногах и умеет справляться со стрессом.
7. Наставник может впоследствии стать хорошим другом, который будет иметь и авторитет, и надежное плечо своего подопечного.

И в нашем колледже активно уделяется внимание теме наставничества. Наставничество в колледже можно видеть на примере Пивсаева Виктора Ивановича – Лебедева Николая Олеговича – Галиуллина Булата Ниязовича по направлению «Обучение плотницкому делу».

Плотницкое дело – это одно из самых древних ремесел. Оно тесно связано со столярным делом, и оба дела служат созданию жилищных условий и обустройству жилья. Плотник одновременно был неплохим столяром. Каждый из них пользовался почти одинаковыми инструментами, разница заключалась лишь в частоте применения. Плотницкое дело связано с механической обработкой дерева, в процессе которой необработанная древесина превращается в детали, стройматериалы и различные конструкции.

Издавна плотницкое дело было практически повсеместным занятием. Почти каждый человек мог срубить себе дом и различные хозяйственные постройки. Поэтому в старину плотников чаще всего называли рубленниками. Также они умели делать оконные рамы, мебель и различные предметы быта: ткацкий станок, телегу, лодку и многое другое.

Профессия плотника во все времена была настолько важна, что среди плотников есть и всемирно известные люди:

Петр I Великий – первый российский император, который лично принимал участие в строительстве фрегата «Святой Пётр и Павел» на Ост-Индской судовой верфи, когда осенью 1697 года находился в Голландии.

Михаил Кузьмич Мышев (1887–1974) – народный умелец, русский плотник – реставратор памятников деревянной архитектуры Севера.

Наряду с великими зодчими в нашем колледже есть мастера плотницких дел.

Пивсаев Виктор Иванович более 40 лет посвятил подготовке квалифицированных столяров и плотников из вчерашних школьников. И для своих воспитанников разных лет он является ярким примером преданного своему делу человека, настоящего строителя и наставника.

Виктор Иванович умеет заинтересовать и увлечь студентов, а в решении учебных задач всегда поощряет творческий подход и инициативу. В процессе обучения ребята вместе с мастером обсуждают проблемные вопросы, пользуются разнообразными наглядными и техническими средствами обучения. Учебно-производственная обстановка в мастерских колледжа максимально приближена к реальной, поэтому выпускники всегда быстро и легко осваиваются на новых местах работы, вливаются в профессиональные коллективы предприятий в разных уголках страны.

Виктор Иванович передал своим ученикам не только знания и навыки, но и любовь к своему делу – наставничеству. Его ученик Лебедев Н.О. по окончании колледжа выбрал профессию мастера производственного обучения и в настоящее время является ведущим тренером-экспертом по подготовке участников конкурсов профессионального мастерства.

Лебедев Николай в 2014 году начал работать в коллективе колледжа мастером производственного обучения. Участник Национальных чемпионатов WorldSkills 2013 и 2014 года. Получив диплом первой степени во 2-ом Национальном чемпионате, попал в сборную страны и представлял Россию на европейском чемпионате Euro Skills – 2014 в городе Лиль, Франция по компетенции «Плотницкое дело».

Благодаря его знаниям и поддержке идеи внедрения инновационных технологий учебные мастерские столярно-плотницких работ сегодня оснащены инструментами и оборудованием мирового уровня фирм Bosch, Festool. Каждый учащийся имеет отдельное рабочее место, где может отработать изучаемые приемы профессионального мастерства и получить грамотную индивидуальную консультацию мастера производственного обучения.

Руководя ученической производственной практикой на самых разных строительных объектах, Николай Олегович уделяет особое внимание активному освоению студентами новых технологий и производственных особенностей того или иного строительного производства. Ответственный подход этого педагога к своему делу способствует укреплению партнерских отношений колледжа с ключевыми работодателями.

Учеником Лебедева Николая Олеговича являюсь я, Галиуллин Булат, выпускник «ККСАиГХ» и Казанского государственного архитектурно-строительного университета

2021 года. Свой путь в движении WorldSkills и в направлении наставничества начал с участия в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» Республики Татарстан. По итогам Национального чемпионата WorldSkills-2017 был включен в расширенный состав Национальной сборной России. Защищал честь страны на Чемпионате мира Worldskills – Abu-Dhabi-2017 и на Европейском чемпионате EuroSkills-2018, Венгрия Будапешт, где занял призовое 2-ое место.

В настоящее время мы – сертифицированные эксперты национального уровня, поэтому особое внимание уделяем на подготовку участников чемпионатов WorldSkills. Вместе с коллегами разрабатываем для профессиональных модулей ФГОС СПО методические материалы в соответствии с Профессиональными стандартами и требованиями WorldSkills.

В настоящее время участие в профессиональных соревнованиях и включение элементов WorldSkills в образовательный процесс дает студенту широкие возможности для приобретения профессиональных компетенций на рабочем месте или в ситуации, имитирующей рабочую среду, а также для адаптации к реалиям современной работы.

Роль наставника в подготовке студентов к профессиональным соревнованиям WorldSkills очень важна. Именно педагог должен быть для студентов лидером при выборе компетенции для участия в чемпионате, помогать в организации учебной деятельности в период подготовки к чемпионату и создавать положительный климат, используя различные формы воспитательной работы.

В результате работы формируются кандидаты, которые будут преодолевать социальные и психологические барьеры, достойно выполнять задания и участвовать в отборе профессиональных конкурсов, региональных и национальных чемпионатов.

На этапе подготовки к первому чемпионату мы используем схему взаимного сотрудничества: педагог-студент. Конкурсанты проходят несколько этапов подготовки к первенствам по компетенциям «Плотницкое дело», «Столярное дело», «Производство мебели»:

1. Отбор и регистрация участников. Основными критериями отбора является желание студента принимать участие чемпионате. Желание участвовать, профессионально развиваться, а также чётко понимать объём временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и участием в конкурсе. Немаловажен интерес к данной сфере деятельности. Это может стать дополнительным стимулом для студента при подготовке к чемпионату, это позволит решить сразу несколько задач: подготовиться к

конкурсу, расширить свои знания по модулю, уточнить свой будущий выбор. Безусловно, важным моментом будет и способность к профессии, и обучаемость.

У каждого будущего участника должны быть здоровые амбиции, как на соревнованиях, так и в профессиональной сфере, а также умение правильно расставлять приоритеты. Немаловажный аспект – это способность к критической самооценке, а также адекватное отношение к конструктивной критике и умение слушать. Это очень важный момент, так как на чемпионате участник выступает не один, а в тесном взаимодействии со своим экспертом, и поэтому от умения слушать и слушаться эксперта зависит результат выступления;

2. Проработка задания экспертами (преподаватели, участвующие подготовке). На этом этапе команды изучают термины и определения, устав, регламент чемпионата, конкурсные задания, критерии оценки и др. в форме обучающих семинаров, самообучения;

3. Выполнение модулей задания с учетом времени (по отдельным разделам и целым модулям).

Показателем успешной профессиональной деятельности мастера может служить высокий уровень подготовки студентов и призовые места в региональных и национальных чемпионатах WorldSkills.

Слаженная организация работы наставнической деятельности является положительным результатом повышения уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получения конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширения пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Анализ проекта практики наставничества показывает, что наставничество в процессе подготовки наставляемых к участию в чемпионатах профессионального мастерства дает положительную динамику по итогам участия в чемпионатах что подтверждается местами победителей и призовыми местами.

Список использованных источников:

1. Методология (целевая модель) 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. УТВЕРЖДЕНА распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N P-145

2. Журнал «Строители Татарстана» №4 (120) июль-август 2020г. Статья «Наставник юных строителей»

ГАЛЯУТДИНОВА ЛЮЦИЯ РАХИМЗЯНОВНА

заместитель директора по научно-методической работе ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

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

Таким образом, сложившаяся в колледже система работы с молодыми преподавателями создает благоприятные условия для их успешной профессиональной адаптации и для «вхождения в профессию» 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:

9. 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.
10. <https://infourok.ru/programma-nastavnichestva-pedagog-nastavnik-pedagog-molodoj-specialist-4662885.html>

ГОРОШЕНКИНА ДАРЬЯ ДЕНИСОВНА

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

Научный руководитель: Кабирова Миляуша Зуватовна

МОЛОДЕЖЬ И ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ

Аннотация: В современном обществе феномен преемственности является незаменимым компонентом социокультурного строительства. В результате исторической и культурной преемственности каждое новое поколение людей для осуществления своей деятельности овладевает достижениями предшествующих поколений. Определение места и роли молодежи в процессе преемственности поколений — актуальные вопросы всего человечества.

Ключевые слова: преемственность поколений, семья, молодежь, старшие поколения, социум, моральные ценности, профессионализм, профессиональные династии, преемственность, социология поколений.

Взаимоотношения традиций в современных условиях необычайно сложны, неоднозначны и противоречивы. Смена поколений является основным условием существования человечества и требует соответствующего внимания и изучения, в особенности к образованию и воспитанию молодежи.

Проблемы преемственности рассматривают обычно в русле социологии молодежи и в рамках анализа проблем разных поколений, в том числе старших. В течение многих лет особое внимание было обращено к вопросу онтогенеза личностного развития человека. Суть проблемы связана с тем, что в преемственности существуют разрывы и сложности, которые связаны фактом различий между поколениями.

Преемственность поколений характерна для всей истории общества, для всех сфер человеческой деятельности. Поскольку забвение истоков неизбежно ведет к безнравственности и уничтожению исторических и духовно-нравственных ценностей.

Феномен преемственности поколений является незаменимым компонентом социокультурного строительства. Понятие поколения, как известно, многозначно и в ряде случаев весьма расплывчато, неопределенно. Основное, исторически наиболее признанное в культуре — генеалогическое.

В идеологию жизни современного общества, в понимание преемственности идей и опытов вносятся все новые и новые существенные аспекты, раскрывающие смыслы взаимодействия опытов прошлого и настоящего во всех сферах общественной жизни. Преемственность поколений является естественно-исторической формой самоорганизации жизнедеятельности общества.

С одной стороны, чтение традиций и ценностей предков обеспечивает комфорт и стабильность, с другой — позволяет обновлять общество. Каждое поколение при этом становится носителем специфического человеческого опыта, зафиксированного и сохраненного предыдущими поколениями для передачи следующим поколениям.

В последние десятилетия обострились многие проблемы молодежи, связанные с ее материальным положением и жилищными условиями, с трудоустройством, с качеством и доступностью образования, а также с различными угрозами идеологического и нравственного характера. Преемственность поколений имеет важное место в становлении гармонично развитой молодежи.

Смена поколений — это тот поток, который идет в истории, обеспечивая передачу социальной информации, культуры, накопленного опыта от одного поколения к другому, но конкретный характер взаимосвязи зависит от исторических условий.

Молодежь наследует достигнутый уровень развития страны и формирует в себе образ будущего, несет функцию социального воспроизводства, преемственности развития общества. В результате исторической и культурной преемственности каждое новое поколение людей для осуществления своей деятельности овладевает достижениями предшествующих поколений, теми условиями, в рамках которых ему предстоит жить и действовать, делает своим внутренним достоянием культурные ценности, которые создали его предшественники. Между тем процесс преемственности обоюден, и каждое новое поколение привносит в социум и свой собственный вклад

Феномен преемственности имеет сложный и многомерный характер. Взаимосвязь между поколениями выполняет ряд важнейших социальных функций:

- Эмоциональная;
- Социально-статусная;
- Воспитательная;

- Досуговая;
- Функция духовного общения.

В современных условиях важно стимулировать осознание в обществе существующих проблем в преемственности поколений с тем, чтобы эффективно их решать в интересах нынешних и будущих поколений. Прогресс не стоит на месте, любые знания устаревают. Невозможно всю жизнь пользоваться информацией, полученной в институте или каком-то ином учебном заведении, ведь мир не стоит на месте. Знания нужно постоянно наслаивать друг на друга: внизу база, профессиональный фундамент, а сверху слои из опыта и новых умений и навыков. Необходимо создание воспитательной и образовательной среды, в условиях которой подрастающее поколение сможет осуществлять непрерывный процесс самопроектирования личности, получать бесценный опыт и в дальнейшем передавать его другим поколениям.

Список использованных источников:

1. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 51-59.
2. Корольков А. А. Духовность и образование: опыт русской традиции и современность // Десятилетие Северо-Западного отделения РАО: результаты работы и перспективы развития // Вестник СЗО РАО. СПб., 2003. С. 13.
3. Митина Л.М. Психология профессионально-карьерного развития личности. - М., СПб.: Нестор-История, 2019. 396с.
4. Некита А.Г., Маленко С.А. Архетипические истоки и институциональные стратегии трансформации социальных иерархий. Монография. Великий Новгород, 2009. 298с.
5. Социально-философские проблемы современности: Монография / Под ред. Б. М. Синельникова. Волгоград, 1998.
6. Хорунженко К.М. Культурология: Структурно-логические схемы / К.М. Хорунженко. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. - 336 с.

ЕЛИЗАРОВА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСЕЕВНА

Обучающаяся, ГБПОУ «Бугульминский профессионально-педагогический колледж»

Научные руководители: Козлова Василина Викторовна

Суркова Наталья Владимировна

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ КАК ОСНОВА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация: Преемственность - связь между явлениями в процессе развития, когда новое, снимая старое, сохраняет в себе некоторые его элементы. Преемственность носит объективный и всеобщий характер, проявляясь в природе, обществе и познании. Применительно к обществу различают две стороны преемственности: передачу социальных и культурных ценностей от поколения к поколению, от формации к формации и усвоение этих ценностей каждым новым поколением, каждой новой социальной системой. Преемственность — особый механизм «памяти общества», который осуществляет накопление и хранение культурной информации прошлого, на основе которой создаются новые ценности. Преемственность может быть непрерывной, когда культурные ценности прошлого постоянно функционируют в жизни общества, и прерывной, когда какие-либо ценности на время исчезают из культурного обихода. Преемственность обозначает также всю совокупность действия традиций, воспроизводящих нормы социального поведения, характерные для исторически прошедшей общественной реальности. При этом следует различать наследование подлинных ценностей культуры и сохранение пережитков прошлого.

Ключевые слова: преемственность, ценности, традиции, отрицание, наследственность, поколение, формация, обиход, социальное поведение, учащиеся.

Духовно-нравственное становление детей и молодежи, подготовка их к самостоятельной жизни - это важнейшая задача общества и государства. Проводником этих важнейших задач является школа, где дети с начальных классов начинают усваивать жизненные ориентиры и приоритеты.

Стратегические ориентиры усилий государства в области образования и воспитания определены в основополагающих государственных документах в Конституции РФ и Национальной Доктрине образования в РФ. Эти документы закладывают в основание современного российского образования идею исторической преемственности поколений, устойчивости в череде поколений ценностей, определяющих самобытное лицо отечественной культуры. С этих позиций выявление ценностных ориентиров образования в их культурно-историческом измерении представляется актуальным и необходимым.

Национальная Доктрина образования, документ стратегического планирования, указывает долгосрочную перспективу развития образования. Доктрина образования четко и подробно определяет цели образования. Приоритетная цель - обеспечение исторической преемственности поколений, воспитание уважения к истории и культуре родной страны.

Преемственность – это не только подготовка к новому, но и, что ещё более важно и существенно, сохранение развития необходимого целесообразного старого, связь между новым и старым, как основа поступательного развития процесса.

Основными сферами жизни растущего человека, в которых происходит непрерывный процесс духовно-нравственного становления его личности, являются семья и система образования. В этих сферах сложно переплетены государственные, народные, национальные и религиозные традиции.

Среди основных целей и задач образования важнейшее место занимает историческая преемственность поколений, сохранение, распространение и развитие национальной культуры, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России. Воспитание патриотов России, граждан правового, демократического, социального государства, уважающих права и свободы личности, обладающих высокой нравственностью и проявляющих национальную и религиозную терпимость, уважительное отношение к языкам, традициям и культуре других народов.

Любой народ с развитым патриотическим сознанием, любящий свое Отечество и заботящийся о его благе и процветании, прежде всего, заботится о том, чтобы передать будущим поколениям основополагающие ценности национальной культуры. Именно педагогика выполняет главную роль передачи знаний, умений, навыков, ценностей, опыта трудовой и творческой деятельности, опыта духовной жизни, характерных именно для данной культуры, для данной цивилизации. Для того чтобы общество могло выжить и сохранить свою уникальную культуру, должна быть передача тех духовных, ценностных ориентиров, на которых держалось общество на протяжении сотен лет. Главным, принципиальным в историко-педагогическом осмыслении нашей культуры, является приоритет воспитания над знаниями в сфере образования.

Воспитание нравственности — это не одна из многих составных частей воспитания, это основа воспитания. Сегодня идея воспитания зачастую сужается до чисто социального механизма адаптации и социализации. Нравственный человек — тот, кто свободно признает личность в другом человеке, считается с ней, строит жизнь на началах взаимодействия свободных и разумных людей. Таким человек не рождается: он должен стать таким посредством воспитания, представляющего собой процесс целенаправленно организованного взаимодействия с людьми на началах разума и свободы. В этом заключается основная идея воспитания. Так устроен человек, что значительная часть его характера, его особенностей предопределена его предками, его родом и народом. Каждый

является в первую очередь носителем семейного и родового характера, и уже потом — характера индивидуального. Семья не является делом частной прихоти отдельного лица. В семье человек учится жить общей жизнью, сопрягать в единстве любви разные характеры, разные судьбы, разные жизненные ценности.

Особую роль в процессе смены поколений выполняют традиции. С одной стороны, традиции — это те ценности, которые передаются от поколения к поколению по закону преемственности и непрерывности. Они могут быть письменными или устными, быть закодированными в образцах поведения взрослых, в функционировании социальных институтов и пр. С другой стороны, традиция — это не только то, что передаётся, но и то, в недрах чего формируются инновации. Традиции сохраняются, но к их соблюдению нет уже прежней жёсткой требовательности. В соперничество с традициями приходят государственные законы, отражающие новую социальную реальность. На традиции начинают смотреть как на нечто рутинное. Возникает снисходительность к частным нарушениям традиций, а тем самым возникает ниша, в которой могут зародиться и вызревать традиции, альтернативные прежним.

В настоящее время значительно возрастает интерес к истории семьи и своего рода. Выявляются новые перспективные направления изучения истории дворянства, купечества, духовенства, интеллигенции, предпринимательства. Знание истории семьи — основа преемственности поколений и бережного отношения к культурному наследию. И наоборот, забвение предков неизбежно ведёт к безнравственности, унижению достоинства, варварскому отношению к историческим и духовно-нравственным ценностям.

Работа педагога необходима обучаемым для личностного развития и оставляет глубокий след у воспитанников на всю жизнь. Именно педагог своими личностными и профессиональными качествами способен развить у учащихся жажду знаний, получения и усвоения новых знаний, раскрыть их инициативность и творческий подход к решению задач. Воспитательное воздействие учителя на учащихся осуществляется как на уроке, так и в результате общения с ними вне класса. Учитель воздействует на учащихся мыслями и словами, всей своей личностью, поведением, отношением к людям. Очень важно педагогам вести работу с каждой семьей, вести беседы с родителями по разъяснению важности семейных традиций. Преемственность поколений должна быть не только в широком общественном смысле, но и в каждой семье, чтобы родители ответственно относились к воспитанию детей, а дети, в свою очередь, не забывали своих родителей.

Список использованных источников:

1. Клемантович И.П., Соболева М.К., Перлова И.В. Взаимодействие между поколениями в современных условиях // Международный студенческий научный вестник, 2018. № 3 (часть 6). С. 839-843.
2. Пинженина М.В. Преемственность поколений как социальная проблема современного российского общества. // XIX Уральские социологические чтения: региональные особенности разработки и реализации социальной политики. Всероссийская научно-практическая конференции. 14-16 марта 2013 г. Екатеринбург, 2013. С. 254-257.

ИЛЬЧЕНКО АННА АЛЕКСЕЕВНА

Заместитель директора по методической работе, Учреждение профессионального образования «Колледж «ТИСБИ»

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Аннотация: Связь поколений, связь времен... Каждое новое поколение, чтобы существовать, должно перенять и усвоить опыт, знания и умения, которыми обладало уходящее поколение. Так происходит смена поколений, передача традиций и ценностей от одного поколения к другому. Образование в данном случае играет одну из основных ролей, ведь главенствующая задача образования – это подготовка молодого поколения к самостоятельной жизни, формирование образа будущего.

Ключевые слова: Преемственность, поколение, традиции, ценности, профессиональные компетенции, личность, профессиональное становление, навык, умение.

«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.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Тема преемственности поколений, связи времен, наследия – все это как невидимая связь между потомками, между прошлым, настоящим и будущим. В своей книге «Миллениалы: Как меняется российское общество» В. Радаев, социолог и политолог отмечает, что «переходы между поколениями» могут быть как бы сглаженными: «Старшие поколения влияют на младшие через образование, ведущее к накоплению культурного капитала. Смежные поколения часто сопереживают одни и те же значимые события, и, благодаря этому, изменения принимают более сглаженный характер, а границы между поколениями становятся более условными».

Каждое новое поколение, чтобы существовать, должно перенять и усвоить опыт, знания и умения, которыми обладало уходящее поколение. Так происходит смена поколений, передача традиций и ценностей от одного поколения к другому. Образование в данном случае играет одну из основных ролей, ведь главенствующая задача образования – это подготовка молодого поколения к самостоятельной жизни, формирование образа будущего.

Что такое традиции и ценности? Кто-то трактует эти понятия как консерватизм и традиционализм, кто-то считает традиции основой фундамента любого общества. Традиции – это сложившиеся в обществе модели поведения, которые передаются из поколения в поколение. Традиции складываются на протяжении сотен и тысяч лет и обусловлены историей, культурой, вероисповеданием, природными особенностями территорий проживания народа. Формируются традиции как часть культуры, это устоявшиеся модели поведения.

Каждому поколению «присущ» свой определенный набор традиций и ценностей и в процессе перехода от одного поколения к другому происходит трансформация, изменения. Причиной таких изменений является способность человека к переоценке черт и особенностей предшествующих ему поколений, другими словами часть ценностей и традиций отцов и дедов перестает быть значимой и интересной для современной молодежи.

Несмотря на определенные отличия в концепциях, исследователи теории поколений сходятся в том, что развитие истории происходит за счет передачи от поколения к поколению духовных ценностей, традиций, знаний, умений и навыков. Перед каждым поколением стоит сложная задача сохранения и передачи определенного уровня духовной культуры, системы образования и науки, традиций семейно-бытового уклада. Преемственность поколений позволяет сохранить культурно-историческое наследие наших предков, при этом привнося в жизнь что-то новое.

Сегодня слово «наставник» очень часто можно услышать в различных сферах жизни. Оно востребовано в бизнесе, педагогике, религии, культуре, на производстве. Наставник – это учитель, тренер, гуру, руководитель, воспитатель, ментор, назидатель? 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. В научных работах чаще приводятся четыре основных способа наставничества:

Наставник-ментор (от древнегреческого персонажа *mentee* из «Одиссеи») воспринимается как руководитель, учитель, порой и надзиратель. Его задача – передача опыта и знаний без учета возможностей подопечного.

Наставник-тьютор (от латинского *tutorem* – наставник, опекун) опекает младшего, помогает соединить теоретические знания и практический опыт.

Наставник-коуч (от английского *coach*) настроен на партнерские отношения, вдохновляет стажеров на собственные решения поставленных задач и целей.

Наставник – фасилитатор (от английского *facilis* - легкий, удобный) управляет группой людей и помогает им создавать новые оригинальные решения и идеи.

Все виды наставничества предполагают модель «наставник – наставляемый», но разница между результатами их взаимодействия достаточно сильна. Ментор закладывает должное, тьютор пытается перевести теоретические знания в практическое русло, коуч и фасилитатор предлагают на основании своих знаний и опыта построить личное для наставляемого креативное или познавательное пространство. При этом во всех случаях наставник и наставляемый осуществляют интеллектуальную работу, цель которой – создание единой информационной среды для наиболее полной передачи накопленного опыта и достижения наилучших результатов.

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 заключалась 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, сокращения адаптационного периода у студентов, которые совместно с наставниками легче привыкают к рабочему месту, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку предприятия.

Список использованных источников:

11. 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

12. Лукьянова М.И., Внедрение методологии наставничества в систему среднего профессионального образования Красноярского края//Среднее профессиональное образование. – 2022. - №3. – с.44-49

ИОНЫЧЕВА АЛЕВТИНА ЛЕОНИДОВНА

МЕЗИНА НАТАЛЬЯ БОРИСОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум

им.Г.И.Усманова»

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ
В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация: Статья посвящена вопросам нравственного и духовного воспитания студентов профессиональных учебных заведения в системе СПО. Особое внимание обращается на воспитательную деятельность техникума и основные направления воспитания студенческой молодежи. Показано, что это – сложный процесс, он не дает сиюминутных результатов. Такая деятельность требует повседневной, целенаправленной, индивидуальной работы. Педагог – посредник между студентом и духовными ценностями прошлых и современных поколений.

Ключевые слова: профессиональное образование, нравственное и духовное развитие, образовательные программы, наставничество, воспитательная деятельность, студенческая молодежь, духовно-нравственное развитие.

Профессиональное образование в Российской Федерации является неотъемлемой составной частью системы непрерывного образования. В учебных заведениях профессионального образования формируется, по существу, тот кадровый потенциал для социально-экономических реформ в России, который определит будущее страны. В соответствии с Конституцией Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. При этом каждый гражданин Российской Федерации, обладая на её территории всеми правами и свободами, несет равные обязанности. Конституция Российской Федерации гласит:

«Мы, многонациональный народ Российской Федерации, соединённые общей судьбой на своей земле, утверждая права и свободы человека, гражданский мир и согласие, сохраняя исторически сложившееся государственное единство, исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов, чтя память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость, возрождая суверенную государственность России и утверждая незыблемость её демократической основы, стремясь обеспечить благополучие и процветание России, исходя из ответственности за свою Родину перед нынешним и будущими поколениями, сознавая себя частью мирового сообщества, принимаем КОНСТИТУЦИЮ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ».

Современный период в российской истории и образовании - время смены ценностных ориентиров. Существующие социально-экономические условия на современном этапе развития общества привели к прогрессивным инновациям в профессиональном образовании. Образованию отводится ключевая роль в духовно-нравственной консолидации российского общества, его сплочении перед лицом внешних

и внутренних вызовов, в укреплении социальной солидарности, в повышении уровня доверия человека к жизни в России, к согражданам, обществу, государству, настоящему и будущему своей страны.

Одной из особенностей современного этапа развития профессионального образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, владеющих иностранными языками, психологически готовых к профессиональной деятельности в новых условиях, способных принимать адекватные реальным ситуациям, взвешенные самостоятельные решения, видеть перспективы и планировать стратегию и тактику развития современного производства и свою профессиональную деятельность. Возникла необходимость пересмотра педагогических позиций в вопросах воспитания. Характерной особенностью современных образовательных программ становится их обращенность к личности каждого отдельно взятого человека, направленность на реализацию его образовательных запросов независимо от возраста и уровня образованности, способствуя тем самым выполнению социального заказа, предъявляемого обществом к образовательной системе.

Воспитание - есть совокупность формирующих воздействий всех общественных институтов, обеспечивающих передачу из поколения в поколение накопленного социально-культурного опыта, нравственных норм и ценностей. В узком смысле слова – это специальная воспитательная деятельность, направленная на достижение конкретных воспитательных целей и решение конкретных задач воспитания. Поэтому основополагающим направлением в деятельности всего педагогического коллектива нашего техникума является создание оптимально благоприятной воспитываемой среды.

Нашим учебным профессиональным заведением осуществляется специальная работа по конструированию и развитию воспитывающей среды. Практикой воспитательной деятельности в техникуме определены следующие направления:

- Патриотическое - задачей профессиональной школы становится формирование у студентов чувства патриотизма, сознания активного гражданина, обладающего политической культурой, критическим мышлением, способностью самостоятельно сделать политический выбор.

-Гражданско-правовое - степень усвоения важнейших понятий и законов, которые имеют определяющее значение для понимания сущности процессов, происходящих в природе, обществе, в развитии человека; устойчивое осознанное отношение к изучаемому материалу; готовность применить свои взгляды и убеждения в реальной практике, отстаивать их в случае необходимости.

-Нравственно - эстетическое. Человек юношеского возраста живет в обществе и не может быть свободным от требований этого общества. Эти требования касаются в первую очередь моральных, нравственных качеств, поведения. Валеологическое - приобщение студентов к проблеме сохранения своего здоровья – это, прежде всего, процесс социализации и воспитания. Это создание высокого уровня душевного комфорта, который закладывается на всю жизнь.

- Работа по адаптации студентов к требованиям, условиям образовательного процесса в профессиональном учебном заведении.

- Социальная защита - студенты, как наиболее чувствительная к переменам группа населения, чутко реагирует на изменения в жизни общества.

- Работа с родительским коллективом. Роль семьи в формировании личности является определяющей. Семья физически развивает ребенка, обеспечивает первичную специализацию, помогает стать компетентным человеком, нравственно развивает.

- Профессиональное самоопределение. Профессиональное воспитание своим содержанием должно наполнить все компоненты учебно-воспитательного процесса.

Воспитание студенческой молодежи – сложный процесс, он не дает сиюминутных результатов. Такая деятельность требует повседневной, целенаправленной, индивидуальной работы. Действенность нравственного воспитания определяется личным примером самого воспитателя и не важно, кто это: водитель техникума, уборщик служебных помещений, секретарь учебной части или мастер производственного обучения. Духовная близость и уважение к воспитателю, побуждающее ему подражать, формируются из многих слагаемых и, в частности, зависят от степени его компетентности, профессионализма, характера повседневных взаимоотношений со студентами. Особенно важно не допускать, чтобы слова, даже искренние, страстные, расходились с его делами, поступками. Это в большей степени относится к личности педагога.

Педагог – посредник между студентом и духовными ценностями прошлых и современных поколений. Эти ценности, знания, морально-этические нормы не доходят до подрастающего поколения в стерилизованном виде, а несут в себе личностные черты преподавателя, его оценки.

Важнейшим источником жизненного опыта студентов являются внутрисемейные отношения, отражающие нравственные установки, духовные ценности родителей. Возможности сотрудника образовательной организации – куратора группы, педагога-психолога в перестройке неблагоприятных внутрисемейных отношений ограничены.

Однако педагог-психолог, социальный педагог, куратор могут восполнить таким обучающимся недостаток эмоционального комфорта особой теплотой, вниманием, заботой на месте учебы. Эмоциональный комфорт в нашем учреждении создается всеми сотрудниками независимо от занимаемой должности и функциональных обязанностей. Создание благоприятной социально-психологической среды - дело каждого. К важным источникам нравственного опыта молодёжи относится искусство, то есть приобщение подрастающего поколения к искусству, литературе, живописи, музыке, театру, а также к различным видам творческой деятельности. Оно должно быть разнообразным и постоянным, пронизывать всю жизнь подрастающего поколения, насыщать их душу сопереживанием к другим людям. Искусство совершенно незаменимо в воспитании, оно расширяет, углубляет и организует нравственный опыт человека, сталкивает студента с такой нравственной ситуацией, с которой в жизни он может и не встретиться, в учебном процессе не создать, а в формировании нравственных качеств является важным. В нашем техникуме яркими примерами такой работы являются исторические квесты, театрализованные литературные вечера, встречи с поэтами, ветеранами, героями России, посещение музея Б.Л.Пастернака, который находится в нашем городе Чистополь. Духовно-нравственное развитие достигает содержательной полноты и становится актуальным для самого обучающегося, когда соединяется с жизнью, реальными социальными проблемами, которые необходимо решать на основе морального выбора. Таких проблем в России множество, и они не уходят даже из жизни самых благополучных, динамично развивающихся стран. Сделать себя нравственнее, добрее, чище - значит сделать таким мир вокруг себя.

Программы духовно-нравственного развития и воспитания должны предусматривать добровольное и посильное включение обучающихся в решение реальных социальных, экологических, культурных, экономических и иных проблем семьи, школы, села, района, города, области, республики, России. Традиционной, хорошо зарекомендовавшей себя, формой социализации являются детско-юношеские и молодёжные движения, организации, сообщества. Они должны иметь исторически и социально значимые цели и программы их достижения. Нравственное воспитание как основа ценностных ориентаций оперирует понятиями терпимость и толерантность, рациональность и свобода мысли, сотрудничество, порядочность и верность истине, долг, честь и совесть. К наивысшим нравственным ценностям можно отнести и чувство коллективизма. Ценности становятся общечеловеческими, если основываются на доброте и любви к ближнему, если эти

качества становятся потребностью для каждого человека. Воспитание человека, формирование свойств духовно развитой личности, любви к своей стране, потребности творить и совершенствоваться есть важнейшее условие успешного развития России.

Список использованных источников:

1. Данилюк А.Я, Кондаков А.М., Тишков В.А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России, М., 2018- 156 с
2. Крючкова, О.А. Хаткевич. Нравственность в современном мире: методический материал / Сост. О.В. - Минск: Красико-принт, 2013. - 128 с. - (Деятельность классного руководителя). Морально-нравственное воспитание учащихся. Теоретический и практический материал. Специалистам учебно-воспитательных учреждений.
3. Попов В. П. Актуальные вопросы патриотического воспитания студентов. СПО. Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу “СПО”. – 2007. №5.
4. Снопко Н. М. Постановка эффективного патриотического воспитания студентов ССУЗов. Новые педагогические исследования. – 2017. № 2.

КИСЛИНСКАЯ ОЛЬГА ГЕННАДЬЕВНА

преподаватель, ГБПОУ «Бугульминский профессионально-педагогический колледж»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Аннотация: в статье рассматриваются методы и способы профессионального совершенствования личности педагога, современные подходы и потребности общества, требующие от педагога учитывать изменяющиеся реалии и адаптироваться под них.

Ключевые слова: профессионализм, компетенция.

Изменения в нашей стране сегодня, как правило, происходят очень стремительно. Статистика показывает, что каждый десяток лет суммарный объем информации удваивается. Знания, полученные ранее, устаревают либо требуют некоторых корректировок.

Возникает необходимость постоянно обучаться чему-то новому, развиваться в профессиональном контексте, а также работать над навыком собственного обучения. Если игнорировать важность этих мероприятий, стать востребованным специалистом не

получится. Основными в обучении являются не предметные, а личностные и метапредметные универсальные действия.

Новый педагог должен иметь высокий социальный статус и уметь организовать учебно-воспитательный процесс.

Основными направлениями и этапами в развитии образовательного процесса выступают:

- подготовка новых педагогов. Специалист должен представлять собой преподавателя нового поколения. В ходе образовательного процесса формируется модернизированная культура педагогической деятельности;

- непрерывное обучение учителей применению современных ИТ- технологий.

Сегодня важно научить педагогов эффективно управлять образованием.

К. Д. Ушинский однажды рассказал, как он видит роль учителя в обществе: «Учитель – самый важный элемент в педагогическом процессе, влияние личности воспитателя на молодую душу составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений». Его высказывание имеет свою актуальность и сегодня.

С учетом всех нововведений, связанных с системой образования, всем педагогам необходимо уделить должное внимание вопросу повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Профессиональное самосовершенствование является результатом осознанного взаимодействия педагога и конкретной социальной среды, в ходе которого он реализует потребности в развитии у себя таких качеств личности и компетенций, которые обеспечивают успех в его профессиональной деятельности и в жизни вообще.

Педагогический профессионализм проявляется не только в высокой результативности профессиональной деятельности, но и в гуманистической ориентации на развитие личности обучающихся в процессе преподавания отдельных учебных предметов, в выборе преподавателем методов и приемов педагогической деятельности с учетом мотивов и ценностных ориентаций студентов, в подготовке обучающихся к непрерывному образованию и самообразованию.

На высоких уровнях профессионализма педагог проявляет себя как эрудит, специалист по призванию, мастер, диагност, гуманист, самодиагност, новатор, участник педагогического сотрудничества, исследователь.

Профессиональное развитие личности педагога – это процесс формирования ансамбля профессионально значимых качеств, необходимых компетенций, выражающих

целостную структуру и особенности педагогической деятельности на основе индивидуально-психологических свойств конкретного субъекта этой деятельности. Профессионально значимые качества и компетенции формируются, изменяются, ослабляются или усиливаются в ходе профессиональной социализации личности педагога, т. е. усвоения профессионального опыта и культуры. Результатом профессионального становления любого субъекта деятельности является его профессиональное мастерство.

Самообразование ценно не как узкое «набирание» знаний, а как путь развития и интеллекта, и личности в целом, ее свободное движение в культуре, неформальное общение с ней — а значит, это полное, многостороннее, естественное самочувствие человека в ноосфере, неформальное бытие человека в знании. Для того чтобы получить желаемый результат и приблизить свой реальный образ к идеалу, нужно уметь управлять собственным развитием. Для того, чтобы добиться хороших результатов, надо постоянно изучать себя, знать свои достоинства и недостатки, постепенно формировать в себе тот внутренний стержень, на котором будет строиться не только профессиональное, но личностное развитие.

Личностный рост — это качественные изменения личностного развития, затрагивающие основные жизненные отношения, «ядро» личности. Отношение к своей прошлой жизни как к прошлому и направленность в будущее позволяют говорить о таких качественных изменениях в личностном росте. Любая остановка в этой непрерывности может быть чревата наступлением застоя и началом деградации личности.

Профессия педагога имеет свою специфику: он работает с Человеком, а значит его собственная личность является мощным «рабочим инструментом». И чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный результат.

Важную роль в обретении профессионализма играют и другие условия: личное отношение к профессии; понимание своих личных ограничений и ресурсов профессиональной деятельности; личный опыт жизни в целом, а не профессиональные требования (определяет отношение к вариантам саморазвития); особенности индивидуального видения средств деятельности (являются основным содержанием формирования личности специалиста); проблемные ситуации, цели и методы профессиональной деятельности;

Существуют и негативные факторы, осложняющие процесс профессионального становления педагога: кризис нереализованности, кризис опустошенности, кризис бесперспективности.

Профессиональный рост также можно назвать и поиском своего пути, обретением собственного голоса. Самообразование — необходимое постоянное слагаемое жизни культурного, просвещенного человека, занятие, которое сопутствует ему всегда.

Список использованных источников:

1. Wikipedia : официальный сайт. – Москва. - Обновляется в течение суток. - URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 21.11.2022). - Текст : электронный.
2. Профессиональное развитие педагога. ИНФОУРОК : официальный сайт. – Москва. Обновляется в течение суток. - URL:<https://infourok.ru/lekcija-professionalnoe-razvitiye-pedagoga-5096447.html>(дата обращения: 19.10.2022). - Текст : электронный.

КОРАБЦЕВА НАДЕЖДА АЛЕКСАНДРОВНА

Преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ФЕНОМЕН ДИНАСТИЙНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

Аннотация: Целью статьи является рассмотрение феномена династийности в педагогической профессии, ее влияние на особенности формирования педагога, не только как предметника, но и наставника, реформатора общества на одном из первых этапов его интеллектуального и духовного развития.

Ключевые слова: династийность, педагогические династии, преемственность, профессиональная идентичность, профессиональная идентификация.

Целью статьи является рассмотрение феномена династийности в педагогической профессии, ее влияние на особенности формирования педагога, не только как предметника, но и наставника, реформатора общества на одном из первых этапов его интеллектуального и духовного развития.

В ходе рассмотрения феномена династийности в педагогической профессии было установлено, что она обусловлена особой истинной значимостью профессии преподавателя, невзирая на неблагоприятную социально-экономическую обстановку последних десятилетий, а также сложности, возникающие в ходе изменения системы образования.

Педагогические династии способствуют ранней педагогической преемственности, профессионального опыта, помогают формировать и закреплять высокие стандарты преподавания, помогают значительно сократить отток специалистов из профессии.

Профессиональная репутация семьи выступает в роли механизма социального контроля трудовой деятельности, позитивная репутация, достижения служат ориентиром для новых поколений специалистов одной семьи.

В связи с рассматриваемым вопросом необходимо затронуть проблему профессиональной идентичности. Это сложный интегративный психологический феномен, ведущая характеристика профессионального развития человека, которая свидетельствует о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития, осознание своей тождественности с группой и оценка значимости членства в ней. Профессиональная идентичность создает основу личностного самоопределения, расширяя его до уровня призвания.

Основываясь на работах Э. Эриксона возможно проследить преемственность и эволюцию понятий от «эго-идентичности» - «личностной идентичности» к оценке принадлежности профессиональному обществу через противопоставление одних профессий другим. Следующим этапом понятия развития идентичности является «социальная идентичность», определяющая отношение личности к конкретным общностям.

На сегодняшний день выделяется 4 типа социальной идентичности: религиозная; этническая; гендерная; профессиональная.

Базисные исследования в данной теории принадлежат Л.Б. Шнайдер, определившей 4 вида профессиональной идентичности и составившей методику ее диагностики.

На ряду с достигнутой профессиональной идентичностью имеет место быть и «преждевременная», встречающаяся как раз у приемников династийных профессий, не переживших кризис идентичности самостоятельно, а унаследовавших положительный образ извне. В этом прослеживается, как сила базисных понятий, так и слабость конструкции в связи с унаследованной статичностью понятий.

Формирование профессиональной идентичности - сложный процесс, посредством которого развивается чувство единства с профессией, при этом некоторые трудности возникают из-за балансирования личной идентичности с профессиональной идентичностью. Профессиональная идентичность начинает формироваться, когда люди получают образование для своей профессии. Опираясь на теорию сообщества практиков,

переходы между сообществами могут привести к тому, что индивид будет испытывать напряженность или конфликт в том, как различаются ценности и ожидания различных сообществ, что заставляет индивида перестраивать границы между своей профессиональной, личной и частной сферами идентичности. При династийном выборе профессии такого не происходит.

Исследователи обнаружили, что стремление к качеству (а не к прибыли) связано с профессиональной идентификацией, а в профессиональных династиях педагогов эта связь ярко прослеживается.

В сентябре 2017 года была проведена интернет-акция «Лучшая педагогическая династия». В конкурсе, объявленном республиканским комитетом профсоюза работников образования и науки, участвовало 40 эссе, написанных продолжателями педагогических династий.

В акции приняли участие династии, имеющие общий стаж работы в сфере образования не менее 50 лет. В общей сложности участников интернет-акции «Лучшая педагогическая династия» поддержали свыше трех тысяч человек! Учитывая результаты голосования и присланные на конкурс эссе, жюри определило 19 победителей в разных номинациях.

Наибольшее количество голосов набрала Династия Зиннуровых (Лениногорск)

Победители в номинациях:

1) Номинация «Самая старейшая династия»:

- Династия Халимовых-Хабировых, стаж 700 лет (Мензелинск);

- Династия Фатхутдиновых-Хайдаровых-Урматовых-Закировых, стаж более 700 лет (Рыбная Слобода).

2) Номинация «За лучшее представление своей династии»:

- Династия Нугмановых (Азнакаево-Муслумово).

3) Номинация «За преемственность поколений»:

- Династия Архиповых (Нижекамск);

- Династия Шаеховых-Ахуновых-Сиразетдиновых-Шагиевых (Азнакаево);

- Династия Гариповых-Мамаковых (Рыбнослободский район).

4 октября 2022 года Рустам Минниханов продолжил славное дело по увековечиванию династийности профессии педагога: награждали целые династии учителей. Среди них династия Захаровых из Елабужского района. Стаж семьи составляет около 750 лет.

Сегодня в системе образования Татарстана трудятся 150 тысяч человек, из них 77 тысяч учителей. Многие из педагогов являются представителями старейших династий Татарстана.

Список использованных источников:

Лидия Бернгардовна Шнейдер. Профессиональная идентичность : Структура, генезис и условия становления. — 2021.

Наталья Алексеевна Перинская. Профессиональная идентичность // Знание. Понимание. Умение. — 2018-06-29. — Т. 0, вып. 2. — ISSN 2218-9238. — doi:10.17805/zpu.2018.2.19. Архивировано 14 ноября 2018 года.

Оксана Аведиковна Нор-Аревян, Анна Михайловна Шаповалова. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. — 2016. — Т. 21, вып. 5. — С. 102–113. — ISSN 2500-2155. Архивировано 16 ноября 2018 года.

КОЛЕСНИКОВА СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА

КУЧКАРОВА РЕГИНА ХАМИТОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»

РОЛЬ ЦЕННОСТЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация: Профессиональная деятельность, будучи неотъемлемой частью человеческой деятельности, в своей основе также содержит ценности и может быть представлена как деятельность, направленная на реализацию ценностей. В силу своей специфики профессиональная деятельность в основном отличается от деятельности обыденной, представляя собой особенное, в то время как деятельность вообще выступает как общее. Разнообразные виды профессиональной деятельности могут существенно различаться между собой по всем или некоторым основным характеристикам. Это приводит к тому, что и главные ценности, и идеалы, и иерархии ценностей различных видов профессиональной деятельности могут различаться.

Ключевые слова: деятельность, ценности, профессия, личность, процесс, развитие, подготовка.

Основанием любого вида профессиональной деятельности является необходимость реализации определенных ценностей, в первую очередь, социальных, и во вторую профессиональных. Это не зависит от того, насколько специалисты, занятые конкретной

работой, представляют себе основные ценности профессии. Однако от того, насколько глубоко они понимают аксиологический смысл профессии, зависит их отношение и к непосредственно выполняемой работе, и к профессии вообще.

Проблема ценностей и ценностных ориентаций в условиях современной России – это часть проблемы социокультурных трансформаций нашего общества. Ценности, вплетенные в социальную ткань общественных отношений, в профессиональную культуру работника могут рассматриваться как важная составляющая культурных изменений российского социума в целом, профессиональной подготовки современного поколения молодежи, в частности. Жизнь убеждает в том, что самая высокая профессиональная подготовка не дает нужных результатов, если не базируется на прочном фундаменте ценностей: высокой профессиональной этике, традициях трудолюбия, ответственности и т.п. В настоящее время в российском обществе существует потребность обеспечения в профессиональной подготовке и деятельности специалиста с одной стороны, а с другой – его социокультурного развития. Вступление в профессиональную деятельность поколения людей, которому свойственно согласование указанных выше составляющих его подготовки, потенциально, да и реально, как показывает анализ проблемы, влечет серьезные социально-экономические, правовые, нравственные издержки. Преодоление этих издержек в известной мере связано с необходимостью использования и реализации в системе образовательной деятельности, СМИ и т.д. потенциала ценностей и ценностных ориентаций. Актуальность данной темы связана и с тем, что в настоящее время происходит не только кризис прежних ценностей, в том числе и в сфере трудовой профессиональной деятельности, но и качественно изменяется их роль в социокультурном развитии общества.

Ценностью для человека является все, что имеет для него определенную значимость, личностный или общественный смысл. Значение для человека качественных характеристик, предметов и явлений может быть не только положительным, поэтому говорят о ценности или не ценности. Ценности задают предпочтения человека, социальной группы по принципу «допустимо – недопустимо», «хорошо – плохо», «полезно – вредно» и т.п. Ценности живут «самостоятельной» жизнью в виде идей, заповедей, мудростей, общих норм, стандартов, критериев, которым человек, социальная группа следуют в своей жизни. Как полезность, ценность является объектом интереса. Благодаря этому базовые ценности (жизнь человека, благо общества, социальный мир, свобода, справедливость, красота, счастье и т.п.) способны охватить максимальное число интересов. Без интереса ценности не обладают практическим значением. Ценностям

свойственна большая устойчивость и определенность, чем интересам, которые могут видоизменяться в весьма широких параметрах. Социальные ценности, которые отражаются в сознании сквозь призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в социокультурную структуру личности в форме личностных ценностей. Каждому человеку свойственна индивидуальная совокупность личностных ценностей. Как правило, для них характерна высокая осознанность, они отображаются в сознании в форме ценностных ориентаций. Ценностная ориентация – это избирательное отношение человека к материальным и духовным ценностям, это совокупность его установок, убеждений, предпочтений, выражаемых в поведении.

Что же представляют собой профессиональные ценности и насколько они важны? Предлагаю познакомиться с ними. Вот список.

1. Обязательства. Преданные своему делу профессионалы идут на работу добровольно, даже работа больше не считается обязательным действием, поскольку они так вовлечены в совершенствовании себя как профессионалов. Обязательство позволяет получить обязанности и выполнять их с наименьшими неудобствами и с наилучшими предлагаемыми результатами.

2. Этика. Этика проявляется в согласованности мыслей и действий, даже в признании отсутствия этого выражения соответствия. Действия, противоречащие служению и согласованности, представляют собой противоположность профессиональным ценностям.

3. Ответственность. Еще одна из важнейших профессиональных ценностей – ответственность. Есть виды деятельности, которые назначаются на рабочем месте, но есть и другие, которые приобретаются в процессе профессиональной подготовки: нести последствия каждого действующего действия, называть себя автором и скульптором собственного спектакля.

4. Усилия. Достижения в профессии, разумеется, достигаются после длительного и тяжелого периода работы. Обязательство согласуется с усилиями: профессионал стремится к своей работе и осознает, что это каким-то образом потребует работы, времени и других инвестиций.

5. Уважение. Еще одна важная профессиональная ценность, о которой следует упомянуть, – это уважение, которое также входит в основные универсальные ценности. Оно выражается в принятии своих собственных способностей и способностей других. Профессиональные коллеги позволяют выступлению быть благоприятным для обоих по отношению к приятной обстановке.

6. Верность. Верному человеку свойственна его целеустремленность, преданность делу даже в неблагоприятных обстоятельствах, тем самым защищая принципы, цели и видение организации и ее профессии. Это значение также входит в список семейных ценностей.

7. Адаптивность. Еще одна из важнейших человеческих ценностей в развитии профессиональной сферы - адаптивность. Это значение представляет способность успокаиваться на изменения работы и профессиональных ситуаций, не снижая при этом вашей приверженности, производительности и эффективности. Это позволяет профессионалам ценить и воспользоваться новыми обстоятельствами.

8. Честность. Честность подразумевает твердость характера, который не подчиняется ни малейшей нужде; идти в ногу с тем, что было сказано или сделано, не отрицая и не избегая этого, когда сталкиваешься с противоположной мыслью. Это одна из важнейших этических и моральных ценностей на личном уровне. В профессиональном смысле честность представляет собой способность действовать в соответствии со сказанным и в соответствии со своими собственными способностями, не хвастаясь ими и не унижая других, чтобы выделиться перед ними.

9. Индивидуализм. Хотя во многих случаях индивидуализм кажется противоположностью командной работы, он может представлять собой очень полезную способность для развития компании, поскольку в некотором роде люди смогут проявлять инициативу улучшений, не требуя инструкций или руководств, достаточно структурированных и с учетом многих других, и это может быть устаревшим.

10. Профессиональная тайна. Вся информация, к которой профессионал имеет доступ в силу своей профессиональной деятельности, должна храниться и защищаться большой осторожностью. Ярким примером этой ценности является информация, которую психологи и врачи имеют о своих пациентах.

11. Включение. В своей профессиональной практике мы должны уметь работать с людьми, занимающими разные должности и имеющими разную идеологию, этническую принадлежность, возраст, социальное происхождение и профессию.

12. Социальная ответственность. Каждый профессионал должен отвергать любую работу или трудовые действия, которые могут нанести вред отдельным лицам или группам, организациям или целым сообществам.

13. Терпимость. Без этой ценности никакие профессиональные отношения не могли бы работать. Часто на рабочем месте возникают разногласия, разные точки зрения

или точки зрения, которые могут вызвать стресс, но которым мы должны научиться справляться спокойно и с договоренностями благоприятен для обоих.

14. Организация. Еще одна важная ценность на рабочем месте - организация. Без порядка или структуры в профессиональных обязанностях время и результаты, как правило, катастрофичны. Установить графики, приоритеты и методы это облегчит работу, сделав ее плавной и эффективной.

15. Мотивация. Работа, придающая смысл жизни, обычно выполняется с большим количеством страсти. В случае возникновения трудностей будут изыскиваться способы их решения, причем зачастую способами, которые никогда не пробовали раньше, что делает эту профессиональную ценность одной из самых необходимых для эффективности труда.

16. Доверие. Еще одна важная профессиональная ценность - уверенность в себе и в других.

17. Смирение. Смирение - очень важная личная, социальная и профессиональная ценность для правильного поведения. Необходимо понимать, насколько далеко зашли наши знания и когда важно иметь помощь от других профессионалов.

18. Делегат. Есть действия, которые нам сложно выполнить, понять и завершить. Умение принимать собственные недостатки и возможности других. Выполнение задач, которые могут представлять для нас большую трудность, несомненно, сделают нас очень ценным элементом нашей работы. Эти три профессиональные ценности (доверие, смирение и делегирование) развиваются в гармонии и таким образом, что, если одна не присутствует, другой не будет. Обратное пропорциональное соотношение, которое необходимо учитывать.

19. Щедрость. Поделиться с другими вашими собственными знаниями и ресурсами является одной из важнейших профессиональных ценностей. Это добродетель, которая вносит большой вклад в рабочие команды и влечет за собой более позитивное видение групповой работы.

20. Солидарность. Возможность внести свой вклад в жизнь коллег и общества, которому требуются наши профессиональные услуги без каких-либо прибыльных процентов или соперничества. Вклад знаний, времени и интереса в чужую жизнь позволит не только профессионально, но и по-человечески развиваться. Будьте щедрыми и поддерживающими, помогая другим проектам и делаясь собственным опытом.

Ценности профессиональной деятельности выступают в качестве призмы, сквозь которую преломляются требования к работнику в силу соответствующей специфики его профессии. Эта специфика выражается в системе знаний, умений, навыков, способностей

работника, а также в дополнительных требованиях к его социально-нравственному развитию, не являющихся эквивалентами требований общих, так и в иной расстановке социально-нравственных ориентаций в сознании индивида деятельности. Переходя к выяснению роли ценностей в содержании профессиональной культуры личности работника, дадим определение профессиональной культуры – это системное качество, характеризующее уровень социально - профессионального развития работника в любой сфере общественного разделения труда, мер и способов реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах.

Список использованных источников:

1. Лосский Н. О. Ценности и Бытие. Бог и Царство Божие как основа ценностей. Бог и мировое зло / Н. О. Лосский. – М.: Республика, 2015. – 383 с.
2. К проблеме формирования ценностных ориентаций и социальной активности личности / Под. ред. В.С. Мухиной.- М., Мысль, 2009.-235с.
3. Крапивская Л.В. Личность и ее ценностные ориентации. -М., 2009. - 116с.
4. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество/П. А. Сорокин. – М.:Политиздат,2020. – 543с.

КУЧЕРОВА СНЕЖАННА ЮРЬЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

РАЗВИТИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ И СЕМЕЙНЫХ ТРАДИЦИЙ

«Через поколения мы учимся, растем, строим и создаем себя - как личность». С этой цитаты хотелось бы начать наше исследование в данной статье.

Так как наставничество — это отношения, в которых опытный человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции, опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, и они могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития, но самое главное в жизни каждого человека это преемственность поколений в семье, которая даёт самый большой толчок в жизни человека. Семья в данном случае влияет не только на культуру и традиции, которые есть в семье, но и на выбор профессии человека. В каждой семье дети так или иначе берут пример с родителей и во многих случаях вдохновляются профессией родителей, и уже с самого детства начинают испытывать интерес к

профессиям родителей. Поэтому профессиональное сопровождение в наше время более, чем актуально, а задача помочь определиться со своей будущей профессией — одна из главных задач современной жизни. Проще говоря, это передача профессиональных знаний следующему поколению. Цель наставничества — в короткие сроки подготовить человека к самостоятельному выбору будущей профессии в соответствии со спецификой и запросами.

Что вообще понимается под понятием «преемственность»?

Это очень важная связь, между поколениями, прошлым, настоящим и будущим. Это тонкая нить, благодаря которой связываются и передаются традиции в семьях и поколениях в целом, культура и социальные ценности.

Планировать о преемственности и вовлекать людей нужно как можно раньше в определенные моменты нужно плавно перейти, чтобы дать место следующему поколению, которое придет и продолжит дело, а в особенности семейные дела которые передаются поколениями – это большая ответственность ведь нужно многому научиться и действовать, люди должны проявлять инициативу нельзя просто сидеть и чего-то ожидать, младшему поколению нужно быть активным для того, чтобы показать старшему поколению, что вы готовы к следующему шагу и переменам в жизни, что к вам стоит относиться всерьез и то что вы далеко уже не дети, а уже уверенные молодые люди, которые возьмут ответственность во всех делах.

Также больше нужно интересоваться и учиться у взрослых, часто слушать советы и решать, чему конкретно стоит прислушиваться и делать выводы, ведь не каждый совет также может принести положительный результат, поэтому принимайте собственные решения, ошибки — это залог успеха, никогда не стоит бояться, ведь взрослые дадут вам опыт, который пригодится на вашем пути, вам нечего бояться, потому что такой тип мудрости нигде больше не получить. Подрастающее поколение должно учиться на своих и чужих ошибках, также воспринимать советы старших, действовать и проявлять инициативу – это лучший способ создать свое наследие.

Когда мы начинаем что-то делать, то с самого раннего детства берем пример со взрослых или же родителей переменяя их привычки и действия, а если мы говорим о чем-то что могли бы сделать, то сразу представляем, как это делалось раньше, но чем больше мы задумываемся, тем больше понимаем, что хотим поступить по-другому, но мы не должны забывать прежние ценности, мы можем их адаптировать под себя меняя их.

Единственное на что мы можем положиться это семейный аспект, ведь члены семьи как создают воспоминания прошлого и будущего, так они и являются основой того чего мы делаем, для кого мы это делаем и чем мы дорожим.

Семья дает нам много ценностей, традиций и опыта, которые передаются нам из поколения в поколения, и они стараются передать их своим детям.

В чем же заключается преемственность поколений?

Эта именно, та связь, которую прививают людям с детства, ценить традиции, прививать любовь ко всему, оберегать от ошибок и давать наставления. В каждой семье есть свои традиции, к примеру, в чеченской семье, есть такая традиция каждую пятницу собираться всей семьей, а каждое воскресенье собираться с братьями. 23 февраля собираются всей диаспорой и в этот день пожилые люди рассказывают о том, что было в этот день, чтобы нынешнее поколение не забывало о событиях, произошедших в ЧИАССР 23 февраля 1944 года, о депортации в прилегающие районы Казахстана. Такие традиции, должны быть соблюдены, чтобы люди не забывали о своих традициях и не теряли преемственность поколений.

Основная проблема преемственности поколений, заключается в том, что за счет того, что сейчас начался быстрый темп жизни, и люди стремясь достичь быстро своих поставленных целей, получить хорошее образование, найти достойную работу, молодые люди начинают уезжать из маленьких городов и деревень. Тем самым, ежедневная связь поколений прерывается. А ведь буквально 15-20 лет назад, дети проводили лето в деревне с бабушками и дедушками, и в основном занимались воспитанием детей, и прививали культуру и традиции своей семьи.

На сегодняшний день, новоиспеченные молодые семьи, стараются держаться вдали от старшего поколения, хорошо это или плохо, вопрос достаточно спорный. Однако, в современном темпе жизни, очень важно сохранить преемственность поколений. Ведь она обеспечивает именно ту связь, в которой внуки находят общий язык с дедушками и бабушками, знание истории и традиции семьи, это дарит уверенность в том, что наше поколение не потеряно и у них тоже есть свои ценности.

Очень важно, чтобы в семье были традиции. Существует множество, строительных, врачебных, военных, педагогических династий, когда дети идут по стопам родителей. Передавая друг другу, опыт и знания, которое старшее поколение уже успело получить, детям становится проще. Семейное дело, определенно сплочает семью и делает их ближе к друг другу.

Основываясь на вышесказанном, мы решили провести исследование среди студентов 4 курса и преподавателей, и узнать о том сыграла ли роль преемственности, в их семье на выборе их будущей профессии.

На данном графике №1 мы показали, как студенты и преподаватели решили прийти к выбору профессии.



Таким образом по графику мы видим, что в наше время влияние наставничества в профессиональной сфере является неотделимой частью нашей структуры образования. Из-за этой системы наставничества возникает группа опытных профессионалов. Создается положительное отношение к педагогической профессии. К примеру, у нас в колледже есть преподаватели, которые решили продолжить династию семьи по строительству и пойти не просто в строительную сферу, а обучать и прививать к детям желание к этой профессии будучи преподавателями.

Таким образом хочется сказать, что преемственность поколений развивает не только желание к той или иной профессии, но и желание преподавать молодому поколению и помогать им в саморазвитии.

В заключении хочется сказать, что преемственность поколений во многом зависит, от традиций, воспитания и восприятия. Ведь в каждой семье свои традиции и своё восприятие к преемственности поколений. Хочется верить в то, что нынешнее поколение не утратит традиции своей семьи, хоть многие адаптируют свои традиции и устои – это не всегда плохо, как это сделали наши преподаватели, я не знаю смог бы кто-либо другой нам также объяснить материал как эти преподаватели. Ведь они выбрали не просто быть строителями или инженерами, а решили передать свой опыт и свои знания в этой сфере подрастающему поколению.

МАЛКОВА ГАЛИНА СЕМЕНОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»

РОЛЬ НАСТАВНИКА В МЕТОДИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы, возникающие у преподавателей иностранного языка в начале их трудовой деятельности в сфере образования. Неоценимую помощь в преодолении этих проблем могут оказать наставники из числа опытных и неравнодушных преподавателей. Наставничество рассматривается как эффективный метод адаптации начинающих педагогов. Система наставничества как эффективное средство развития профессиональной компетентности молодых специалистов.

Ключевые слова: наставничество, начинающий педагог, организация учебно-воспитательного процесса, методические рекомендации, преподаватель иностранного языка, методическая помощь.

Понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалась как действенная форма профессиональной подготовки нравственного воспитания молодежи.

В Республике Татарстан создана и успешно реализуется модель профессионального роста учителя. Одно из направлений модели – наставничество, а именно развитие системы профессиональной и психологической поддержки, формирующей обратные связи и передачу накопленного опыта новому поколению педагогов. Наставничество – это эффективный метод адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности.

В нашем педагогическом колледже также осуществляется программа проекта «Школа наставничества». Ежегодно коллектив колледжа пополняется новыми кадрами, в основном, это молодые люди, недавно получившие высшее образование, или по каким-либо причинам ушедшие в другие сферы и вернувшиеся в область образования. Такому контингенту преподавателей необходима помощь со стороны администрации и коллег. Наставниками, как правило, становятся учителя с большим опытом работы и желанием помочь.

Кафедра иностранных языков нашего колледж в силу объективных обстоятельств постоянно пополняется новыми кадрами, поэтому каждый раз возникает необходимость

многочисленных консультаций по вопросам организации учебного процесса. Сначала мы с преподавателем тщательно изучаем положение Федерального государственного образовательного стандарта для среднего профессионального образования, содержание рабочих программ по предмету, образцы контрольно-оценочных средств и методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов. Далее следует работа по совместному составлению календарно-тематического плана, где особое внимание нужно уделить проверке его соответствия рабочему плану учебного процесса определенной группы на текущий учебный год, так как распределение количества академических часов и самостоятельной работы по семестрам иногда меняется.

Начинающих преподавателей необходимо познакомить с материально-технической базой для обучения иностранному языку и опытом работы преподавателей колледжа, накопленном за многие годы, с традициями в организации и проведении внеурочной работы.

Основным направлением в деятельности наставника является методическое сопровождение преподавателей в планировании и проведении уроков иностранного языка. Многолетний опыт позволяет выделить типичные ошибки, над которыми следует работать и стараться постепенно свести их к минимуму. Следует соблюдать следующие рекомендации:

- создавать на уроке рабочую атмосферу;
- чаще использовать раздаточный материал, аудиовизуальные средства обучения, задания творческого характера;
- использовать разнообразные оценочные реплики на иностранном языке, не злоупотреблять междометиями типа «ага» и т.д.
- вести строгий и систематический учет знаний по всем видам речевой деятельности (аудирование, говорение, чтение, письмо), а также уровня сформированности языковых навыков (слухопроизносительных, лексических, грамматических);
- знакомить студентов с критериями текущего, рубежного и итогового контроля, заложенными в контрольно-измерительном материале, и оценивать работу в соответствии данным критериям, не завышая отметок;
- придерживаться определенного порядка в своих действиях на уроке;
- речь должна быть четкой, ясной, выразительной;
- не привлекать внимания броской одеждой, макияжем, жестами и манерами.

Проблематичными оказываются первые шаги преподавателей в работе с документацией разного уровня: заполнение журналов групп, составление оценочных листов, отчеты успеваемости и т.д. Одними шаблонами и устными пояснениями здесь не обойтись, необходим постоянный мониторинг и контроль, тесный контакт, терпение и понимание, как со стороны наставника, так и со стороны преподавателя.

Начинающих преподавателей необходимо с первых дней работы в колледже вовлекать в активную научно-методическую деятельность. Участие в мероприятиях по линии Министерства образования и науки Республики Татарстан содействует приобретению и развитию профессиональных навыков, ориентирует преподавателей на использование передового педагогического опыта, формирует потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что работа наставника имеет разносторонний характер и охватывает различные аспекты методического сопровождения начинающих преподавателей в образовательном учреждении. В научно-методических источниках много пишут о системе наставничества. Она стимулирует потребности педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Изучив основные принципы данной системы, можно с уверенностью утверждать, что её внедрение поможет педагогам-наставникам решать задачу профессионального становления начинающих специалистов.

Список использованных источников:

1. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как способ преодоления профессиональных дефицитов педагога /Л.Н. Нугуманова, Т.В.Яковенко// Профессиональное образование. Столица. – 2018. - № 9. – С.34-37.
2. Сивакова, Н.Н. Расширение сферы применения цифровых ресурсов в формировании системы непрерывного профессионального роста педагога /Н.Н.Сивакова//Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». – 2021. - № 6. – С.69.

МИФТАХОВА АНИЯ МИННИСЛАМОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

**ФОРМИРОВАНИЕ ТРАДИЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ В
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖАХ**

Аннотация: Процесс роста образовательного потенциала педагога в течение жизни, целостное развитие человека как специалиста, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей - это можно считать преемственностью в непрерывном образовании. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у «молодого» специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Ключевые слова: педагог, студент, наставник, сотрудничество, обучение, преемственность.

Сегодня, когда образование и выбор профессии осуществляется большинством людей как один из высших приоритетов жизни, резко возрастает значимость педагогической деятельности и растет потребность в профессионалах, которые сознательно избирают педагогическое поприще. Но выбрать профессию, и получить образование – этого еще недостаточно, чтобы действительно стать настоящим мастером своего дела.

«Настоящий педагог во все времена сохранял неповторимость своей личности, питаясь из неиссякаемых источников общечеловеческих ценностей. Верный своему общественному призванию, он являет высоконравственный пример практического действия, утверждает гуманистические принципы добра и справедливости, крепит духовную связь поколений», - так говорил В.А. Славенкин. "Чтобы быть хорошим учителем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь" - это слова В.О. Ключевского. Существует немало профессий, где преемственность поколений играет положительную роль, помогает добиваться наилучших результатов, и профессия «педагог» одна из них.

Известно, что учитель - это не профессия, а образ жизни. Иначе просто не получится быть хорошим педагогом. Настоящий педагог работает в постоянном сотрудничестве со своим воспитанником. Это сотрудничество позволяет студенту сделать новые открытия, увидеть мир по-новому, рассказать что-то новое своему педагогу. Часто создаваемые таким образом знания бывают новыми не только для обучающегося, но и для наставника. Настоящий педагог должен уметь слушать студента, интересоваться его мнением, развивать межличностный диалог на основе равенства, взаимопонимания и творчества.

Педагог должен быть профессионалом в своей области науки. И не важно, будет он преподавателем физики, математики, младших классов или иностранного языка. Он обязан знать и уметь больше своего воспитанника. Профессионал должен четко понимать, что лежит в основе образовательных стандартов, следить за изменениями в учебной программе и стараться опередить их в своих знаниях. Педагог может предложить разобраться в сложном вопросе вместе, проделать сложную мыслительную работу, помогая и поддерживая друг друга. Получать новые знания вместе, делиться ими и наслаждаться самим процессом обмена.

Призвание настоящего педагога состоит в том, чтобы не только дать человеку образование, но и сохранить в нем главное – человечность, передать своему обучающемуся лучшие идеи человечества для того, чтобы молодые люди, которых он обучает, стали личностями мыслящими, самостоятельными, творческими, духовно богатыми способными сами воспитывать и обучать детей.

Многим приходилось слышать, что истинным педагогом надо родиться. Это так, если речь идет о ярком даровании, большом таланте. Но я считаю, что мы обязаны научить любого учителя, желающего работать с детьми, передавать им свои знания и опыт, который сможет стать мастером с большой буквы, уроки которого будут напоминать игру актера в сказочном спектакле, где все понятно и интересно. А для этого нужно постоянно работать над собой: обогащать себя духовно, развивать и актуализировать свой творческий потенциал, те личностные качества, которые способствуют благотворному влиянию на окружающих; овладевать прогрессивными идеями и технологиями в области педагогики, методикой обучения и воспитания, изучать опыт передовых учителей и твердо верить в свой успех.

«Учительская профессия – это человековедение, постоянное, никогда не прекращающееся проникновение в сложный духовный мир человека» (В.А.Сухомлинский).

Только в том случае, если педагог будет чувствовать ответственность перед теми, кого он обучает и воспитывает, будет стремиться к саморазвитию и самовоспитанию, будет творчески подходить к своей работе, только тогда студентам будет интересно на уроках, только тогда они будут помнить, ценить и уважать своих наставников.

В нашем педагогическом колледже работают люди, болеющие душой за общее дело и когда приходят новые люди, стараются вовлечь их в свою профессиональную семью, чтобы студенты чувствовали профессиональную поддержку. Новым сотрудникам в помощь назначают наставника, который в первую очередь обращает внимание молодого

специалиста на требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации, на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

В колледже регулярно организуются семинары по обучению педагогов руководству курсовых, выпускных квалификационных работ и индивидуальных проектов, описанию понятийного аппарата, проведению исследования и даже грамотное оформление темы. А также имеется педагог наставник в работе с модулем прохождения практики по ПМ 01, в который входит 8 МДК, где организовано обсуждение и обучение общих требований по проведению учебных и производственных практик по модулю, общих требований по оформлению документации. Все эти обучающие семинары помогают в становлении всех новых сотрудников как профессионалов своего дела.

Хотелось бы еще отметить, что цифровая трансформация образования не только предъявляет повышенные требования к ИКТ-компетентности педагога, кардинальным образом меняя условия его труда, но и в значительной степени меняет саму сущность его профессии. Если в традиционном образовании он был основным носителем и транслятором знаний, то сегодня он превращается в путеводитель в море информации, в эксперта и интерпретатора, помогающего студенту установить связи, из организатора и руководителя – в модератора распределенных групп обучающихся и партнера, из критика и оценщика – в аналитика и советника. Поэтому часто в наставника для уже опытных педагогов превращается молодой специалист, хорошо владеющий информационными технологиями.

Итак, непрерывное образование — это процесс роста образовательного потенциала личности в течение жизни, целостное развитие человека как личности, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей. Главными критериями эффективности при этом должно стать соответствие профессионально-квалификационной структуры педагогов, выпускников требованиям рынка труда, наличие способностей к обучению, в том числе самообучению, которые способствуют успешному процессу повышения квалификации.

Список использованных источников:

1. Есаулова М.Б. Принцип преемственности в современном профессиональном педагогическом образовании // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена Народное образование. Педагогика. №12. т.5.2005
2. Руденко В. А., Н. П. Василенко, Шуватова О.А. Преемственность как основа реализации современных теоретико-методологических подходов к организации образовательного процесса средней общеобразовательной школы // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. Общественные науки №24.2011
3. Ховов О.Б. Преемственность в непрерывном образовании // Мир образования — образование в мире», 2008

МУЗАФАРОВА ЭВЕЛИНА ИЛЬДАРОВНА

обучающаяся, ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ: ЦЕННОСТИ И ТРАДИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация: В данном материале мы раскрываем такие понятия, как традиции и преемственность, определение, их значимость, как неотъемлемой части жизни, культуры, развития человека, группы людей и общества в целом. Традиции, переходящие из поколения в поколение, несущие духовное развитие, интеллектуальное, передающие знания, - это именно то, что дает каждому из нас не останавливаться в своем развитии, а стремительно прогрессировать, и идти в будущее, захватывая, тем самым, отголоски прошлого.

Ключевые слова: преемственность, традиции, приоритеты в работе с детьми, центральная идея.

*«Без памяти нет традиций, без традиций нет культуры,
без культуры - нет воспитания, без воспитания - нет духовности,
без духовности нет личности, без личности - нет народа как исторической
личности».*

Ягодова А.С.

Слово «традиция»- означает исторически сложившиеся и передаваемые из поколения в поколение обычаи, порядки, правила поведения.

Традиция охватывает объекты социального наследия: материальные и духовные ценности, процесс социального наследования, его способы. В качестве традиции выступают определенные общественные установки, нормы поведения, ценности, идеи, обычаи, обряды, праздники и т. д. Народные традиции, передаваемые из поколения в поколение, создают в себе разнообразные средства и формы воспитания.

К средствам приобщения дошкольников к этнической культуре и традициям относятся народное творчество, декоративно-прикладное искусство, в том числе различные жанры устного народного творчества.

К традициям относятся праздники, обряды, обычаи, игры.

Национальные праздники способствуют выработке мировоззрения, предполагающего как усвоения опыта старших поколений, так и превращение его в руководство практической деятельностью. Каждый праздник сопровождался обрядами и песнями. Через обряды передавался значительный объем знаний. Большой любовью в народе пользовались следующие праздники: Пасха, Рождество, Новый год, Масленица. У детей не было каких-то особых детских праздников, но они чувствовали общую праздничную атмосферу и веселились вместе со всеми.

Воспитательное значение народных игр трудно переоценить, вот почему педагог должен уметь использовать их в учебно-воспитательном процессе.

Сказки всегда были самым эффективным способом общения с детьми. Они формировались на протяжении веков, впитали в себя культуру народа, в них отражены нравственные принципы и общечеловеческие ценности. Мир в сказках показан многогранным и противоречивым, но в них всегда говорится о том, что есть выход из самой трудной, казалось бы, неразрешимой ситуации. Многие народные сказки внушают уверенность в торжестве правды, в победе добра над злом. Оптимизм сказок особенно нравится детям и усиливает воспитательное значение. Слушая сказочные истории, дети связывают их со своей жизнью, стремятся воспользоваться примером положительных героев для борьбы со своими страхами, черпают в них надежду. Сказки дают ребенку поддержку, которая будет нужна ему на всем жизненном пути.

Возвращаясь к первоначальному названию нашей работы, что же такое преемственность?

Что означает слово «**преемственность**»? Это важная связь между прошлым, настоящим и будущим, когда элементы прошлого сохраняются и переносятся в настоящее. С помощью преемственности из рода в род передаются семейные традиции, культурное прошлое, социальные ценности.

В чём заключается преемственность поколений? Наследие — это невидимая связь между потомками.

Основная проблема преемственности поколений скрывается в **быстром темпе нашей жизни**. Стремясь получить хорошее образование, найти достойную работу, молодые люди уезжают в большие города. И тогда ежедневная связь поколений прерывается. А ведь еще двадцать лет назад босоногое детство в деревне у бабушки и дедушки было явлением обычным. Внуки часто вырастали на руках у бабушки, впитывая культуру, традиции и обычаи семьи.

По словам семейного психолога, Николая Суворова: «Представители старшего поколения относятся к ребенку не так, как его родители. Воспитывая своих детей, бабушки были слишком заняты работой и житейскими проблемами. Теперь у них освободилось достаточно времени, которое они готовы посвятить своим внукам. Просто поговорить с ребенком, выслушать все его истории, поиграть, приготовить что-нибудь вкусное. К тому же с возрастом шалости и капризы ребенка воспринимаются не так остро».

Не стоит увлекаться перетягиванием одеяла, ребенок невероятным образом ощущает отношение между членами семьи и впитывает в себя не только традиции, но и атмосферу, царящую в доме. Очень важно суметь выстроить добрые отношения между разными поколениями семьи. Преемственность поколений — гарант того, что в трудную минуту родители получают помощь от своих детей.

Очень важно, чтобы в семье были **традиции**.

Наличие данных привяжет ребенка к дому и поможет воспитать преемственность поколений. Обычаи семьи, уклад жизни, привычки — все это ребенок уносит с собой во взрослую жизнь, чтобы передать своим детям.

Из всего вышесказанного можно определить для себя следующие **приоритеты в работе с детьми**:

1. Формировать чувство причастности к истории Родины через знакомство с народными праздниками и традициями, в которых фокусируются накопленные веками тончайшие наблюдения за характерными особенностями времен года, погодными изменениями, поведением птиц, насекомых, растений. Причем эти наблюдения связаны с трудом и различными сторонами общественной жизни человека во всей их целостности и многообразии.

2. Накапливать опыт восприятия произведений малых фольклорных жанров. В устном народном творчестве как нигде сохранились особенные черты русского характера,

присущие ему нравственные ценности, представления о добре, красоте, правде, храбрости, трудолюбии, верности. Благодаря этому, фольклор является богатейшим источником познавательного и нравственного развития детей.

3. Развивать художественный вкус через восприятие красоты изделий традиционных народных промыслов. Формировать у детей эмоциональную отзывчивость и интерес к образцам русского народного декоративно-прикладного искусства, воспитывать желание заниматься подобной деятельностью.

4. Показать глубокий нравственный смысл сказок, их поэтичность, отражение в них национального характера, мировосприятия. Знакомить через них со средствами выразительности родного языка (яркость, образность, меткость).

5. Развивать двигательную активность детей, умение их сотрудничать друг с другом, через знакомство со старинными народными играми.

В заключение хочется напомнить ещё раз: преемственность поколений — это нить, которую нельзя разрывать, это связь, которую надо поддерживать. Надо уметь хранить то, что было заложено предками, чтобы наряду с техническими процессами так же быстро шло и моральное воспитание нашего народа. Преемственность поколения — это своего рода кривая, со своими падениями, но, несомненно, и со следующими за ними подъёмами. Важно помнить и то, что, если у людей, живущих в одной стране, будут разные взгляды — это будет похоже на рисунки на песке, которые легко смоются вновь набегавшими волнами. Без **центральной идеи** будут совершенно бесполезными любые социальные, политические, экономические изменения. Всегда найдётся тот, кому хорошо, а на него ещё один — которому плохо.

МУХУТДИНОВА АЛИЯ НАИЛЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г.Тукая»

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СПО КАК КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Аннотация: Раскрыта роль наставничества как формы взаимодействия между педагогическими работниками ПОО, приведен пример модели наставничества в ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г.Тукая».

Ключевые слова: наставничество; профессиональная образовательная

организация; модель наставничества.

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Данная проблема становится особенно актуальной в условиях введения профессиональных стандартов, так как предъявляются высокие требования к повышению профессиональной компетентности современного педагога и его уровню самообразования. Но сложнее всего в системе образования приходится молодым педагогам, так как они имеют должностные обязанности и ответственность, что и педагоги с большим опытом.

В системе образования при работе с молодыми педагогами существуют, как правило, две формы работы: школа молодого педагога и школа наставничества, при этом школа наставничества принимается как индивидуальная форма работы наставника с молодым педагогом.

Инновационные профессиональные образовательные организации считают наставничество значимым стратегическим элементом системы развития педагогических работников, вынося на первый план цели формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями ПОО. Вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала было бы неправильно этого не замечать.

Анализ научных источников по рассматриваемой проблеме, моделей наставничества ПОО, позволил нам выделить и описать модель наставничества в ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г.Тукая», которая может быть реализована в образовательных организациях любого типа.

Обмен опытом с коллегами является важным условием успешной работы в любой сфере деятельности, поэтому мы приведем пример модели наставничества, реализуемой в колледже.

Цель модели: формирование профессиональных и адаптированных компетенций нового специалиста (молодого, начинающего, не имеющего опыта педагогической деятельности) в условиях ПОО для достижения комфортной образовательной деятельности.

Срок воплощения модели – 3 года

Задачи:

–Адаптация молодых сотрудников к работе в ПОО, приобщение к жизни коллектива колледжа, к новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание профессионального долга и требований специальности;

–Обучение молодых сотрудников профессиональному мастерству, формам и методам работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, мобилизацию на качественное выполнение профессиональных задач, повышение квалификации, уровня профессиональной подготовки, оказание поддержки и помощи в преодолении трудностей педагогической работы;

–Формирование у молодых сотрудников необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, ответственности за порученное дело и свои поступки, профессиональной этики и культуры в работе, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и других профессионально важных качеств;

–Совершенствование профессионального отбора в колледже на основе анализа результатов адаптационного периода и последующей профессиональной деятельности подопечных.

Ожидаемые эффекты от внедрения модели:

1. Сокращение сроков выхода на профессиональный уровень и достижения соответствия стандарту;

2. Повышение профессионального уровня и навыков сотрудников, вовлеченных в систему наставничества;

3. Снижение текучести кадров;

4. Снижение риска профессионального выгорания ключевых сотрудников, носителей знаний и корпоративных ценностей;

5. Воспроизводство знаний;

6. Предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста;

7. Повышение экономической эффективности системы подготовки педагогических работников;

8. Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников к поддерживаемой системе ценностей.

Организация индивидуальной системы по адаптации и развитию профессиональных компетенций у молодых педагогов носит поэтапный характер. Рассмотрим модель наставничества в ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г.Тукая».

1 этап – Подготовительный. Содержание:

- формирование группы начинающих педагогов (1 года обучения) и продолжающих обучение (2-го и 3-го года обучения).
- формирование банка данных о преподавателях «Школы молодого педагога»: количественный и качественный состав: возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания учебного заведения);
- разработка плана работы «Школы молодого педагога»;
- составление графика посещений молодых педагогов;
- составление индивидуального плана работы с молодым педагогом.
- разработка методических рекомендаций и памяток для молодого педагога.

2 этап – Адаптационный. Содержание:

13. ознакомление со структурой и задачами ПОО;
14. организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения;
15. изучение нравственных и профессионально-этических основ;
16. ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией;
17. оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей;
18. оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации.

3 этап - Проектировочный (основной). Содержание:

- обеспечение непрерывности профессионального становления молодого специалиста в сотрудничестве субъектов образовательного процесса;
- работа по теме самообразования, выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности;
- обучение на курсах повышения квалификации.

4 этап - Контрольно-оценочный. Содержание:

- оценка качества подготовки молодых учителей и результатов их деятельности;

- определение качества подготовки наставников и процесса их обучения;
- оценка качества процесса управления системой наставничества;
- аттестация молодого педагога.

Данная модель имеет положительный эффект как для новичков, быстро привыкающих к новым условиям и специфике работы, так для руководителей и наставников, получающих положительные результаты труда новых сотрудников. Таким образом, стоит подчеркнуть, модель наставничества в колледже позволяет ПОО сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструментарий развития персонала.

Список использованных источников:

1. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний [Электронный ресурс] / И.А. Эсаулова / Стратегии бизнеса. № 6, 2017 г. - Режим доступа: <http://www.strategybusiness.ru/jour/article/viewFile/329/299>;
2. Багний, С.В. Модель наставничества в образовательной организации [Электронный ресурс] / С.В. Багний, Е.В. Галкина, В.А. Зигунова, Н.И. Иванова, Н.В. Шахматова;
3. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций [Текст] / Л.М. Чеглакова // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80–9.

НУРИЕВА НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА
ФАЗЛИЕВА ГЕЛЮСЯ ТАЛГАТОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Буинский ветеринарный техникум»

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ - ЭТО НИТЬ, КОТОРУЮ НЕЛЬЗЯ РАЗРЫВАТЬ, ЭТО СВЯЗЬ, КОТОРУЮ НАДО ПОДДЕРЖИВАТЬ

Аннотация: Статья посвящена изучению особенностей смысложизненных ориентаций и жизнестойкости ветерана, директора Буинского ветеринарного техникума, отличника народного просвещения РСФСР, заслуженному работнику сельского хозяйства РТ и представителей его семьи разных поколений.

Ключевые слова: техникум, директор, ветеринария, преемственность поколений, семейные узы, образование, жизнестойкость, смысложизненные ориентации.

Мы стоим на плечах гигантов предыдущих поколений и потому видим дальше и яснее.

Евгений Витальевич Антонюк

Посадить дерево, построить дом, растить детей. Наставление, пережившее столетия, им выполнено сполна. Ильгизар Гафиятуллович Зайнуллин оставил прекрасное наследие, служившее образом ценностей для поколений - как в прямом, так и в переносном смысле. Буквально – и дерево посадил, и дом построил, и детей растил. Этим наказам соответствовала его деятельность на посту директора Буинского ветеринарного техникума.

«Буинский ветеринарный техникум» сегодня - это современное, многопрофильное профессиональное учебное заведение с 90-летней историей, которая по праву считается кузницей кадров. Доказательство этому знаменитые выпускники такие, как заслуженный врач Российской Федерации и Республики Татарстан – Камиль Шагарович Зиятдинов или заслуженный ветеринарный врач Республики Татарстан – Никитин Иван Николаевич. Они смогли применить полученные знания в техникуме в жизни, приумножить их и достичь больших высот в профессиональной сфере.

Одним из таких же выпускников являлся и сам Ильгизар Гафиятуллович. Он прошел через огонь, воду и медные трубы. Жизнь испытала его на прочность по полной программе: отец погиб на фронте, а у матери не было специальности, поэтому средства на жизнь он с детства добывал сам. В 1950 году поступил в Буинский ветеринарный техникум. Его внуки рассказывают: «Это было тяжелое послевоенное время. Из-за того, что мест в общежитии не было ему каждый день приходилось ходить на учебу 10 километров пешком. Невозможно было купить резиновую обувь. Это затрудняло положение, особенно осенью и весной, когда была непролазная грязь и шли дожди. Потом до конца занятий в техникуме им приходилось сидеть в мокрой одежде».

Несмотря на все трудности, он окончил техникум с красным дипломом и получил высшее образование в Казанском государственном ветеринарном институте. С 1959 года начал трудовую биографию главным ветеринарным врачом совхоза «Ныртинский» Кукморского района. В 1962–1972 годы работал главным ветеринарным врачом Арского производственного управления сельского хозяйства, директором совхоза «Алпаровский», начальником управления сельского хозяйства Алькеевского района. Благодаря высоким организаторским качествам, профессионализму, преданности своему делу в 1972 году он был назначен заместителем министра сельского хозяйства Татарской АССР по

животноводству. В 1975 году руководством республики был направлен на новую работу – председателем Исполнительного комитета Сармановского Совета народных депутатов. Уже в 1976 году он был избран первым секретарем Сармановского райкома, а с 1983 по 1990 год руководил райкомом КПСС родного Буинского района. В 1990 году он вернулся в Буинский ветеринарный техникум в качестве директора, а в 1996 году ушел оттуда на заслуженный отдых.

Где бы он ни работал, он всегда оставался порядочным, отзывчивым, внимательным к нуждам людей человеком. Заслуги его многолетний, плодотворный труд, достойный вклад в социально-экономическое развитие республики неоднократно были отмечены государственными наградами.

Жизнь человека продолжается в его делах и его детях. Так и в семье Зайнуллиных, двое дочерей продолжили работу в Буинском ветеринарном техникуме. Они всегда старались быть достойными своего знаменитого отца.

Старшая дочь - Мустафина Резида Ильгизаровна работала с 1994 года по 2017 год в должности заместителя директора по учебно – воспитательной работе, а с 2018 года занимает должность директора Центра молодежных формирований по охране общественного порядка «Форпост» Буинского муниципального района.

Вторая дочь - Зульфия Ильгизаровна, долгие годы проработала медсестрой в отделении реанимации Буинской районной больницы, с 2018 года поступила на работу в техникум в качестве заведующего хозяйственной частью. Её две дочери очень любили техникум, где работали дед, тетя и мама. Благодаря тому, что они живут не далеко от техникума, часто прибегали туда.

Старшая внучка Ильгизара Гафиятуловича - Алия, получив квалификацию ветеринарный фельдшер, окончила техникум в 2016 году и получила высшее образование по специальности «Ветеринария» в Ульяновском государственном сельскохозяйственном университете имени П.А. Столыпина. Сейчас она работает в Буинском ветеринарном объединении в качестве ветеринарного врача.

По стопам старшей сестры последовала и младшая внучка Зиля, поступив на очное обучение в техникум в 2020 году на специальность «Ветеринария». Её близкие и родные своим примером показали, что путь к известности нелёгок. Порою необходимо преодолеть много испытаний и трудностей, не опуская руки, твёрдо идти своей дорогой. Она уже в маленьком возрасте решила, что хочет стать ветеринарным врачом и учиться в Буинском техникуме, а иначе и быть не могло - ведь этой профессии и этому учебному заведению посвящена вся история её семьи. В ходе обучения по выбранной

специальности она осознала, что профессия ветеринарного врача многогранна и замечательна. Профессию ветеринара выбирают те, кто очень любит животных. Люди такой профессии должны обладать добротой и состраданием.

В техникуме есть сильная база для подготовки ветеринарных фельдшеров, есть несомненная целеустремленность студентов и неоспоримый профессионализм преподавателей. Поэтому, будучи школьницей, принимала участие в качестве юниора чемпионата «Молодые профессионалы».

Для неё техникум – это не только учеба, а еще место, где есть возможность проявить себя, раскрыть свои способности и таланты. В течение года в техникуме проводятся мероприятия, направленные на формирование профессиональных компетенций по специальности «Ветеринария», где она, являясь членом студенческого научного сообщества «Ветеринар», принимает активное участие и достигает высоких результатов. Так в 2021 году она заняла 1 место в Республиканской научно - практической конференции “Мое профессиональное призвание...” среди студентов профессиональных образовательных организаций и молодых специалистов среднего звена в сфере агропромышленного комплекса по специальности «Ветеринария».

Самым большим достижением является серебряная медаль и призовое второе место на итоговых соревнованиях, приравненных к Финалу 10-го Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Преемственность поколений - это нить, которую нельзя разрывать, это связь, которую надо поддерживать. Надо уметь хранить то, что было заложено предками, чтобы наряду с техническими процессами также быстро шло и моральное воспитание нашего народа.

Список использованных источников:

1. Сунгатов В.С. Академия жизни/ В.С.Сунгатов.-Казань: Слово, 2006.- 180с.+вкл 32с.- ISBN 5-98356-010-7
2. На службе ветеринарному делу/ Казань: Слово, 2011.-174 с.- ISBN 978-5-98356-149-6
3. Буинская энциклопедия / науч. ред. А.С. Бушуев, И.Р. Миннуллин, Р.Р. Салихов. - Казань: Идел-Пресс, 2010. 392 с.

САННИКОВА ИРИНА МИХАЙЛОВНА

*Заведующий информационно-методическим кабинетом,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»*

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: В статье рассматриваются современные аспекты системы наставничества: модели взаимодействия, процесс развития сотрудника, а также проблемы, с которыми сталкиваются организации при внедрении системы наставничества.

Ключевые слова: наставничество, модель, компетентность, концепция, система,

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Идея наставничества была широко распространена в нашей стране еще в советское время, и она очень популярна в западных странах. Существует множество точек зрения на роль наставника, и все они содержат в себе глаголы «поддерживать», «руководить», «содействовать». Наставник сейчас — это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей, а также разделяет положения концепции Life long learning (непрерывное образование)

Эти важнейшие аспекты связаны с активным слушанием, задаванием вопросов и открытием возможных перспектив, а не с инструктажем, приказанием и ограничением.

Существует две различных теоретических концепции наставничества.

Североамериканская – это наставник влиятельный, старший по возрасту человек, ожидающий преданности в ответ на руку помощи, мудрые советы и руководство. В современной системе образования данную роль выполняет классный руководитель или куратор группы, который много внимания уделяет дисциплине, организационным вопросам и совершению правильных действий, с точки зрения карьерного роста.

Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом, чем большим влиянием. Одной из характеристик эффективных отношений наставничества является «отодвигание в сторону» любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных, в результате европейские наставники почти всегда независимы.

В соответствии с этими концепциями система высококачественного наставничества связана с компетентностью, опытом, четким распределением ролей, умением поддерживать дисциплину, уровнем доверия к наставнику, уровнем его мастерства и

профессионализма, но при этом значительную роль определяет верный баланс личностных качеств наставника, умение поднимать дух и поощрять сотрудника, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе. Именно поэтому так важно продумать, как именно будет проходить взаимодействие между наставником и подопечным. В современной системы наставничества существуют три основные модели взаимодействия между наставником и молодым специалистом:

1. Общение-коррекция. Наставник смотрит, указывает на ошибки, дает рекомендации – одним словом, корректирует поведение подопечного. Общение-коррекция требует от наставника владения приемами диагностического исследования и знаний специального характера в области технологии общения.

2. Общение-поддержка. Непростые ситуации бывают не только в общении с клиентами. Иногда проблемы возникают внутри коллектива. В этой ситуации от наставника требуется не только база знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

3. Общение-снятие психологических барьеров. Хорошо, когда наставник становится другом для начинающего специалиста. В этом случае новичку проще принимать помощь. Он точно знает: даже после завершения наставничества, к этому человеку можно обратиться в случае сложной ситуации. Этот тип общения предполагает владение наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

В целом, общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность наставника и молодого специалиста, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Далеко не все сотрудники предприятия могут быть наставниками. Даже, если формально по должности кто-то и может претендовать на эту роль, то реально стать им может лишь сотрудник, лояльный к компании, готовый поделиться своими знаниями, навыками и опытом, способный слышать своих подопечных. Кроме того, такой человек должен быть ориентирован на собственное развитие и развитие окружающих людей.

Молодой сотрудник в наставничестве называется протеже. Это, как правило, менее опытный сотрудник, который, прислушиваясь к советам ментора, старается улучшить

качество выполняемой им работы. Задача наставника — провести ученика через несколько этапов развития:

1 этап - неосознанная некомпетентность — человек не знает, что он не знает.

2 этап - осознанная некомпетентность — человек знает, что он не знает и хочет узнать.

3 этап - осознанная компетентность — человек знает, что он знает, но применение этого знания постоянно контролируется и осознается.

4 этап – неосознанная компетентность — человек знает и применяет свое знание автоматически, на уровне навыков.

С примером такого развития человека мы сталкиваемся довольно часто. Например, в компанию пришел новый сотрудник. Он хочет работать по профессии. На первом этапе он уверен в себе и еще не знает, с какими трудностями придется столкнуться — это этап неосознанной некомпетентности. Начав работать, он видит, что многое у него не получается, и, чтобы не потерять рабочее место, ему необходимо получить новые знания. Он идет на курсы, занимается саморазвитием или работает с наставником. Это второй этап — осознанная некомпетентность. Закончив обучение, сотрудник овладевает необходимыми знаниями, проходит испытательный срок и активно работает в компании, стараясь выполнять все так, как его научили на предыдущем этапе. Это осознанная компетентность. Нарбатывая опыт, сотрудник начинает выполнять задания автоматически. Это 4 этап — неосознанная компетентность.

Цель наставника перевести стажера из состояния неосознанной некомпетентности в состояние неосознанной компетентности.

Другими словами, замотивировать его на обучение и развитие (первый этап развития). Далее дать сотруднику необходимые знания, научить его (второй этап развития). На остальных этапах развития наставник находится рядом, поддерживая и направляя «ученика». Таким образом, можно заметить, что процесс наставничества идет на протяжении всего времени работы человека в компании и осуществляется уже через сопровождение его повседневной деятельности

При внедрении системы наставничества неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки системы наставничества. В противном случае, компания имеет все шансы столкнуться с одной или несколькими из перечисленных ниже проблем.

1. Бессистемное внедрение наставничества. Оно влечет за собой формальный подход участников процесса. Когда система наставничества не увязана с показателями эффективности деятельности, а другие программы обучения и оценки не связаны между

собой, компания не получает нужного результата. Система наставничества не работает, поскольку не понятно ее значение ни для бизнеса компании, ни конкретно для каждого участника. В итоге наставничество развивает одни навыки, корпоративное обучение и приглашенный тренер работают по своей системе, а аттестация – совсем отдельный процесс.

2. Спад энтузиазма, отсутствие интереса. Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватной системы мотивации и контроля результатов

3. Плохая организация процесса. Плохая организация, отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой подопечных, отсутствие четкой ответственности компании перед наставниками.

4. Неподготовленность самих наставников. Успех обучения сотрудников с применением системы наставничества серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставников. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной и демотивирует их.

5. Директивное внедрение системы наставничества как инициативы отдела по управлению персоналом вряд ли обеспечит ожидаемые результаты. Более того, может создать имидж отдела по работе с персоналом как дополнительного бюрократического звена, которое придумывает лишнюю работу и без того занятым руководителям и сотрудникам.

Таким образом, современная система наставничества строится на создании альянсов, взаимной ответственности сотрудников, тесном взаимодействии всех участников процесса. Тщательное планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации системы наставничества.

Список использованных источников:

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

2. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. — Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — №4. — 2019

СОЛДАТОВА АННА НИКОЛАЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ, КАК ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрим, что включает в себя преемственность поколений, как происходит воспитательный процесс в среднем профессиональном образовании.

Ключевые слова: преемственность поколений, патриотизм, среднее профессиональное образование.

Сегодня одним из самых важных условий в процессе воспитания молодого поколения стоит остро вопрос о патриотических взглядах на жизнь. Что же понимается под термином преемственность поколений? Последовательная передача чего-либо от одного к другому. Наследие — это невидимая связь между потомками. Очень хорошее сравнение привёл учёный Владимир Яковлев, который соотнёс поколения с морскими волнами. Он говорил, что «если мировая история – океан, а индивид – капля в этом океане, то поколение можно сравнить с волной. Одна за другой набегают на берег волны. Их гребень растёт, поднимается, а затем круто падает вниз. Одна волна сменяет другую...»

Ведь строить здоровое общество и сильное государство может только человек, воспитанный в духе патриотизма. Человек, который любит свою Родину и бережет ее, это уникальная личность, он готов ради своей Родины на многие подвиги, а также защищать интересы государства. О большой значимости гражданского и патриотического воспитания молодежи неоднократно говорилось в Посланиях Президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию РФ.

В системе образования стоит остро вопрос о патриотическом воспитании молодого поколения. Основной задачей государства современной России является патриотическое воспитание подрастающего поколения.

Система образования, школы, средние профессиональные учебные заведения, высшие учебные заведения занимаются патриотическим воспитанием молодого поколения. Они прививают любовь к родному краю, стране, истории, к своему народу. Но не стоит забывать, что воспитание патриотизма ребенка начинается в семье. Воспитание маленького патриота начинается с раннего детства. Подросток чувственно и сознательно нуждается в людях, с которых он мог бы брать пример. В раннем детстве это могут быть родители. Дружная семья, где мама и папа с любовью относятся друг к другу, и ребенку дает необходимое чувство защищенности и безопасности. Поэтому ответственность за то, чтобы воспитать ребенка патриотом своей страны, лежит на родителях, затем на учебных учреждениях.

Основная проблема преемственности поколений скрывается в быстром темпе нашей жизни. Стремясь получить хорошее образование, найти достойную работу, молодые люди уезжают в большие города. И тогда ежедневная связь поколений прерывается. Основная задача педагогов - воспитать достойного гражданина нашей страны, высококонкурентного специалиста.

В учебных заведениях проводится ряд мероприятий, которые развивают любовь к Родине у молодого поколения. В нашем техникуме проводятся такие мероприятия, как:

- проводятся исторические семинары, коллоквиумы, где студенты самостоятельно готовят проекты о великих русских героях страны;
- классными руководителями организовываются классные часы, где педагоги разговаривают на историко-героические темы нашей Родины;
- внеклассные мероприятия, посвященные патриотизму. Это различные экскурсии в краеведческие, исторические музеи, где можно наглядно увидеть славный путь страны, ее достижения. Это заставит молодежь гордиться своим народом.

Ежегодно проводится акция «Бессмертный полк», где тысячи студентов и учащихся участвуют всей семьей. Праздник дает возможность ощутить единение, сплоченность, силу и плечо друг друга. Молодое поколение должно знать сколько людей положили свою жизнь за наше мирное небо над головой.

Прежде всего, патриотическое воспитание призвано формировать морально-психологические, личностные качества, необходимые для решения задач обеспечения безопасности Отечества, личности, общества и государства. Основной целью патриотического воспитания является формирование у молодого поколения глубокого понимания патриотического долга, готовности встать на защиту Родины и, в целом, -

воспитание граждан, способных обеспечивать безопасность Отечества, решение задач укрепления целостности и единства страны.

Воспитать гражданина-патриота возможно только в демократическом учебном заведении, поэтому одним из первых шагов к созданию адекватного образовательного пространства должно стать формирование демократического уклада жизни образовательного учреждения. Гражданско-патриотическое воспитание - это своего рода социальный проект для всего учебного заведения. Демократический уклад, как модель открытого гражданского общества, в совокупности с разнообразной внеаудиторной деятельностью, является условием, при котором только и возможно формирование гражданской компетентности, обретение студентами и педагогами опыта демократического поведения, опыта активной гражданской позиции [2].

Перед преподавателями стоит непростая задача в системе патриотического воспитания. В первую очередь педагог не только сам должен быть гражданином и обладать гражданской и патриотической позицией, но и должен уметь создавать условия для становления гражданской и патриотической позиции и соответствующих ценностей у студентов.

Техникум вносит непосильный вклад в формирование человека, он призван заботиться о формировании психологии студента, в воспитании его в духе толерантности.

Список использованной литературы.

- 1.Актуальные задачи гражданского образования патриотического воспитания: идеи сотрудничества толерантности/ сост. Мазняк Н.Н., Кузнецова В.К., Белая И.Б.,- СПб., 2019. – 110 с.
- 2.Терентий М.А. Теория и практика патриотического и интернационального воспитания подрастающего поколения. -Кишинев: Штиинца, 2018. – 275 с.
- 3.Костяев А.И. Патриотизм и его воспитание в условиях трансформации социокультурной реальности: методологический и методический аспекты //Патриотическое воспитание в учебных заведениях отрасли культуры: Сб. статей. – М., 2020.

ТУКТАМЫШЕВА РЕГИНА АНВАРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский авиационно-технический колледж им. П.В. Дементьева»

ШАГИДУЛЛИНА ТАТЬЯНА МИХАЙЛОВНА

*мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Казанский авиационно-технический колледж им. П.В. Дементьева»*

ЗАПОМИНАЙТЕ НАС, ПОКА МЫ ЕСТЬ

Аннотация: Начиная с ранних лет нашей жизни, мы слушаем рассказы о храбрых воинах, людях, совершивших подвиг, о спасавших человеческие жизни собаках и других животных. В нашем представлении герой - это храбрый, самоотверженный человек, который готов в любую минуту прийти на помощь. Им восхищаются, его восхваляют, о нем говорят... Вот кто такие герои, по мнению многих. Обычным людям до них далеко. Но так ли это? Герои - обычные люди. На самом деле герои по сути своей - люди обычные. Единственное, что отличает их от остальных - цель в жизни. У героя всегда цель жить ради других.

Ключевые слова: герои, биография, патриотизм, наставничество, преподаватель.

Такие люди никогда не делают что-либо для себя. Они видят сущность человеческого бытия, страдания, проблемы нашего рода, им больно смотреть на безработицу, нищету, болезни, войны и голод. Вот кто они такие. Герои - люди, живущие среди нас, при определенных условиях и стремлении приблизиться к ним может каждый. Отличительные черты героев Герой славы не ищет. Она его находит сама. Он просто живет, как считает правильным, совесть его непоколебима и чиста. Героев далеко не всегда принимают и признают. У них всегда есть множество завистников, которые норовят их уничтожить или подставить. Однако они переживают все беды с улыбкой, не теряя веры в лучшее для всех нас.

Гете однажды сказал устами Фауста о том, что дух времени - это «дух профессоров и их понятий». Возможно, действительно не существует времени с его духом, а есть только мы со своими мечтами и идеалами, представлениями, модой, мнениями и другим "культурным багажом", непостоянным и изменчивым. Мы, бредущие из прошлого в будущее за кем-то... Героями нашего времени могут быть как конкретные личности, так и вымышленные персонажи, собирательные образы, которые появились благодаря литературе, кинематографу или фольклору. Например, Печорин был таким героем. Это образ, созданный Михаилом Юрьевичем Лермонтовым, человека с сильным внутренним миром, противостоящей серости общества яркой личности. Происхождение слова «герой» Само слово «герой» пришло из Древней Греции. В переводе оно означает «хранитель», «защитник», связано этимологически с именем Геры, богини-покровительницы обетов и брака. Аналогичное понятие в латинском языке означает «хранить целое». Мифологический герой, как правило, является сыном бессмертного отца и смертной

матери. Типичный пример - Геракл. Он родился на земле и после многочисленных испытаний вернулся к своему бессмертному отцу, преодолев окончательно земную, смертную природу. Своими подвигами Геракл показал путь человечеству. Вот кто такой настоящий герой. Его отличительная черта - огромная физическая сила. В русской культуре также всегда была в почете физическая сила. Каждый человек, живущий в России, знает, кто такой былинный герой. Даже ребенок может сказать, какими качествами обладали русские богатыри. Различные смыслы, которые вкладываются сегодня в понятие «герой». Мы употребляем сегодня слово «герой» в разнообразных смыслах, которые порой очень далеки от изначального. Есть, например, герои войны и труда, театральные, книжные, кинематографические, лирические и трагические. Понятие это изменилось, однако не устарело. В нас все-таки живет еще что-то, заставляющее душу искать ориентиры в этом мире. В подобных примерах для подражания, словно в фокусе, собирается все ценное и лучшее, к чему мы сами стремимся. Поэтому говоря о том, какие герои у нас сегодня, можно судить и о нас, о ценностях, которые являются для нас дорогими и важными. Литературный герой Кто такой герой в литературе? Это персона многоплановая и сложная. Она имеет два облика - внутренний и внешний. Внешний облик создают следующие составляющие: Портрет. Это фигура, лицо, особенности телосложения, отличающие героя от остальных (например, уши у Каренина или горб у Квазимодо). Одежда, которая может также отражать черты того или иного характера. Речь. Ее особенности не меньше, чем внешность, характеризуют героя. Возраст, определяющий потенциальную возможность некоторых действий. Профессия, показывающая степень социализации, положение в обществе того или иного героя. История жизни. Это сведения о родителях, стране, в которой он живет, которые придают историческую конкретность герою. Герои вокруг нас были, есть и будут. Так устроен этот наш мир. Бог дарует нам таланты, которые мы обязаны увеличивать и воздавать этому миру.

Меня зовут Регина Анваровна, преподаватель ГАПОУ «Казанского авиационно-технического колледжа». Мне бы хотелось рассказать Вам о героях в моем окружении. С «Моими героями» знакомство произошло в профессиональном лице № 68, который был позже переименован как ГАПОУ «Казанский машиностроительный техникум», а далее присоединен к авиационно-техническому колледжу. Наше знакомство происходит на протяжении уже 12 лет. Эти люди очень обычные на вид, но, если только мы бы знали, что они дали, дают и будут еще давать нам и этому миру.

Гринь Юрий Матвеевич, 27.03.1950 г.р.

Образование высшее, Казанское Высшее танковое училище, инженер-механик по ремонту автотранспортных и бронетанковых средств. Полковник танковых войск.

В лицее с 1996 года.

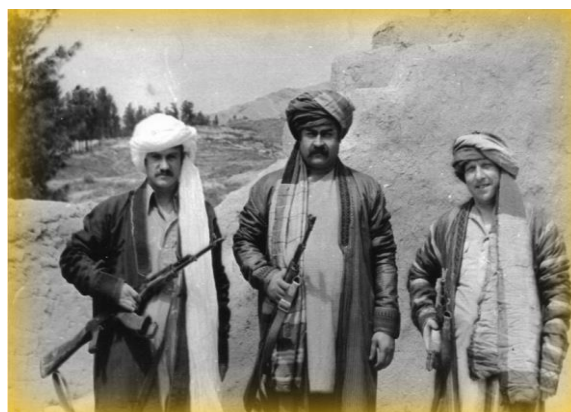
Преподаватель ОБЖ, спецпредметов. Преподаватель автошколы.

Мастер в группах автослесарей.

Орден «За службу в Вооруженных Силах СССР 3 степени», 18 медалей за службу в Вооруженных Силах СССР и выполнение интернационального долга в республике Афганистан, почетный знак «За заслуги в образовании Республики Татарстан», 2001 г., медаль «В память 1000-летия Казани», 2006 г.

Закончил Казанское высшее военное командное училище. Награжден многими медалями и орденами СССР и Российской Федерации.

Преподавательский стаж в автошколе 15 лет. В 2000 году стал лучшим преподавателем Республики Татарстан по предмету ОБЖ. В 2001 году награжден знаком «За заслуги в образовании Республики Татарстан». Награжден медалью Тысячелетие Казани 2005 году. В 2008 году получил почетную грамоту УВД г. Казани, как лучший преподаватель правил дорожного движения.



И уже после службы в Афгане я часто задумывался над одной вещью. Если б не эта проклятая война, то в какой удивительной стране нам пришлось служить. Афганистан — это страна как из сказки «Тысяча и одна ночь». Она была абсолютно не тронута цивилизацией и, находясь там, воистину ощущаешь себя на Востоке.

Захаров Валентин Николаевич, 14.12.1945 г.р.

Сведения об образовании: высшее

Окончил:

1) Военную артиллерийскую академию имени М.И.Калинина, г.Москва. Дата окончания: 1976 г. Диплом № Б-1 №518130, выдан 26.06.1976 г.

Полученная специальность: Электрооборудование специальной техники

Квалификация по диплому: военный инженер-электрик

2) Международную академию менеджмента. Диплом Н-1 №001916, выдан 18.12.1992 г.

Квалификация: Менеджер

Курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности:

«Профессиональная деятельность мастера производственного обучения в современных условиях ФГОС»; ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова (ИЭУП)»; Удостоверение 201903800130 от 02 октября 2019г. – 96 часов.

Общий трудовой стаж 43 года, в том числе стаж педагогической работы – 16 лет, в данной педагогической должности – 2 года и 4 месяца.

Работает в данной должности в данном учреждении с 2017 г.

Наличие ученой степени: Кандидат военных наук, 1985 г

Наличие ученого звания: Доцент по кафедре тактики, 1991 г.

Наличие государственных, отраслевых наград, кем выданы, год награждения: не имеет

II. Основные достижения в профессиональной деятельности

Работает в группах первого, второго и третьего курсов. Преподает дисциплины Электротехника, Охрана труда, МДК по специальности Техническая эксплуатация и обслуживание электрооборудования. Занятия проходят в кабинете, оснащённом учебной мебелью, учебниками, интерактивным комплексом: ПК, интерактивная доска, проектор. Условия в кабинете соответствуют требованиям ОТ и САНПИНа.

Валентин Николаевич в области личностных качеств организован и дисциплинирован, уважительно относится к коллегам и обучающимся, обладает педагогическим тактом, деликатен в общении. В постановке целей и задач педагогической деятельности: умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся, умеет ставить и достигать развивающие, дидактические и воспитательные цели; использует активные методы и формы обучения для достижения поставленных целей, умеет вызвать интерес к предмету.

В мотивировании обучающихся: на уроках формирует интерес к предмету через использование ИКТ (интерактивных уроков); использует аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу как форму учебно-исследовательской деятельности студентов.

И великий человек — всего лишь человек (Гёте И.), но эти люди пример для нас, все-таки рождение таких людей – это Чудо, данное Богом. Мы должны стараться успеть перенять от них то, что дано им свыше, увидеть, прочувствовать хотя бы немного того, что они умеют и как живут, и тогда уже не страшно жить дальше.

Список использованных источников:

1. Асадов, Э. Собрание сочинений в шести томах. — М.: Граница, 2003.
2. Асадов, Э. Собрание сочинений в трёх томах. — М.: Художественная литература, 1987.
3. Асадов, Э. Избранное. В двух томах. — М.: Художественная литература, 1981.

ФЕДОТОВА ЛЮБОВЬ АЛЕКСАНДРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

НАСТАВНИЧЕСТВО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ

Аннотация: Активные и познавательные способности формируются и развиваются в процессе познавательной деятельности, когда обучаемый не просто слушатель, а активный участник в познавательном процессе.

Ключевые слова: Наставничество, наставник, профессиональные образовательные организация.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. На современном этапе развития образования

Российской Федерации проблема наставничества становится все более значимой. В условиях среднего профессионально-педагогического образования представляет большую теоретическую и практическую значимость, что обусловлено возросшими требованиями к качеству образования

Сформировать уникальные знания и компетенции в вопросах процесса обучения, организации учебных и практических занятий, взаимопонимание студент – педагог (субъект-субъектных отношений); развивает потенциал начинающего педагога, формирует поведенческую модель в педагогической деятельности. Личное общение наставляемого с наставником является очень важным, так как начинающему специалисту важен личный пример, поддержка, совет, индивидуальный подход.

В становлении меня как педагога после окончания восьмилетней школы, был директор, Чижов Иван Федорович. Он предложил мне поступить в Арское педагогическое училище. А у меня планы были уехать в г. Казань, поступить учиться в ГПТУ №30 на маляра. Окончила училище, поступила в техникум КИПТ-1. При встрече с директором, он спросил: «Где вы работаете? («Учусь в техникуме на мастера - производственного обучения" - ответила я). Я не ошибся, видел в Вас педагога». Окончила техникум и осталась в нем работать мастером производственного обучения с 1972г. по настоящее время. Вступив в самостоятельную жизнь, большую роль в практической деятельности стал моим наставником Каримов Абдулла Каримович, мастер с большим опытом. Он осуществлял постоянный контроль за практической деятельностью, анализировал сильные и слабые профессиональные позиции и вносил корректировки. После окончания института перешла работать преподавателем, и здесь нужна помощь старших. В становлении меня как педагога стала преподаватель Хамматова Лилия Закирзяновна - обладающая креативными педагогическими способностями передачи опыта.

Имея большой опыт, сама являюсь наставником, оказываю помощь молодым специалистам. Работа в группе классным руководителем направлена на развитие патриотизма и любви к своему городу, колледжу, будущей специальности. Участие студентов в различных культурно-массовых, развлекательных, спортивных, научных и образовательных мероприятиях смотрах, конкурсах, олимпиадах, студенческих вечерах, помогает студенту поднять свою самооценку и авторитет среди других студентов колледжа. При работе с группой, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах.

Наставник – это педагог, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Он имеет опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа, обладает способностью делиться профессиональным опытом.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия. Помощь педагога-наставника конкретная, понятная и значимая. Основной целью профессионального образования – подготовка квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях своей деятельности, способного самостоятельно и сознательно строить свою жизнь в стремительно меняющихся условиях развития мира. Путь потенциального роста начинающего специалиста должен включать в себя определенные этапы становления: от начинающего специалиста до наставника

В фокусе внимания наставника находятся личность сопровождаемого и его внутренний мир; базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде; деятельность сопровождаемого; система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Вновь пришедших новых сотрудников в наш колледж можно разделить на следующие группы:

1. Молодые работники после окончания нашего колледжа.
2. Педагоги из других образовательных учреждений.
3. Педагоги с производственных предприятий.

Колледж крайне заинтересован в профессиональном росте своих сотрудников. Мне предоставлена возможность быстрее достичь хороших результатов в работе. Современные условия характеризуются быстрым изменением образовательной среды в целом, включая технологическую; требованиям к подготовке специалистов и к компетенциям самих 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. Примененные на практике способы преодоления привели к нормализации процесса обучения.

Однако в вопросах наставничества возникает целый ряд проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;
- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др.;
- отсутствие целостной системы взаимодействия наставников и молодых специалистов в разных форматах наставничества.

Пути решения данных проблем можно разрешить:

- во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- на форумах или в сообществах начинающих педагогов;
- принимая активное участие в Краевых семинарах-тренингах

Правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов образовательного процесса, включая самого наставника и дает дополнительные возможности для повышения профессионального статуса, но одновременно качественное внедрение системы наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность и эффективность, то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

В решении вопросов наставничества большую роль играет Письмо Министерства просвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657 в котором приложены Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В заключении отмечу, что наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения. Наставничество, как технология, может быть распространено на всех участников образовательного процесса в профессиональной образовательной организации.

Список использованных источников:

1. Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657: на 61 л. в 1 экз.

2. Игнатъева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm.пвр>

3. Заболотских Н. И. Организация наставничества в колледже. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/12/14/programma-organizatsiya-nastavnichestva-v>

ХАЙРУЛЛОВ АРТЁМ РАДИКОВИЧ

обучающийся, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

Научный руководитель: Емельянова Надежда Алексеевна

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ: ПРИЗВАНИЕ В ПРОФЕССИЮ С ДЕТСТВА

Аннотация: В статье рассмотрен вопрос профессиональной преемственности поколений через семейные отношения – от матери к сыну. Автор описывает процесс пробуждения интереса к профессии геодезиста и начало своего пути в этой области.

Ключевые слова: преемственность, семейные отношения, геодезия, геодезические приборы, GPS-оборудование, геодезист.

Преемственность поколений — это мост между прошлым, настоящим и будущим, а также важный фактор, влияющий на развитие общества. Новое поколение имеет возможность использовать знания, которые были накоплены на протяжении многих столетий. Благополучие общества зависит от успешной передачи знаний, умений и навыков старшего поколения к младшему.

Для взрослеющего человека очень важна семейная преемственность. Это основа семьи, её духовность. Мы состоим из того, что умеем хранить. Самое ценное для формирования личности — это родовая память, накопленная семьёй и приумноженная поколениями. В прошлые времена, как правило, несколько поколений семьи жили под одной крышей. Когда работоспособные члены семьи были заняты, воспитанием малышей занимались бабушки и дедушки. Они приучали детей к несложной работе, рассказывали им сказки, былины. Общась со старшим поколением, молодёжь впитывала в себя семейные устои, правила поведения, знания. Такое общение воспитывало уважение к пожилым людям и авторитет старшего члена семьи.

Преимственность может передаваться и через профессию. В семье всегда уважительно относятся к делу, которым занимается старшее поколение. Часто ведутся интересные разговоры о том, что произошло на работе, чем был наполнен день. Это накладывает определённый отпечаток на мировоззрение и выбор профессии детей.

Завершая учёбу в школе, самый сложный вопрос, который задают себе и родителям подростки — «Кем быть?». Считается, что ответ на этот вопрос определяет жизненный путь. Хочется, чтобы профессия была востребованной, высокооплачиваемой, и, самое главное, любимой. Хорошо, когда есть детская мечта — стать врачом, учителем, пожарным, парикмахером или ветеринаром. Мы опосредованно знакомы с такими профессиями, но в мире существует около сорока тысяч профессий и в сегодняшнее постиндустриальное время появляются все новые. Конечно, можно изучить в Интернете специфику профессии, но гораздо интереснее услышать рассказ о ней из первых уст.

С самого детства я много слышал о таком направлении, как геодезия. Моя мама работает кадастровым инженером, поэтому разговоры о работе всегда были неотъемлемой частью наших семейных вечеров. Когда я был маленьким, это казалось скучным и неинтересным занятием, поэтому даже не было понимания, для чего вообще нужны геодезисты. Вот есть врач – он лечит людей, повар – готовит различные блюда. А геодезист? Даже слово страшное. До того момента, пока мама не принесла домой свой рабочий инструмент. (См. Рисунок 1)



Рисунок 1 - GPS-приемник

Когда я впервые увидел этот прибор, на тот момент я учился в 8 классе, моему удивлению не было предела. Первая мысль, которая возникла в голове: «Это что, НЛО?». Мама надо мной посмеялась и ответила, что это специальное оборудование для определения точек земельных участков. И постаралась максимально подробно и

понятным для меня языком объяснить, для каких целей оно используется. Тогда я узнал, что геодезист — это специалист, занимающийся изыскательскими, топографическими, проектировочными работами с целью составления карт и описания рельефа местности, состояния строительного объекта. Без геодезиста не строится ни одно здание, не разрабатывается ни одно месторождение полезных ископаемых и не составляется ни одна карта. К тому моменту в школе уже началась геометрия, которая очень тесно связана с геодезией, поэтому понимание приходило очень быстро. Вместе с пониманием рос интерес. Хотелось самому попробовать поработать и увидеть результат.

После школы я стал приходить к маме на работу, чтобы вживую увидеть, как в тесной связке работают геодезисты и кадастровые инженеры. Мне давали производить измерения GPS-оборудованием, показывали, как обрабатывать результаты съемки в специальном программном обеспечении. Все это под бдительным руководством моей мамы.

К тому времени я заканчивал 9 класс, передо мной вставал выбор будущей профессии. Долго я задумываться не стал. На тот момент мама проходила повышение квалификации в Казанском строительном колледже и знала, что там мне смогут дать все необходимые знания и навыки для работы геодезистом. Успешно пройдя отбор, я стал студентом специальности «Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности» в ГАПОУ «КСК».

Оглядываясь назад, я понимаю, что, когда поступал – был балбесом. В процессе учебы, а особенно во время прохождения учебных и производственных практик, я стал взрослеть и более ответственно подходить к обучению. Мне нравилось проходить все этапы от самых основ геодезии и работы с простыми геодезическими приборами (теодолитами, нивелирами) до получения допуска к высокоточному оборудованию (тахеометры, GPS-приемники) и обработки измерений в программном обеспечении. Навыки, полученные мной еще во время учебы в школе, очень мне помогали, поэтому материал усваивался легко и просто. Приятно было видеть гордость на лице мамы, когда я показывал свою зачетку.

Для прохождения производственных практик я получил направление в ту же организацию, в которой уже когда-то работал. Но теперь я пришел туда значительно повзрослевшим, с необходимыми знаниями и жадной потребностью получения практических навыков. За мной закрепили наставника – опытного геодезиста с 30-летним стажем, который принимал непосредственное участие во всех этапах развития кадастровой деятельности от

советских времен до наших дней. Благодаря этому человеку я смог прочувствовать плюсы и минусы выбранной профессии.

Я понял, что погодные условия оказывают огромное влияние на процесс работы: морозы ниже 30 градусов полностью блокируют работу прибора также, как и аномальная жара, работа в лесистой местности в летнее время подразумевает отсутствие видимости из-за листвы, а также плохой сигнал приема спутниками, большой слой снега затрудняет проходимость к месту съемок. Во время командировок в северные части страны приходилось пользоваться советскими охотничьими лыжами, потому что обычные современные не могут справиться с такой нагрузкой. Также в любой момент была вероятность встречи с дикими животными, такими как медведи, олени и волки.

К плюсам профессии геодезиста можно отнести возможность побывать в разных уголках нашей необъятной страны, работа с новейшим высокоточным оборудованием, реализация себя как квалифицированного специалиста, знакомство с интересными людьми. Ну и, конечно, высокая оплата труда имеет немаловажное значение при выборе данного направления.

Сейчас я учусь на выпускном курсе. И уже знаю, что геодезия – многогранная наука, которая включает в себя включает в себя высшую геодезию, космическую геодезию, топографию, картографию, фотограмметрию, маркшейдерское дело, а также инженерную геодезию. Все эти направления очень сложные, но от этого более интересные. Впереди меня ждет преддипломная практика, которую я уже знаю, где буду проходить, а также написание дипломного проекта. В моих планах, после прохождения армейской службы, поступить в Московский государственный университет геодезии и картографии для получения высшего образования и развития своих профессиональных навыков. В дальнейшем меня интересует направление, связанное с лазерными технологиями в сфере строительства, такое как 3D-сканирование объектов и территорий.

Чем реже профессия, тем она интереснее. Но жизнь одна и все профессии на себе не испытаешь. Нужно обращать внимание на то, что вызывает чувство радости — будь это хобби или какое-нибудь впечатление. Оно может стать вашим будущим и приносить пользу не только вам, но и другим. Также нужно прислушиваться к советам своих родителей. Их опыт может сыграть важнейшую роль в жизни, как и произошло в моей ситуации. Я безмерно благодарен своей маме за то, что пробудила во мне интерес к профессии геодезиста и передала свои знания.

Список использованных источников:

1. Подшивалов В.П. Геодезия в строительстве: учебник / В. П. Подшивалов [и др.]. – Минск : РИПО, 2019. – 395 с. : – ISBN 978-985-503-945-8. – ЭБС PROFOбразование – URL: <https://profspo.ru/webreader/web/viewer.php?publicationId=books/93423> (дата обращения: 01.12.2022 г.). – Текст : электронный.

2. Горянина О. Сочинение-рассуждение на тему: «Преемственность поколений», 2022 [Электронный ресурс] – URL: <https://kickscontest.ru/analiz-stihov/preemstvennost-pokolenij-argumenty.html> (дата обращения: 28.11.2022 г.).

3. Петровский А. Все профессии нужны... О геодезистах [Интервью с геодезистом Суриковым А.] // Студенческий портал факультета журналистики БГУ, 22.03.2020 г. [Электронный ресурс] – URL: <https://studlive.by/abiturienty/vse-professii-vazhny-geodezist.html> (дата обращения: 28.11.2022 г.)

ХАЙРУТДИНОВА ЗУЛЬФИЯ РАФИКОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖЭТНИЧЕСКОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ У СТУДЕНТОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС

Аннотация: Рассмотрены развития и воспитания толерантности в студенческой среде. Проявление толерантности, которое созвучно уважению прав человека, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих или уступки чужим убеждениям. Это означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими.

Ключевые слова: межэтническая толерантность, молодежь, воспитание, студенческая среда, межнациональное общение.

Формирование культуры межнационального общения в межэтнической толерантности начинается с семьи. В семье ребенок получает первые представления о родном языке, родной культуре, традициях и обычаях своего народа. От родителей он узнает о существовании других народов, отличающихся от его собственного по языку и культуре. В разнонациональной семье ребенок получает первые модели отношений между представителями различных наций.

Веками сложившаяся сфера воспитания и образования постоянно адаптируется к реалиям политической, экономической, социальной и духовной жизни. На отдельных исторических этапах эти изменения носят динамичный, прорывной характер, что

обусловливается существенными социально-экономическими изменениями в общественном сознании.

Общественное сознание имеет прочные связи с системой образования, в основном формирующей сознание молодежи, характерными особенностями которого является:

способность быстро накапливать, суммировать, творчески, перерабатывать знания; остро и непосредственно воспринимать все происходящее; критично и активно усваивать социальный опыт.

Слабыми же местами молодежного сознания являются недостаток жизненного опыта, неустойчивость убеждений, излишние критицизм и максимализм, склонность к поспешным выводам. Вследствие этого эффективность обучения и воспитания во многом зависят от того, насколько педагоги учитывают специфику индивидуального и коллективного сознания, культурное наследие народа.

Обобщение социологического материала, разработка теоретических и научно-практических аспектов формирования культуры межнационального общения конкретно в молодежной среде (а именно на примере студенческой молодежи - будущей интеллигенции) позволяет углубить и расширить ее характеристику.

Противоречия формирования национального и инонационального в сознании студенчества, неоднозначного понимания такого феномена как «национализм», а также взаимосвязи культуры межнационального общения с воспитанием политической культуры, воспитанием патриотизма позволяют осмыслить и раскрыть ее общечеловеческое значение, гуманистическую и демократическую сущность.

Определение места и роли этнокультурной компетентности личности, взаимосвязи личности и коллектива (как взаимосвязи личности и общества) в данном процессе (имеется в виду формирование культуры межнационального общения) роли семьи, позволяет рассматривать данную проблему на стыке нескольких наук: философии, социологии, социальной психологии и педагогики, а также политологии (этнополитологии).

Не может человек, к какой бы национальности он не принадлежал, научиться ценить и понимать культуру, историю, традиции других народов, если он обделен знаниями истории своего народа, не знает свою культуру и не ценит ее. Без национального самосознания нет пути к формированию, воспитанию культуры межнационального общения.

Студенты - представители интеллигенции, т.е. той социальной группы населения любой нации, от которой зависит развитие культуры в обществе в целом и национальной культуры в частности.

В студенческой среде в формировании политической культуры и культуры межнационального общения особое значение имеет преподавание гуманитарных наук (и особенно социально-политического цикла - истории, философии, политологии, социологии, права, культурологии и др.)

Поскольку в центре формирования культуры межнационального общения стоит личность, необходимо учитывать ее особенности, а именно социально-психологические установки к межэтническому общению, уровень ее этнокультурной компетентности. В этой связи в данном исследовании используется структурно-функциональный метод, определяющий типологию личности, позволяющий раскрыть и учесть диалектику противоречий национального и инонационального в сознании ее.

С учетом фундаментальных факторов современной эпохи (глобализация, открытость, экстремизм) необходимо сконцентрировать воспитательный момент на формирование мировоззренческой устойчивости с целью выработки у подрастающего поколения нравственного иммунитета к радикально – экстремистскому влиянию и воспитания толерантности.

Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших норм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Ей способствует знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Толерантность – гармония в многообразии. Это не только моральный долг, но и политическая и правовая потребность. Толерантность – это добродетель, которая делает возможным достижение мира и способствует замене культуры войны культурой мира.

Проявление толерантности, которое созвучно уважению прав человека, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих или уступки чужим убеждениям. Это означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Это означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. Это также означает, что взгляды на одного человека не могут быть навязаны другим. По этой направленности у нас в колледже проделано большая работа. Используется различные виды деятельности и проектов, которые дают студентам важный опыт

изучения человеческих различий и общих характеристик людей, а также того, как это многообразие в единстве может стать основой личностного роста или развития общества.

В план воспитательной работы колледжа на учебный год включается ряд мероприятий по профилактике экстремизма среди молодежи. Это могут быть обычные беседы, диспуты, круглые столы, ролевые игры («Мы – команда одного корабля!», «Я среди людей», «Я другой», «Легко ли быть особенным?», «Что такое толерантность?»).

На занятиях студенты пишут рефераты, составляют биографии исторических деятелей, философов, писателей, которые отстаивали права человека. В тематику классных часов включаем такие направления, как ознакомление с другими культурами – с их костюмами, традициями, религией, праздниками и национальной кухней, экскурсии в музеи, на выставки, имеющие отношение к данным темам. Также проводится психологические анкетирование, тренинги, диагностика (например, «Социальная роль личности, жестокость и сочувствие»). Впоследствии результаты обсуждаются в группе. В группах 1 курса среди обучающихся проводятся конкурсы сочинений, рисунков, плакатов на тему мира, толерантности, разрешения конфликтов, направленных против экстремизма и терроризма. Можно выдвигать основные правила поведения в отношениях между разными этническими и национальными группами:

- Относитесь к чужой культуре с тем же уважением, с которым относитесь к собственной.

- Не судите о ценностях, убеждениях и традициях других культур, отталкиваясь от собственных ценностей. Каждая культура имеет свою собственную систему ценностей. А одинаковые ценности представляют различную степень важности.

- Никогда не исходите из превосходства своей религии над чужой религией.

- Общаясь с представителями других верований, старайтесь понимать и уважать их точку зрения

- Помните, что каждая культура, какой бы малой она ни была, может что-то предложить миру, но нет такой культуры, которая имела бы монополию на все аспекты.

- Всегда помните, что никакие научные данные не доказывают превосходство одной этнической группы над другой.

Таким образом, воспитание в духе толерантности следует рассматривать в качестве обязательного систематического и рационального обучения толерантности, вскрывающего культурные, социальные, экономические, политические и религиозные источники нетерпимости, лежащие в основе насилия и отчуждения. Эти усилия должны

способствовать улучшению взаимопонимания, укреплению солидарности и терпимости в отношениях как между отдельными людьми, так и между этническими, социальными, культурными и религиозными группами, а также нациями.

Воспитание в духе терпимости должно быть направлено на противодействие влиянию, вызывающему чувство страха и отчуждения по отношению к другим. Оно должно способствовать формированию у молодежи навыков независимого мышления, критического осмысления и выработки суждений, основанных на моральных ценностях.

И всё же большая, здоровая часть человеческого сообщества жаждет мира и взаимопонимания. Люди хотят видеть красоту, любить, и быть любимыми, познавать мир и совершенствовать его. Для этого нужны мир и содружество всех землян. Для обеспечения мира необходимо воспитание в каждом из нас не только межрасовой, межконфессиональной и межнациональной толерантности, но и искреннего интереса к культуре всех народов Земли.

Список использованных источников:

- Кукушкин В.С. Воспитание толерантности личности в поликультурном социуме, пособия для учителя. //Ростов н/Д: Гин-Го, 2001г.
- Лебедь О.Н. Толерантность как основа гражданского воспитания // Среднее профессиональное образование, 2008, № 10.
- Маркова Н.Г. Формирование у молодежи толерантности как индикатора культуры межнациональных отношений // Среднее профессиональное образование, 2008 г, № 10.
- Степанов П.В. Феномен толерантности // Классный руководитель, 2004г., № 3.

ХУЗИНА ЛИЛИЯ МИДХАДОВНА

ГАЛИЕВА МИЛЯУША ИЛЬДАРОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРЕЕМСТВЕННОСТИ В КОЛЛЕДЖЕ

Аннотация. В статье рассмотрено понятие преемственности профессионального образования в целом и преемственности социогуманитарного образования.

Ключевые слова: преемственность образования, преемственность обучения, социогуманитарное образование.

В настоящее время общество предъявляет к новому поколению специалистов

требования конкурентоспособности, включающей сформированность общих и профессиональных ценностей.

Приоритетная задача Российской Федерации – формирование новых поколений, обладающих знаниями и умениями, которые отвечают требованиям XXI века, разделяющих традиционные нравственные ценности, готовых к мирному созиданию и защите Родины. Ключевым инструментом решения этой задачи является воспитание детей. Стратегические ориентиры воспитания сформулированы Президентом Российской Федерации В. В. Путиным: «...Формирование гармоничной личности, воспитание гражданина России – зрелого, ответственного человека, в котором сочетается любовь к большой и малой родине, общенациональная и этническая идентичность, уважение к культуре, традициям людей, которые живут рядом».

Новое социальное время, новая социальная среда, новые социальные реалии, новая идеология общества ставят перед образованием новые задачи в подготовке специалистов. В настоящее время имеется ряд государственных документов, определяющих цели и задачи развития образования. К их числу следует отнести федеральные законы «Об образовании», «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», постановление Правительства РФ «О национальной доктрине образования в РФ» и др. В этих документах поставлена задача воспитания нового поколения специалистов, которая вытекает из потребностей настоящего и будущего развития России.

В основе российского образования лежат принципы преемственности, системности, фундаментальности, доступности и др.

В условиях современного мира изменения образовательной системы профессиональной подготовки на первый план выходит процесс формирования и развития профессиональных способностей и профессионально важных качеств личности будущих специалистов, а результатом образования – овладение общностью компетенций различной направленности как общекультурных, так и профессиональных. Также необходимо сформировать образовательную среду, определяющую профессиональное и личностное развитие будущего специалиста.

Профессиональное образование – это процесс и итог профессионально-личностного становления и развития, сопровождающийся овладением установленными знаниями, умениями, навыками и компетенциями по конкретным профессиям и специальностям.

Анализ литературных источников и педагогический опыт позволил нам обозначить основные требования к преподавателю:

– Преподаватель обладает педагогическим призванием, проявляет в своей деятельности творчество; с уважением относится к обучающимся, учитывает их психические, возрастные и индивидуальные особенности, вникает в их проблемы.

– Обладает глубокими знаниями в профессиональной области (по психологии, педагогике, теории и практике преподаваемых дисциплин).

– Является истинным патриотом и воспитывает обучающихся в таком же духе.

– Свободно и творчески мыслит, строгий и справедливый.

– Обладает высокой культурой, развитым эстетическим вкусом, вежлив по отношению к студентам, воспитывая у обучающихся культуру поведения.

– Завоевал доверие других к своим словам и поступкам, пользуется авторитетом.

– Хороший оратор, логически мыслит, грамотно, четко и последовательно доносит до студентов научно-познавательную информацию.

– Преподаватель владеет светскими и религиозными знаниями, имеет авторитет как высоконравственная личность.

В обучении студентов современным знаниям педагог – наставник должен опираться на следующие дидактические требования:

– направлять студентов на выяснение учебных или воспитательных вопросов путем обсуждения, находить решения проблем в дискуссиях;

– ориентировать учащихся на восприятие, осмысление и усвоение предлагаемых преподавателем знаний;

– заучивать наиболее важные понятия, положения;

– обучать других знаниям, которые освоил сам;

– доводить до осознания студентами роли науки в развитии общества;

– стимулировать интерес студентов к знаниям получаемой специальности;

– создавать условия для выяснения любых вопросов (без стеснения) по изучаемой теме;

– повторение тем, разделов для более глубокого усвоения знаний;

– объяснение преимуществ системного изучения знаний;

– поощрение стремлений студентов к полноценному и глубокому усвоению знаний.

Чтобы соответствовать данным требованиям, преподаватель должен владеть профессиональными знаниями, профессиональными способностями, педагогической этикой и педагогическими технологиями.

Процесс обучения и воспитания будущих экономистов и коммерсантов преследует следующие задачи:

- успешная интеграция в профессиональное сообщество;
- мотивация трудоустройства и профессионального роста;

Основными инструментами для реализации вышеуказанных задач являются:

самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности;

приглашение сторонних специалистов, готовых поделиться профессиональным опытом.

Используя весь арсенал методов и инструментов педагогического воздействия, мы-преподаватели, способствуем решению задачи преемственности поколений.

Список использованных источников:

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

2. Ягудина А.Р., Акчурина А.М., Васильев А.Ю. Оценка значимости ценностей профессионального образования у молодежи // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 1-4. – С. 586-590;

3. Пакалина Е.Н. Профессиональное становление и личностное развитие студентов средних профессиональных образовательных организаций // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3;

4. Шуватова О.А. Преемственность как основа реализации современных теоретико-методологических подходов к организации образовательного процесса средней общеобразовательной школы/ Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского.

ШАКИРОВА ЛЮЦИЯ МУХАМЕТГАЛЕЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ И ТРАДИЦИИ НАБЕРЕЖНОЧЕЛНИНСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

Аннотация: в статье рассматриваются подходы к организации системы наставничества в профессиональной образовательной организации по модели «педагог-педагог»; качество образовательного процесса.

Ключевые слова: преемственность, наставничество, традиции, профессиональное становление.

Одним из ключевых условий высокого качества подготовки специалистов в профессиональных образовательных организациях является работа высококвалифицированных педагогов.

За более чем четыре десятилетия Набережночелнинский педагогический колледж подготовил около тысячи выпускников, которые состоялись в профессии. Среди них: директора общеобразовательных организаций, заведующие дошкольными образовательными организациями и учреждениями дополнительного образования, специалисты информационно-методических центров г. Набережные Челны, Нижнекамска, Альметьевска, успешные педагоги, победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный», «Воспитатель года» и т.д.

Качество образовательного процесса в колледже является устойчивой единицей, несмотря на смену поколений педагогов, на обновление педагогического состава. В Набережночелнинском педагогическом колледже есть замечательная традиция – преемственность поколений. Окончив вузы, выпускники возвращаются в качестве преподавателей, дети и внуки педагогов приходят учиться в колледж. А это значит, что коллективу доверяют самое дорогое – образование и воспитание нового поколения, будущего России.

Преподаватели колледжа активно распространяют передовой опыт образовательной и научно-методической деятельности, ежегодно участвуют в методических конкурсах по профилю деятельности, в научно-практических конференциях регионального и всероссийского уровней, публикуют статьи в сборниках под грифами научных организаций, ежегодно готовят победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов «WorldSkills Russia» (Молодые профессионалы) и «Абилимпикс».

Преподаватели с опытом и молодые специалисты, вновь пришедшие из школ и детских садов педагоги, работают вместе, деля ответственность за результат, становятся неделимым целым. Подобная модель позволяет молодому специалисту быстрее вовлечься в работу и получить необходимые знания не в теории, а на практике. Такая модель формирует из наставника и наставляемого полноценную, слаженную команду и способствует быстрой адаптации молодого специалиста. Выбор подобной модели

наставничества обусловлен большой учебной нагрузкой, как молодого педагога, так и наставника, что требует быстрого вхождения молодого преподавателя в учебный процесс.

С чего начинается процесс наставничества? Прежде всего, должна быть определена цель, а затем определен «профессиональный дефицит» сотрудника и пути его устранения. Без цели наставничество носит бессистемный характер. В тоже время, по мнению С.С. Гиль, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфин суть наставничества заключается не только в поддержке наставляемого, но и в умении находить и преодолевать образовательные дефициты самостоятельно. Учитывая, что мы живем в постоянно изменяющемся мире, умение самостоятельно видеть и преодолевать профессиональные затруднения – самый важный навык наставляемого.

В нашем колледже, как и во многих других профессиональных образовательных организациях, получил распространение опыт педагогического наставничества «педагог (опытный) – педагог (молодой специалист)». Наставники выступают как носители передовых образцов профессионального мастерства. Традиционны для преподавателей, в том числе и колледжа, планы и программы наставничества «Школа молодого педагога», конкурсы и мероприятия «Посвящение в педагоги» и др.

Система наставничества, на наш взгляд, должна стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее внедрение эффективной системы наставничества позволяет администрации колледжа, педагогам-наставникам быстро и качественно решить задачу профессионального становления молодых специалистов, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это тоже новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций.

Наставничество, как мы знаем, является неформальным процессом обмена знаниями, социальным опытом. Одновременно это и психологическая поддержка, которую получает молодой специалист в процессе личностного становления и профессионального развития.

За 2021/2022 и 2022/2023 учебные годы в педагогический коллектив нашего колледжа влились 19 педагогов. Среди них 11 молодых специалистов. С целью выявления объективной ситуации мы провели опрос. Как показали результаты опроса, у всех молодых специалистов возникли профессиональные затруднения, и большинство из них изъявили желание работать вместе с наставником.

Результаты опроса молодых специалистов:

<i>Вопрос</i>	<i>Ответ</i>	<i>Показатель (в %)</i>
1. Возникают ли у вас профессиональные затруднения?	да	100
	нет	0
2. Хотели бы вы иметь возможность обращаться к опытному специалисту при возникновении профессиональных затруднений?	да	74
	нет, предпочитаю разобраться самостоятельно	19
	Затрудняюсь ответить	7
3. Если бы я имел такую возможность, я бы отдал предпочтение наставнику	из колледжа, где я работаю	94
	из другого колледжа нашего профиля	6

Для качественной организации деятельности в этом направлении в колледже было разработано положение о системе наставничества, приказом директора назначены наставники, утвержден план работы на 2022/2023 учебный год. Мероприятия, которые проводятся согласно плану, несут обучающий характер и обогащают методическую копилку педагогов образовательной организации.

По нашему видению, наставничество предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте в реальной рабочей обстановке – на уроке или в процессе подготовке к уроку. Свою работу наставник выстраивает таким образом, чтобы ликвидировать профессиональный дефицит наставляемого. При этом акцент смещается на практическую составляющую. Положение наставника предъявляет к таким специалистам особые требования. Они должны не только профессионально выполнять свои должностные функции, но и уметь эффективно и доходчиво передавать их другим работникам.

С помощью внедрения системы наставничества в образовательной организации можно добиваться комплексного улучшения образовательных результатов, также сформировать эффективные пути взаимодействия между поколениями педагогов. Опыт работы Набережночелнинского педагогического колледжа является ярким подтверждением этого.

Список использованных источников:

1. Лукьянова М.И. Внедрение методологии наставничества в систему среднего профессионального образования Красноярского края / М.И. Лукьянова // Среднее профессиональное образование. – 2022. - № 3. – С. 44-49. Рубрики: Образование – СПО.
2. Повалюхина М.Н. Разработка и реализация программы наставничества / М.Н. Повалюхина // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». – 2022. - №7. – С. 144-149.
3. Вакуленко Л.С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л.С.Вакуленко, Ю.В.Ахтынская, О.А.Кернер // Дошкольная педагогика. – 2018. - №2. – С. 56-60.
4. Нугуманова Л.Н. Наставничество как способ преодоления профессиональных дефицитов педагога / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко // Профессиональное образование. Столица. – 2018. - №9. – С. 34-37.
5. Гоголева И.И. Реализация модели наставничества «студент-ученик(и)» в процессе подготовки студентов педагогического колледжа / И.И. Гоголева // Среднее профессиональное образование. – 2021. - №3. – С. 3-10.
6. Фильчакова С.Н. Коворкинг – пространство активного взаимодействия в деятельности СПО / С.Н. Фильчакова // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». – 2021. - №4. – С. 37-40.

ШИГАПОВА ЭЛЬМИРА ХАКИМДЖАНОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО УЧИЛИЩА

Аннотация: в данной статье рассматривается проблема преемственности в воспитании студента профессионального училища на примере медицинского училища, представлены обязательные условия для успешной профессиональной подготовки кадров для медицины.

Ключевые слова: преемственность, наставник, профессиональная подготовка, медицинская организация.

Преемственность процесса воспитания студентов профессионального училища можно определить, как многоступенчатое воспитательно-образовательное пространство, в котором конкретная ступень охватывает определенный жизненный рубеж человека, формируя у него необходимые личностные и профессиональные качества. При этом каждая ступень вытекает из предыдущей, логически вписывается в последующую,

образуя таким образом непрерывность воспитательной деятельности. Многоступенчатость и преемственность непрерывного процесса воспитания обращены к человеку, его личности, тесно связаны с содержанием образовательно-воспитательных программ, уровнем профессионального образования, типом учебного заведения и характером трудовой деятельности индивида.

Преемственность в воспитании студента предполагает соотношение возможностей учебных предметов. Имеются в виду профессиональные качества, привычки, ценностные ориентиры, которые могут быть сформированы при изучении тех или иных учебных предметов в профессиональном учебном заведении. Целенаправленная деятельность преподавателей по реализации воспитательного потенциала профессионального обучения, возможностей учебных предметов достигается путем создания специальных педагогических условий.

Воспитание студентов в училище в значительной мере опирается на качества человека, сформированные в общеобразовательной школе. В профессиональном училище личностные качества развиваются, дополняются новым содержанием, характерным для конкретной профессии и будущей трудовой деятельности. Для профессионального становления учащихся в настоящее время особенно важно воспитание творческого отношения к труду. Это качество может сформироваться в такой деятельности, когда обучаемые самостоятельно, по собственной инициативе вносят усовершенствования в технологический процесс, организацию рабочего места, существующую технику. Важны здесь не только экономические выгоды, но и сам процесс творчества, его проявление как начало формирования предприимчивости и целеустремленности в труде.

Преемственность воспитания в училище осуществляется на уроках теоретического и практического обучения, которые должны иметь преимущественно профессиональную направленность и прикладное значение. Через учебный предмет формируются у учащихся определенные качества личности, черты характера, привычки, требуемые профессией, рынком труда, социумом. Воспитанию определенных профессиональных качеств у учащихся способствует профессиональное содержание учебно-воспитательного процесса. Преподавание специальных дисциплин позволяет показать связь основ наук с практической жизнью, с практическим здравоохранением, поддержать интерес к изучаемой специальности (профессии), решает проблему повышения конкурентоспособности учащихся на рынке трудовых ресурсов.

Традиционные формы воспитательной работы в профессиональном училище (групповые классные часы, собрания, кружки, конференции, конкурсы, профессиональное

просвещение, секции, студенческие объединения по интересам, инициативные группы, встречи с представителями поликлиник и стационаров, общественности, экскурсии, викторины и др.) должны дополняться другими формами деятельности, адекватными требованиям практического здравоохранения. При этом в центре внимания стоит задача — воспитать у учащихся профессиональное поведение — умение работать в коллективе, с пациентами, в условиях современных технологий.

Преемственность в воспитании учащихся между профессиональным училищем и медицинской организацией представляет систему педагогических, психологических и организационных действий, направленных на обеспечение условий для формирования личностных качеств, позволяющих человеку осуществить плановый переход из профессионального училища к профессиональному труду. Такая преемственность предполагает наличие у учащихся определенных качеств и профессиональных знаний, навыков и умений для успешного прохождения социально-психологической и профессиональной (производственной) адаптации.

Преемственность в воспитательной деятельности между училищем и медицинской организацией выражается в совместной работе преподавателей, с одной стороны, и представителей больниц, медицинских работников, с другой. Их совместные усилия должны быть направлены на формирование качеств, необходимых для профессионально-производственных отношений.

В медицинских учреждениях, в трудовом коллективе создаются определенные условия для совершенствования профессионального мастерства по направлениям: продвижение по ступеням мастерства в пределах избранной профессии; овладение новой, более сложной профессией в рамках той же профессионально-квалификационной группы; изменение социального положения, связанного с переходом в более высокую профессиональную группу; переобучение при изменении профиля специализации.

Особенности преемственности в воспитании между медицинским училищем и медицинскими организациями заключаются в том, что на этой ступени необходим переход от формирования общих нравственных качеств личности к конкретным профессиональным качествам. Большое значение при формировании подобных качеств имеет рациональная организация производственной практики и стажировки учащихся в медицинских учреждениях, успех которой во многом зависит от взаимоотношений училища и больницы. Поскольку учащиеся сильно отличаются по уровню развития, интересам, необходимо осуществлять индивидуальный подход, подбирать в поликлиниках и больницах для каждого такое рабочее место, на котором он смог бы в

полной мере раскрыть индивидуальные способности, реализовать свои личные возможности. Во время производственной практики и стажировки преподаватели-наставники (методические руководители практик) должны поддерживать постоянные контакты с руководством подразделений медицинских организаций, присутствовать на практиках и обсуждать вопросы воспитания в трудовом коллективе.

Выпускников, достигших высокого профессионального уровня, непосредственные руководители могут рекомендовать как лучших специалистов для работы в медицинских организациях в качестве специалистов.

В нашем училище ведется наставничество, в процессе которого происходит не только передача профессиональных знаний, но и получение молодыми людьми уроков нравственности от представителей старшего поколения.

Преподаватели оказывают огромное влияние не только на формирование интеллектуального потенциала студентов, но и на становление его личностных качеств. Следовательно, можно сказать, что образ любимого преподавателя, то есть отражение его профессиональных и личностных характеристик, является для студента своеобразным жизненным ориентиром, а иногда и путеводителем в будущую профессию.

Каждый человек в начале своей профессиональной деятельности так или иначе мысленно сверяется с тем образом педагога, который был ему наиболее близок на этапе обучения, и старается заимствовать у него те черты, качества, которые казались ему самыми ценными и важными. Можно сказать, что этот образ является значимой составляющей своеобразной ролевой модели, которая направляет и подсказывает основные руководящие принципы профессиональной деятельности.

Сегодня обществу нужен новый педагог, гибко мыслящий и нестандартно действующий в динамично изменяющемся концептуальном поле современного образования, формирующий уникальный опыт обучаемого; что устарело и не соответствует времени понимание преподавателя как фигуры, доминирующей в учебном процессе.

Цель образования сегодня заключается в том, чтобы воспитать цельного, счастливого человека, подготовить конкурентоспособного специалиста, стимулировать у обучаемых развитие последовательного практического отношения к знанию, потребности в знаниях как таковых, а также развить профессиональную мобильность, всестороннюю компетентность, навыки творческого саморазвития. И если педагогу удастся на собственном примере продемонстрировать реализацию всех этих принципов в профессии,

он сможет создать такую модель, такой образ в сознании учащихся, который будет помогать им в выборе дальнейшего жизненного и профессионального пути.

Обязательным условием успешной профессиональной подготовки кадров для медицины являются преемственная связь внутри уровней за счет последовательности осваиваемого обучающимися содержания дисциплин, производственных практик, преемственности форм, методов, образовательных технологий, применяемых преподавателями; последовательное, поэтапное и непрерывное освоение знаний, умений и навыков; формирование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, осуществляемое согласно логике «от простого к сложному», «от общего к частному» и «от частного к общему», «от теории к практике» способствует структуризации многоуровневой системы профессионального медицинского образования, соответствующей целям и критериям, заложенным в федеральных государственных образовательных стандартах, среднего профессионального образования; преемственность уровней подготовки кадров способствует гибкости организационной структуры многоуровневой системы образования, обеспечивающей производство востребованных образовательных услуг, которые могут быть полностью потреблены.

Список использованных источников:

1. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя // «Директор школы». М.: Сентябрь, 2002. №7. - С. 16-50. Морозова О.П. Развитие профессиональной деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования. Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогич. наук. Барнаул, 2002, 457с.
2. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях : сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 124 с.
3. Пинская, М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская, А. А. Пономарева, С. Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С. 100-124.
4. Рахронова, В. К. Обеспечение преемственности в системе непрерывного профессионального образования / В. К. Рахронова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2013. — № 3 (50). — С. 494-495. — URL: <https://moluch.ru/archive/50/6379/> (дата обращения: 08.11.2022).

**Секция 2. Эффективные системы
взаимодействия и профессиональное
сопровождение обучающихся в форме
наставничества**

АБДЕЕВА АЛЬБИНА ХАЙРИЛХАКОВНА

*преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры
и городского хозяйства»*

**МОДЕЛИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Немало можно добиться строгостью, многого – любовью,
но больше всего знанием дела и справедливостью,
невзирая на лица.*

И. Гете

Аннотация: цель статьи заключается в рассмотрении воспитательного процесса в студенческой группе как одного из направлений наставничества, демонстрации заметок педагога в виде блокнотных записей.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой педагог, классный руководитель, педагогический опыт, профессиональный уровень, профессиональное мастерство, студент, группа, моделирование, воспитательная система.

Наставничество в системе образования не является чем-то новым и благодаря национальному проекту «Образование» получило мощный импульс к развитию, направленному на обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. К направлениям наставничества можно отнести учебное наставничество, которое проявляется в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций обучающихся и социокультурное наставничество, которое осуществляется во внеклассной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, в выявлении и развитии талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности. Таким образом, взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности.

Остановимся более подробно на воспитательной деятельности.

Воспитание - деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде.

Перед молодым педагогом, окончившим вуз и поступившего на работу по специальности в образовательное учреждение, встает вопрос, что делать и как вести воспитательную работу в группе. Мне бы хотелось поделиться своими заметками. Я, как молодой педагог в 2010 году, должна была выбрать правильную стратегию педагогического общения классного руководителя и студента. Но прежде должна была понять какая роль отводится классному руководителю. Каждый вправе сам выбрать себе свой тип и есть ли он вообще, подходящий конкретно вам, а также какими качествами должен обладать классный руководитель. Антуан де Сент-Экзюпери говорил: «Ты навсегда в ответе за всех, кого приручил». Второй момент связан с понятием «студент». Но сейчас в роли «студента» не ты, а - другие, а ты являешься их куратором. Главную роль в разработке модели воспитательной системы играет классный руководитель. Его деятельность можно рассматривать как деятельность информатора, организатора, родителя, приятеля, администратора. И именно от его профессиональной компетентности зависит педагогическая целесообразность создаваемой модели воспитательной системы. Успешность моделирования находится в прямой зависимости от активности участия в данном процессе студентов группы.

Студенческая группа является центром воспитательной работы в учебном заведении. Студенчество – это довольно мобильная социальная группа, состав которой ежегодно меняется. Социально значимой чертой студенчества как социальной группы является напряженный поиск смысла жизни, стремление к новым идеям и прогрессивным преобразованиям в обществе. С каждым годом данная социальная группа модернизируется и совершенствуется, поэтому вопрос моделирования и развития воспитательной системы будет актуальным во все времена. В столь тонком деле как воспитание вряд ли существуют готовые эталоны. Стили и формы работы преподавателя

во многом зависят от его опыта, авторитета, характера. Но важно одно: хороших результатов педагог может добиться только при ежедневной, добросовестной и неформальной работе.

Построение воспитательной системы группы начинается с моделирования. Под моделированием принято понимать процесс взаимодействия классного руководителя со своими коллегами, студентами и их родителями по формированию целостного коллективного представления о важнейших качествах и компонентах воспитательной системы, об основных ее системообразующих факторах и связях, о путях, этапах и способах ее построения. Педагог действует по заранее намеченному плану (в данном случае это программа воспитательной работы) в соответствии с поставленными задачами:

1-й курс: изучение личности студента, знакомство с родителями (родительские собрания, разговоры по телефону и личные встречи, родительский чат); формирование межличностных отношений и создание благоприятного психологического климата в группе; формирование коллектива и органов самоуправления в группе; формирование у студентов общих компетенций; воспитание общей культуры, навыков культурного поведения в обществе; развитие творческих способностей, умений самореализовать себя.

2-й курс: формирование потребности в самообразовании и самовоспитании; совершенствование самоуправления в группе; воспитание профессиональной культуры будущего специалиста; формирование здорового общественного мнения; воспитание потребности в здоровом образе жизни.

3-й курс: формирование профессиональных компетенций; воспитание готовности и способности к работе в трудовом коллективе; развитие самоуправления в группе.

4-й курс: подготовка к успешному прохождению итоговой государственной аттестации; воспитание потребности и готовности защищать Отечество.

Как видно из вышеуказанного, моделирование воспитательной работы на каждом курсе требует от классного руководителя понимания. Студенческая группа есть явление динамическое, развивающееся и в условиях профессионального учебного заведения очень разнообразна. Так на первом курсе передо мной стояла проблема - раскрыть таланты, дать студентам возможность проявить себя, помогать, поддерживать и вести их до тех пор, пока не появится потребность расти, развиваться. Надо отдать должное преподавателям-предметникам, которые вовлекают студентов в научную деятельность. Но студент является молодым активным человеком, которому для личностного развития также важно участие в таких видах деятельности как спортивная, художественно-эстетическая, общественно-политическая и др. В этом помогал и помогает до сих пор

воспитательный блок колледжа, который позволяет им раскрыться в области вокала, театра, спорта. Ведущей деятельностью является учебно-познавательная как основа профессионального становления. С 1-го по 4-й курсы ведется Дневник студента, который представляет собой оформленный определенным образом документ-ведомость. Через данную форму работы классный руководитель поддерживает связь с родителями, освещая достижения и проблемы студентов группы для последующего совместного их разрешения. Не стоит забывать и об индивидуальном подходе. Постоянное изучение уровня развития и воспитанности каждого студента и коллектива студенческой группы позволяет эффективно выстраивать учебно-воспитательный процесс в СПО, учитывая те изменения, которые испытывает студенческий коллектив в целом и каждый его член в частности, корректировать содержание и методику этого процесса. Сегодня мы можем использовать самые разнообразные формы организации работы со студентами: беседы, дискуссии, игры, походы в театры, конкурсы, ролевые тренинги и т.д. Но важно, чтобы выбор форм деятельности оставался за студентами группы.

Сегодня могу сказать, что модель, выбранная мною, оказалась успешной. Сейчас я классный руководитель с 12-летним стажем.

Таким образом, организация воспитания в Казанском колледже строительства, архитектуры и городского хозяйства представляет собой целенаправленную планомерную деятельность, основанную на разработанной программе воспитательной работы не только колледжа, но и группы.

Выстраивать воспитательную работу необходимо не только с учетом запросов общества, но и индивидуальных особенностей студентов, их интересов и потребностей, наряду с традиционными формами необходима разработка новых моделей воспитательной работы в колледже, новых форм ее организации и включения студентов в воспитательную работу, развитие форм реального студенческого самоуправления [1], а грамотное планирование воспитательной работы поможет студенту самореализоваться как члену общества, гражданину, семьянину.

Список использованных источников:

1. Зиновьева С.А., Быстрова Н.В., Захарова Н.А., Пирогова А.А. Особенности организации воспитательной работы в вузе // Школа будущего. – 2020. – № 3. – С. 90-99.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации»; Ст. 2.

АБДУЛХАКОВА АЛЬФИЯ ФАРИТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»

Аннотация: в статье показана важность и актуальность наставничества. Наставник, передающий опыт, традиции, культуру профессии в современное время востребован и его роль в подготовке молодого специалиста очень важна.

Ключевые слова: наставничество, основные принципы наставника, подготовка высококвалифицированных специалистов, творческий потенциал педагога.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого специалиста, в повышении профессионального мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации студентов. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Чем наставник отличается от педагога? Наставник - это персона, которая дает жизненные уроки из опыта, направляет и помогает. В отличие от учителя наставник не оценивает знания человека с помощью тестов или контрольных работ. Оценки для него вообще не важны.

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать,

умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность и последовательность.

Форма наставничества «преподаватель - студент (группа студентов)» предполагает наставничество без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанной с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

Задачами наставничества является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся; профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление; профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска». Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования посредством передачи наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций.

Среди них - это улучшение образовательных результатов студента; участие студента в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах различного уровня, в том числе и Молодые профессионалы; активное участие в реализации образовательных и культурных проектов студентов; снижение числа студентов, состоящих в «группе риска».

Наставничество «преподаватель - студент (группа студентов)» может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Наставничество при подготовке обучающихся в чемпионатном движении Молодые профессионалы. Данный вид взаимодействия, как показал опыт реализации в нашем колледже, – один из самых трудных и ответственных, поскольку не каждый педагог

обладает опытом участия в оценке и проведении демонстрационного экзамена, регионального этапа или самого чемпионата по стандартам WorldSkills по соответствующей компетенции.

Подобный вид наставничества требует от педагога готовности выходить за рамки своих должностных, профессиональных обязанностей, поскольку сопровождение осуществляется от разработки индивидуального плана работы с наставляемым до нахождения с обучающимся на соревновательной чемпионатной площадке, как правило, с выездом. Наставник в данном случае будет сочетать в себе такие роли, как педагог, психолог, воспитатель и друг.

На протяжении последних пяти лет этот вид наставничества успешно развивается в нашем колледже, отмечается значительный рост вовлеченности преподавателей и студентов. Результатом работы наставника являются призовые места, полученные студентами, благодарственные письма и сертификаты от региональных и национальных центров профессионального мастерства.

Для того чтобы осуществлять наставническую деятельность, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и профессиональном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных коммуникациях, повышать квалификацию в области психологии, педагогики. Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Кроме того, успешный процесс наставничества сформирует среди студентов категорию тех молодых специалистов, у которых возникнет и укрепится желание остаться в профессии и продолжить дело наставничества.

Список использованных источников:

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

Наставничество в системе среднего профессионального образования – Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», 2017

Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>

АЛЕЕВА ГУЛЬНАЗ УСМАНОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-СТУДЕНТ» ПРИ ФОРМИРОВАНИИ НАВЫКОВ SOFTSKILLS

Аннотация. В статье рассматривается наставничество в аспекте формирования навыков softskills у студентов во вне урочной и урочной деятельности. Также на основе исследований установлены наиболее эффективные методы и приемы softskills как фактора формирования специалиста.

Ключевые слова: наставничество, softskills, уроки, студент.

Мы живем в мире, который постоянно меняется и выдвигает перед профессиональными образовательными организациями все более новые и жесткие требования. На сегодняшний день нужно подготовить не просто специалистов рабочих профессий с высоким качеством подготовки, но и отвечающих современным запросам общества и будущих работодателей. Одним из таких запросов являются специалисты креативные, нестандартно мыслящие, готовые реагировать на любые изменяющиеся условия и решать их с неожиданной творческой стороны. Для достижения поставленной цели нам на помощь приходит наставничество.

Наставник, по С.И. Ожегову, – учитель, руководитель, воспитатель [1]. Педагогический словарь дает следующее определение понятия «наставничество»: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий специалист (обучающийся) практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера» [2; 8]. В определениях многих авторитетных источников [7; 3; 5; 6] и обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие».

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

Также важным критерием, предъявляемым к выпускнику, является владение знаниями в смежных дисциплинах и в других областях деятельности, т.е. выпускник должен быть самостоятельным, творческим и уверенным в себе. Это так называемые навыки softskills, их также именуют как гибкие или мягкие навыки, которые все больше ценятся в современном обществе. Данные навыки не связаны со специализацией, и не зависят от специфики работы, но являются незаменимыми в работе, определяя личностные качества и установки. Целью статьи является рассмотрение путей наставничества при формировании гибких навыков (softskills) на уроках и вне через формирование в них умений красиво и убедительно излагать свои мысли, артистичность, разностороннее мышление и т.д. Одной из сложных сторон гибких навыков является то, что их трудно продемонстрировать и оценить, ибо они формируются в течение всей жизни, к ним можно отнести такие качества как ответственность, дисциплина, самоконтроль. Для того чтобы приобрести данные навыки на помощь приходит наставник, который целенаправленно ведет учащихся к новым знаниям посредством решения теоретических и практических проблем, задач в создающихся для этого проблемных ситуациях [2;10]. Данные навыки в современном мире рассматриваются в качестве важного образовательного результата, наряду с профессиональными навыками и умениями.

А.В. Брушлинский отмечает, что «в ходе своей деятельности человек начинает испытывать какие-то непонятные трудности, препятствующие успешному продвижению вперед... Так возникшая проблемная ситуация переходит в осознаваемую человеком задачу» [2; 35].

Например, наставник должен поставить перед студентами конкретную задачу или проблему, они должны рассмотреть ее в различных аспектах и разными способами. Для этого студенты должны будут построить гипотезу, определить пути решения и в заключении проверить ее правильность. Далее найти аргументы и провести эксперимент или наблюдение, проанализировав их результаты. В качестве примера можно привести задачи на самостоятельное выявление правил, формул, теорем, законов (самостоятельное выведение законов функционала, правила правописания, языковые формулы, открытие способа доказательства залоговости и модальности и т.д.). Таким образом, обучение имеет несколько периодов (задача, гипотеза, анализ и пути решения, и проверка правильности решения). В данном процессе участвуют несколько видов мышления (критическое и эмоциональное), которые помогают в проблемной ситуации осознанию проблемы, ее решению и конечному умозаключению.

Навыки softskills развиваются, чаще всего, стихийно. При их формировании новая информация должна быть получена в ходе решения конкретных ситуаций, которые преодолеваются студентами в ходе активизации лидерских качеств, эмоций, правильной расстановки времени, активного общения и рациональным распределением ролей, что приводит к высоким показателям усвоения знаний. Быстрота передачи информации для решения проблемы или задачи зависит от учащегося или от группы. Работа в команде способствует развитию как позитива и дружеских (партнерских) отношений, так и соперничества между учащимися, что повышает возможности нахождения более эффективных способов решения проблемной ситуации. В итоге студенты могут применить полученные знания в аналогичных ситуациях и одновременно формируют свои умения и творческие способности.

Использование потенциала изучаемых дисциплин (история, татарский язык, русский язык, литература) на занятиях – как интерактивных, так и образовательных технологий (дискуссии, дебаты, разыгрывание ситуаций с ролями, квесты, проектное обучение, путешествия, кейс-стадии т.д.) в процессе наставничества, способствует формированию социальных навыков, таких как выстраивание отношений, работа в команде, умение слушать, а также способности к руководству и лидерству. В игровой форме или через квесты студент на занятиях развивает коммуникацию, эмоциональный интеллект, критическое мышление и на практике учится креативно решать вопросы и задачи, поставленные перед ним.

Правильное использование метода дискуссии наставником также эффективно при формировании мягких навыков, ибо он способствует выработке таких навыков как дипломатия, управление временем, умение публично выступать и презентовать свои идеи и т.д. Участие студентов в индивидуальных проектах, научно-исследовательских работах также важно, здесь они приобретают опыт реального действия – от исследователя до выступающего. В процессе защиты работы (проекта) студент учится управлять аудиторией через речь, пантомимику, мимику; формирует навыки написания текстов, создания презентации, видеороликов; умения взаимодействовать с другими людьми, умения работать в команде, где роль педагога наставника также неопределима. Также надо отметить и развитие личностных способностей, таких как: грамотно и понятно излагать свои мысли, способности увлекать аудиторию возможностями презентуемого проекта, умения самомотивации и самопрезентации.

Роль наставника также важна и во внеурочной деятельности,» она важна в процессе использования таких известных форм, как студенческие газеты, конкурсы чтецов, литературные марафоны, тренинги и др.

Как показывает опыт, на сегодняшний день действительно роль наставника-педагога, который целенаправленно ведет обучающихся по пути становления специалистом, очень велика. В качестве важного результата наставничества, наряду с профессиональными навыками, рассматривается развитие у студентов умений презентовать свои идеи, принимать решения, креативно решать задачи, а также способностей к общению, дипломатии, лидерству, выстраиванию партнерских отношений; формирование командных навыков, опыта публичных выступлений и др. Эти умения относятся к softskills, владение которыми определяет успех будущей профессии, где роль наставника неоценима.

Список литературы

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ «Технология», 2006. – 561 с.
2. Лукин Ю. Б. Два портрета. А. С. Макаренко. М. А. Шолохов. Критико-биографические очерки. – М.: «Московский рабочий» 1975. – 416 с.
3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.
4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.
5. Softskills и Hardskills – в чем разница? // URL: <http://www.mental-skills.ru/synopses/698>
6. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: <http://iori.hse.ru>
7. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.
8. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь. – М., 2008. - 485 с.

АЛЕКСАНДРОВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва»

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СПО

Аннотация: в статье рассматривается роль организации наставничества в системе СПО, а также деятельность наставника при подготовке студента к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, этапы, формы, методы, педагог, деятельность

Наставничество — этот метод адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры.

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

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

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

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Если в СПО сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более

опытного коллеги.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей, или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Список использованных источников:

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2020. - 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. - 2019. - Вып. 4. - URL

АРСЕНЬЕВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА

*преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.
И. Усманова»*

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»

Аннотация: цель наставничества в форме «педагог-студент» заключается в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации. Из личного опыта работы могу выделить следующие успешные виды взаимодействия в форме «педагог – студент»: научно-исследовательская деятельность, наставничество при подготовке обучающихся к участию в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), наставничество

при подготовке обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья к участию в чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс». Показатель успешности деятельности наставника и наставляемого является получение по итогам участия призового места. А самое главное - обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, поддержка, цели, достижения, потенциал личности, профессиональная самореализация, самостоятельность, решение проблем, преодоление барьеров, развитие, образование, адаптация, карьерный рост.

Понятий «наставничество» существует достаточно много. В образовательной среде учреждений СПО наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру:

- наставничество в форме «педагог-педагог»;
- наставничество в форме «педагог-студент»;
- наставничество в форме «работодатель-студент»;
- наставничество в форме «студент-студент».

При реализации наставничества в форме «педагог - студент» педагог - наставник обучающемуся оказывает поддержку в социализации, взрослении, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, раскрывает скрытый потенциал и возможности саморазвития и профориентации.

В основе наставнических отношений лежит доверие, партнерство, диалог, взаимообогащение, передача личностного и практического опыта.

Взаимодействие участников нацелено на получение конкретного результата.

Цель наставничества по форме «педагог-студент» заключается в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Из личного опыта работы могу выделить следующие успешные виды взаимодействия по форме «педагог – студент»:

- научно-исследовательская деятельность;
- наставничество при подготовке обучающихся к участию в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);

- наставничество при подготовке обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья к участию в чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс».

Хочется отметить то, что данные виды взаимодействия ведутся в рамках кружковой деятельности на базе нашего техникума.

Наставничество при подготовке к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, проектной и исследовательской деятельности муниципального, республиканского, всероссийского, международного уровней проходит в индивидуальной форме, предполагающей персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого.

Получение по итогам участия призового места считается отличным показателем результативности работы наставника и наставляемого.

Также хочу отметить работу «Студенческого научного общества» на базе нашего учебного заведения. Работа направлена на вовлечение студентов в научно-исследовательскую и инновационную деятельность, популяризацию науки, установление и поддержку связей со «СНО» других ССУЗов, а также ВУЗов, различными предприятиями. Работа СНО способствует развитию еще одного направления наставничества в формате «студент-студент».

Очень важна роль педагога - наставника в подготовке студентов, участвующих в профессиональных конкурсах WorldSkills. При подготовке к чемпионату педагог-наставник старается передать собственный опыт, учит новой технике, оказывает моральную поддержку, чтобы студент верил в свои профессиональные возможности и в достижение успеха. Педагог способствует формированию и укреплению личностных и профессиональных качеств.

Педагог-наставник выступают еще и в роли эксперта. Дает субъективные и объективные оценки деятельности студента, анализирует его психологическое состояние, то есть оценивает, насколько ребенок спокойный в данной нестандартной ситуации, может ли довести начатое дело до конца, адекватно ли реагирует на оценку его работы. Немаловажно, чтобы студент мог производить критическую самооценку, умел слушать и слышать, так как от этого умения зависит результат выступления. Студента нужно морально подготовить еще и к довольно продолжительному времени конкурсных заданий, что позволит ему быть психологически устойчивым и пройти всю дистанцию, не потеряв качество работы.

Из собственного опыта реализации данного вида взаимодействия не побоюсь сказать, что этот вид взаимодействия в форме «педагог-студент» является самым трудным и ответственным, потому как подобный вид наставничества требует от педагога опыта участия, готовности сочетать в себе много ролей – быть одновременно наставником, педагогом, психологом, воспитателем, другом.

Взаимодействие по форме «педагог-студент» при подготовке обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья к участию в чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс» предполагает вовлечение особенных детей в чемпионатное движение. Но не просто подготовку к выполнению задания, а преодоление совместно с ребенком психологических барьеров в учебе и адаптации в коллективе, поднятие уровня самооценки у студента с особенностями развития и возможности заявить о себе, как о профессионале.

От педагога - наставника требуется высокая психологическая готовность, желание оказывать постоянную психологическую поддержку студенту с ОВЗ, учитывая его индивидуальные психофизические, эмоциональные и нозологические особенности. Подготовка к участию и само участие обучающихся с особенностями развития в чемпионатном движении «Абилимпикс» способствует развитию креативности и критического мышления, повышению интереса ребят к профессиональной деятельности.

Быть наставником - очень ответственная часть работы, которая требует, глубоких профессиональных знаний, а также знаний в области психологии. В большинстве случаев именно от наставника зависит успех ученика.

Показатель успешности деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста.

Список использованных источников:

1. Голованов В. Наставник - это человек, который формирует свободного человека, идя от интереса ребенка. // Вести образования 24.10.2019 <http://vogazeta.ru>;
2. Ковалева Т.М. Клуб экспертов образования. М., 2019. <https://m.facebook.com/eduexperts/?fref=ts>.

АФЗАЛОВА ЭЛЬВИРА ГЕННАДЬЕВНА

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

СОПРОВОЖДЕНИЕ ТЬЮТОРА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: В статье рассматривается роль тьюторского сопровождения в системе среднего профессионального образования. Актуализируется роль тьютора, как нового субъекта, включенного в образовательный и воспитательный процесс профессионального образовательного учреждения.

Ключевые слова: Тьютор, наставничество, образовательный процесс, сопровождение, личностно-ориентированные методы.

Многообразие педагогических подходов в условиях современного профессионального образования является ключевой характеристикой педагогического сообщества.

Современные личностно-ориентированные стандарты образования предусматривают учет индивидуальных особенностей и личностных качеств обучающихся. Направление федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения – модульно-дисциплинарное. Модульное обучение состоит в такой форме организации образовательной деятельности учащихся, которая содержит познавательный и практический аспекты.

В этой связи традиционность образовательных подходов, направленных на усвоение обучающимися определенной суммы знаний и умений, утрачивают свою актуальность. А приоритетность на сегодняшний день все чаще отводится инновационным личностно-ориентированным методам, образовательным и воспитательным технологиям.

Педагогический работник, сопровождающий формирование и реализацию индивидуальных образовательных программ обучающихся, получил название «тьютор». Не случайно «тьютор» в переводе с английского языка назван «наставником», «опекуном».

Индивидуальная образовательная программа под сопровождением тьютора способствует выявлению образовательных интересов и содействию в осуществлении целей образования и воспитания.

Роль тьютора в профессиональном образовании заключается в сопровождении формирования общих понятий квалификации, профессионального роста, осознание личной и социальной значимости профессии/специальности; сопровождении построения и освоения индивидуальной образовательной программы, составление по результатам этого

собственного портфолио; сопровождении приобретения профессиональных и общих компетенций во время учебной, производственной практики, решая задачи индивидуализации; сопровождении исследований студентов, их участия в проектах, в олимпиадах и конкурсах профмастерства; сопровождении подготовки к выпускной квалификационной работе (проекту, исследованию).

Следует отметить, что с 2008 года сфера образования официально закрепила должность тьютора в перечнях должностей. Деятельность тьютора регламентирована квалификационными характеристиками по данной должности.

Основная задача тьюторского сопровождения: научить обучающегося основам планирования собственной деятельности через собственное саморазвитие, умению подвергать ее анализу, видеть в ней перспективы роста, уметь справляться с успехами и неудачами. Потенциал тьютора неограничен, и должен быть направлен на помощь обучающемуся построить индивидуальную траекторию продолжения образования в траекторию трудоустройства.

Тьюторское сопровождение – это сопровождение обучающегося в его индивидуальном движении, это проектирование и построение с подопечным его образовательной программы, обучение принятию оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора.

Тьютора можно определить, как преподавателя нового типа, который играет роль консультанта, наставника. Он является организатором самостоятельной учебной деятельности обучающихся, осваивающих содержание курса и личностно-профессионально развивающихся.

Резюмируя изложенное, остается открытым вопрос о том, какое количество тьюторов необходимо в образовательном учреждении, а также о многообразии точек ответственности тьютора. К сожалению, на сегодняшний день ни в педагогической теории, ни в практике невозможно найти ответ на данный вопрос.

Совершенно очевидно, что введение должности тьютора в систему профессионального образования способно разрешить проблемы, связанные с индивидуализацией образования.

Список использованных источников:

Анисимов О. С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышления. – М.: Экономика, 1991. – 415с

Башкатов И. П., Сергеева Т. А. Механизмы внедрения инноваций в практику профессионального образования столицы // Приложение «Научные исследования в образовании» к журналу «Профессиональное образование. Столица».- 2011.- №9.- С.13-18

Ковалева Т. М. Тьютор-школе//Директор школы. – 2011. – №8.– С. 87-90

Старостина Е. А., Щеглова Е. М. Индивидуализация подготовки обучающихся колледжа к участию в профессиональных творческих колледжах./Материалы IVМеждународной научно-практической и 16 научно-практической Межрегиональной тьюторской конференции 9-10 ноября 2011 г. – М.: МПГУ; АПК и ППРО, 2011.

БИКМЕТОВА ГУЗЕЛЬ ФАНИСОВНА

мастер производственного обучения, ГАПОУ "Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева"

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: Статья посвящена педагогическому наставничеству. В статье рассматриваются этапы, направленные на формирование и развитие функциональных качеств преподавателя.

Ключевые слова: наставничество, условия адаптация, молодые специалисты, опыт.

Одной из острых проблем в образовании на сегодняшний день является не только создание условий для адаптации молодых специалистов, но и организация наставничества.

Педагогическое наставничество - один из видов индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях. Предусматривается непрерывная работа между опытным педагогом и молодым специалистом для формирования знаний, умений и навыков для успешной педагогической деятельности. Следует отметить, что такая необходимость возникает для более глубокого изучения предметной специализации и специфики методики преподавания.

Основной целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении.

Основные задачи:

- привить интерес к педагогической деятельности;

- адаптация к новой профессиональной культуре;
- формирование сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

Под наставничеством предполагается постоянный диалог между опытным педагогом и молодым специалистом. Организация наставничества в средних профессиональных учреждениях носит поэтапный характер и направлен на формирование и развитие функциональных и личностных качеств преподавателя. Можно выделить три основных этапа.

Этап адаптации. Самый важный этап в организации помощи молодому специалисту. Так как молодой специалист обладает материальной базой для преподавания, нет никакой необходимости проводить с ним теоретические занятия. Перед наставником появляется необходимость рассмотреть требования к организации учебного процесса, изучить требования к ведению учебной документации; а также обсудить формы и методы организации внеурочной деятельности и досуга студентов.

Следует отметить, что на данном этапе с молодым специалистом должен работать не только наставник, но и администрация, руководители методических объединений, педагоги-психологи. Составляется план профессионального становления педагога, отдельно обговаривается круг его обязанностей и полномочий. Педагоги-психологи проводят анкетирования, и по их результатам вырабатывается программа адаптации.

Для наиболее эффективной деятельности педагога педагогом-наставником и психологами составляются различные памятки. Проводятся индивидуальные консультации с психологами и педагогом-наставником для разбора ошибок молодого специалиста и для дальнейшего регулирования организационных вопросов.

Этап проектирования. На данном этапе формируется тема самообразования. У молодого специалиста начинает вырабатываться свой собственный индивидуальный стиль преподавания, планируется методическая работа. Начинается оформление портфолио. Происходит корректировка профессиональных умений молодого педагога, наставник помогает выстраивать собственную программу самосовершенствования.

Этап оценивания (рефлексия). Этот этап показывает уровень сформированности профессиональной компетенции молодого специалиста. Отмечается участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, участие в инновационной деятельности. Наставник на данном этапе оценивает степень готовности к выполнению функциональных обязанностей.

Большое внимание педагогу-наставнику следует уделить педагогической этике, нередко, молодые специалисты просто теряются в стрессовых ситуациях и формируется эмоциональный барьер. Наставник должен объяснять, как вести себя со студентами и как реагировать на их прямолинейность. К профессиональному мастерству приходят только путем самообразования и творческого поиска и от того, какой наставник окажется на пути у молодого специалиста зависит все его профессиональное будущее.

Список использованных источников:

1. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (дата обращения: 22.11.2021)
2. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан, г.Казань, 2017, 82 с.
3. Соколюк Л.Д. Система работы с молодыми учителями // Журнал «Все для администрации школы» №8 (44) август 2015 г.

ВАЛЕРОВА АЛИНА ВАЛЕРЬЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

**НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К
ЧЕМПИОНАТУ WORLDSKILLS**

Аннотация: Наставничество рассматривается как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному. Или - педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность. На современном этапе важно понимать наставничество в рамках подготовки конкурсантов к соревнованиям WorldSkills.

Ключевые слова: наставничество, опыт, поддержка, передача знаний, должностные обязанности, WorldSkills.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных

кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». При детальном рассмотрении в понятиях можно выделить несколько инвариантных характеристик наставничества:

– планомерная деятельность по передаче знаний, умений от опытного специалиста к начинающему или не имеющему опыта работы в определенном направлении;

– форма передачи опыта, в ходе которой начинающий специалист практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством наставника;

– эффективный способ повышения квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности будущего специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовка к активной жизни, в том числе трудовой; профессиональная навигация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство. В

качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации. Таким образом, институт наставничества сегодня играет существенную роль в адаптационных процессах.

В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т.д.

В Казанском колледже технологии и дизайна широко распространено наставничество.

Отдельно рассмотрим наставничество в рамках подготовки конкурсантов к соревнованиям WorldSkills.

Конкурс профессионального мастерства по стандартам WorldSkills фундаментально вошел в процесс обучения специалистов среднего профессионального образования.

Сегодня, преподаватели специальных дисциплин не только готовят квалифицированных специалистов своей области, но и показывают достойный уровень на конкурсных площадках профессионального мастерства.

Подготовку к чемпионату, в разрезе наставничества, можно разделить на следующие этапы:

1. Профессиональные навыки;
2. Конкурентные преимущества;
3. Эмоциональная адаптация.

Безусловно, основным элементом подготовки конкурсантов является проработка профессиональных навыков и компетенций для достижения максимальных результатов. Наставник должен знать и уметь объяснить поэтапное выполнение каждого конкурсного задания. На этом этапе наставник (эксперт компатриот) прорабатывает с конкурсантом все нюансы задания. Делится опытом и знаниями. Показывает варианты решения поставленных задач.

На этапе подготовки конкурсанта наставник выявляет индивидуальные особенности конкурсанта, и уже на их основании разрабатывает направления, позволяющие конкурсанту быть конкурентным на чемпионате. Данный этап очень важен, ведь каждый студент индивидуален. И распознав сильные стороны ученика, наставник

сможет подготовить конкурсанта: проработать слабые места и усилить имеющиеся навыки.

Однако, не стоит забывать об эмоциональной составляющей. В работе наставника-компатриота это чуть ли не самый важный аспект. Студент-конкурсант может сколько угодно хорошо знать конкурсное задание, и уметь достигать поставленные задачи, однако, конкурсное волнение способно сбить настрой, и задание станет невыполнимым.

Наставник прорабатывает с конкурсантами различные стрессовые ситуации. Учит трезво оценивать время и собственные силы. Для реализации данного направления часто устраивают неожиданные игровые сложности. И, конечно, именно наставник помогает студенту в решении новых, усложненных задач.

В эмоциональную поддержку так же входит поддержка и консультирование участников во время соревнования, для многих новая обстановка может оказаться пугающей, и в такой ситуации само присутствие наставника на площадке является своего рода успокоением для конкурсанта.

Одним словом, наставник - это не просто слово, это форма мышления, это поведение, это целая философия.

Список использованных источников:

1. Ангеловская С.К. Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании Наставничество в системе среднего профессионального образования [Текст] – Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», 2017 186с.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
3. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/4203224773>
4. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://asi.ru/staffing/standard/>
5. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.

ВАЛИШИНА ТАМАРА МИХАЙЛОВНА

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ, В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация. Система наставничества помогает сформировать профессионалов с более широким кругом умений и компетенций, раскрыть личностный, творческий потенциал обучающихся. В статье рассмотрена практика наставничества по формам «педагог-обучающийся», «работодатель-обучающийся», охарактеризована роль наставника при подготовке обучающихся для участия в конкурсах, олимпиадах и чемпионатах профессионального мастерства, при организации производственных практик.

Ключевые слова: наставничество, наставник, обучающийся, наставляемый, производственная практика, компетенции, профессионал, чемпионат, олимпиада, взаимодействие.

Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня необходимы квалифицированные специалисты, владеющие теорией и практикой, проявляющие готовность к профессиональному росту и развитию, активные в построении профессиональной карьеры, владеющие информацией и умеющие с ней работать.

В настоящее время, как никогда, в образовании возрастает роль педагогического наставничества, которое поможет сформировать профессионалов с более широким кругом умений и компетенций.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся колледжа.

Задачами наставничества являются:

- подготовка обучающегося к самостоятельной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание условий, обеспечивающих успешную образовательную деятельность;
- развитие инициативы участия в конкурсном движении на разных уровнях;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

Обучающиеся отделения «Строительство и Архитектура» ГАПОУ «ККСАиГХ» являются активными участниками Республиканских олимпиад профессионального мастерства по специальности среднего профессионального образования 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», Республиканских конкурсов выпускных квалификационных работ среди студентов колледжей по специальности 08.02.01 и чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Метод наставничества имеет большое значение при подготовке учащихся к конкурсам. Наставничество осуществляется по форме «педагог-обучающийся». Наставник должен обладать определенным опытом, глубокими знаниями, высокой профессиональной компетентностью и высоким уровнем коммуникации.

При подготовке к конкурсам, олимпиадам профессионального мастерства одной из задач, стоящих перед педагогом-наставником, является выявление наиболее одаренных обучающихся. Коллектив преподавателей специальных дисциплин осуществляет индивидуальную подготовку талантливых студентов для участия в конкурсах и олимпиадах. В основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация педагога и обучающегося. Наставник может координировать, стимулировать процесс профессионального обучения, управлять им. Основная задача наставника – создавать условия для активизации познавательной деятельности, реализации творческого потенциала, развития и самореализации наставляемых.

Обучающиеся отделения «Строительство и Архитектура» достойно представляют «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства» на олимпиадах профессионального мастерства. В 2020-2021 и 2021-2022 учебных годах обучающиеся нашего колледжа заняли призовые 1-е места. На Республиканских конкурсах выпускных квалификационных работ (дипломных проектов) обучающиеся отделения «Строительство и Архитектура» в 2020-2021 и 2021-2022 учебных годах также заняли призовые 1-е места.

Одним из примеров наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов является движение WorldSkills Russia. Наставничество в движении WorldSkills Russia основано на жестких профессиональных стандартах, которые постоянно обновляются. С помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, добиться успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям. Наставниками, готовящихся к соревнованиям участников, являются эксперты-носители профессиональных компетенций.

Подготовка к чемпионатам профессионального мастерства в ГАПОУ «ККСАиГХ» проводится под руководством мастеров производственного обучения. Все мастера производственного обучения являются тренерами - экспертами по подготовке участников конкурсов профессионального мастерства. Мастера производственного обучения, - бывшие выпускники нашего колледжа, теперь свой профессионализм, свой талант и опыт передают следующим поколениям обучающихся.

Учебные мастерские ресурсного центра «ККСАиГХ», где проводится подготовка участников конкурсов, с помощью наших социальных партнеров оснащены инструментом и оборудованием мирового уровня фирм Bosch, Festool. Каждый обучающийся имеет отдельное рабочее место, на котором может отработать изучаемые приемы профессионального мастерства и получить грамотную индивидуальную консультацию мастеров производственного обучения. Показателем успешной профессиональной деятельности наших мастеров-наставников может служить высокий уровень подготовки обучающихся принимающих участие в конкурсах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Учащиеся ГАПОУ «ККСАиГХ» уверенно выступают на региональных, национальных и международных чемпионатах по стандартам «WorldSkills», они являются активными участниками и победителями чемпионатов.

По итогам Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Республики Татарстан (ноябрь 2021 г.) наши учащиеся заняли 13 призовых мест. Участники сборной «ККСАиГХ» получили 6 золотых, 3 серебряных и 4 бронзовые медали по компетенциям: «плотницкое дело», «кирпичная кладка», «производство мебели», «столярное дело», «архитектурная обработка камня», «эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома». По итогам Финала X Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (сентябрь 2022 г.) учащиеся колледжа заняли 2

призовых места: золотая медаль (кирпичная кладка), серебряная медаль (плотницкое дело), а также медальон за профессионализм (производство мебели).

Успех на чемпионатах «Молодые профессионалы» говорит не только о личных профессиональных качествах участников, но и о высоком уровне профессиональной подготовки в колледже.

Существенна роль наставничества при организации производственной практики.

Целями наставничества, организованного в период прохождения обучающимися производственной практики в организации, являются повышение уровня практической подготовки, передача профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.

Форма наставничества «работодатель–обучающийся» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность. Модель «работодатель – обучающийся» реализуется в основном в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами.

В ГАПОУ «ККСАиГХ» производственная практика обучающихся на отделении «Строительства и Архитектуры» по специальности «СЭЗиС» проводится на действующих объектах социальных партнеров. Социальными партнерами колледжа являются строительные фирмы Республики Татарстан и УК ЖКХ г. Казани.

Реализация наставничества осуществляется через реализацию программы практики. Руководитель практики от организации (наставник) - работник предприятия с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому, как к равному в диалоге. Он проводит обучение в соответствии с программой практики и контролирует работу, выполняемую обучающимися самостоятельно, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки. На производственной практике учащиеся под руководством руководителя практики от организации (наставника) осваивают новые технологии строительного производства, знакомятся с современными строительными материалами и конструктивными решениями. Руководитель практики от предприятия принимает участие в процедуре оценки общих и

профессиональных компетенций обучающихся, заполняет аттестационный лист практиканта, составляет производственную характеристику.

Основой образования должны стать не только теоретические знания, но и способы мышления и деятельности. Необходимо еще на стадии обучения включить обучающегося в разработку новых технологий, адаптировать к условиям конкретной производственной среды, сделать его проводником новых решений. Важная роль в достижении этих целей принадлежит институту наставничества. Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую потребности образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося.

Подготовка квалифицированных специалистов и становление личности будущих профессионалов – главная цель работы педагогического коллектива нашего колледжа. Внедрение института наставничества повышает эффективность образовательного процесса, способствует подготовке конкурентоспособного специалиста, воспитанию гармонично развитой и социально ответственной личности.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. – 51с.
- 3 Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы». — URL: <https://projectobrazovanie.ru>.
4. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». — URL: <https://clck.ru/QWQZ>

ВИНОГРАДОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

ШАРАФУТДИНОВ АРТУР ИСКАНДЕРОВИЧ

*преподаватели, ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

ПРИМЕНЕНИЕ ИГРОВОГО МЕТОДА, КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЕЙ СТУДЕНТОВ

Аннотация:

Современного обучающегося необходимо погружать в ситуацию, где он может проявить и улучшить свои коммуникативные навыки, личностные качества и профессиональные компетенции. Цель имитационной игры для обучающихся на строительные специальности: формирование профессиональных компетенций, социально-профессиональной ответственности и гражданской позиции у студенческой молодёжи. Задачи, которая ставит предложенный метод: развитие навыков профессионального общения, невербальные коммуникации, толерантности с различными категориями заказчиков или застройщиков; дать возможность убедиться в необходимости совместного принятия решения в реализации любого проекта.

Ключевые слова: игровой метод, наставничество, имитационная игра.

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

Современного обучающегося необходимо погружать в ситуацию, где он может проявить и улучшить свои коммуникативные навыки, личностные качества и профессиональные компетенции. На сегодняшний день зарубежный и отечественный опыт в педагогике накопил достаточно теоретического обоснования методологии, разработки и применения ролевых имитационных игр в учебном процессе.

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

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

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

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

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

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

Выделяют два метода создания имитационных игр. Первый метод заключается в создании атрибутики из подручных материалов, вызывая иллюзию спонтанности проведения игры у обучающихся. Это положительно сказывается на воображении участников, что влечёт за собой более полное погружение в игру и раскрытие в них не только профессиональных, но и коммуникативных навыков.

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

Подготовка и проведение игры заключается в нескольких этапах.

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

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

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

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

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

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

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

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

Задачи:

1. Развитие навыков профессионального общения, невербальные коммуникации, толерантности с различными категориями заказчиков или застройщиков.
2. Дать возможность убедиться в необходимости совместного принятия решения в реализации любого проекта.

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

Ход игры: игра проводится в несколько этапов.

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

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

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

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

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

Авторы формируют следующие выводы:

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

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

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

Список использованных источников:

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

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

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

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

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

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

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

ГИЛАЗОВА ГУЛЮСА ХАЛИЛОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДВАДЦАТЬ ПЕРВОМ ВЕКЕ

Аннотация: В статье рассмотрена: «педагогическая поддержка в форме кураторства и наставничества с помощью новейших приемов».

Ключевые слова: методики, наставничество, студент, поддержка.

Что такое наставничество? Наставничество — система обучения и адаптации непосредственно в ходе учебного процесса. А кураторство? Это - наблюдение и контроль. Значение слова в Энциклопедическом словаре: Куратор — (от лат. *curator* — попечитель). Считаю, что нужно объединить два слова в одно направление. В наше время, время технологии сотрудничества, неслучайно роль преподавателя, наставника - куратора студенческой группы в процессе обучения и воспитания молодежи в настоящее время значительна, как никогда. Выступая в роли наставника молодежи, куратор призван помогать студентам адаптироваться в колледже, знакомить ребят с традициями колледжа в учебной, научной, спортивной и общественной деятельности.

Кураторство сегодня — это не только выполнение социальной роли педагога и наставника, но и социализация студентов, помощь в адаптации к студенческой аудитории, друг к другу. От того, насколько куратор сам по себе личность, насколько серьезно он относится к своей дополнительной нагрузке, зависит очень многое. Многие кураторы пренебрегают своей работой и по многим вопросам с группой общаются в режиме On-line. То есть ведут с ними работу на расстоянии. Сообщили, проверили, собрали документы по группе и на этом работа заканчивается. У многих студентов адаптация проходит сложно и физиологический возраст не соответствует психологическому. В таких случаях нужно применять эффективные методы подхода к студентам. Куратор должен владеть современными педагогическими технологиями по формированию коллектива.

Первое - это анализ данных о студентах, определение уровня их воспитания, способностей и личных особенностей. Второе - важно обеспечить включенность каждого студента в деятельность, что достигается с помощью создания соответствующей обстановки. Во-первых, целесообразно изменить традиционно сложившуюся организацию пространства учебного взаимодействия, организовать общение, чтобы каждый имел возможность высказаться, принять участие в групповой работе. Здесь подойдет форма общения круглого стола.

Во-вторых, куратору необходимо проявлять внимание к высказыванию каждого студента, стимулировать самостоятельность и независимость суждений, принимать любое иное мнение, не давая односторонних оценок. Особенность заключается в том, что вы, как

куратор, одновременно являетесь и субъектом деятельности, и ее объектом. Это позволяет вам ставить перед собой личные цели саморазвития и достигать их в процессе деятельности вместе со студентами.

Стиль педагогического общения — индивидуальный. Но необходимо владеть всеми стилями педагогического общения, гибко меняя их в зависимости от ситуации. А ситуации бывают разные. Юношеству свойственны такие качества, как категоричность в суждениях, отрицание прошлого опыта, максимализм и т. п. Основными формами поддержки на данном этапе - это психологическая перезагрузка, которая предполагает: тренинг, веревочные курсы, индивидуально-групповые консультации. Проведение экскурсий, культпоходов, деловых игр, флеш-моб, разъяснительных бесед. Выполнение заданий на саморегуляцию поведения, формирование внимания, регуляцию отрицательных эмоций. Хороший результат совместной деятельности куратора с обучающимися – это проведение научно-практических конференций, выполнение социально-молодежных и научно-исследовательских проектов, даже создание студенческого канала.

Остановимся на одной из форм. Когда студент вступает на порог колледжа, ему нужен толчок, чтобы решиться и начать участвовать в студенческой жизни. Вот тогда важно привести с группой веревочные курсы. **Верёвочный курс** — активный тренинг, направленный на улучшение навыков командного взаимодействия, командообразования. «Веревочный курс» заключается в создании особой дружеской атмосферы и сплоченности в коллективе, повышении командной ответственности и взаимопомощи, развитии навыков поиска нестандартных решений для выхода из сложных ситуаций. С помощью упражнений преодолеваются коммуникативные и психологические барьеры, вырабатывается тактическое и стратегическое мышление для достижения общих целей. Развивается уверенность в себе и своих силах, раскрывается скрытый потенциал каждого участника. Участников В.К. просят рассматривать этот день как метафору жизненных ситуаций, и когда человек обнаруживает, что он может преодолеть себя, мобилизовав для этого всю свою энергию, в конечном итоге это позволяет ему вырваться на новые рубежи в своей профессиональной или личной жизни. Многие, из прошедших тренинг - «веревочный курс», считают день проведения тренинга одним из важнейших в своей жизни. Это лишь одна из форм тренинга. Выше перечислено много форм, которые вы можете брать в разработку.

Все эти формы способствуют созданию благоприятных условий для продолжения формирования личности студента, внесения коррекции в процесс его социализации.

Конечно, важно оказать поддержку в понимании значимости умения выстраивать диалог и конструктивные отношения с участниками образовательного процесса на любых уровнях, способствовать их желанию идти на контакт с окружением, избавляться от низкой самооценки и излишней замкнутости. Такие формы поддержки в социальной адаптации студентов, воспроизводят в сознании студента чувство собственного долга и ответственности перед самим собой и перед окружающим обществом. Происходит осознание своей индивидуальности, неповторимости и уникальности, осознанности себя как необходимой и значимой части социального окружения. Значимость применения данных форм состоит в том, что с одной стороны студент становится как бы «проводником», выражающим собственное отношение к себе, людям, событиям, явлениям, происходящим в колледже. А с обратной стороны — студент становится обладателем культурных ценностей, которые можно пополнять и делиться с окружающими.

Многообразие форм понятия «педагогическая поддержка» позволяет определить ее как: особую профессиональную деятельность преподавателя, то есть стратегию педагогической деятельности. Из чего следует, что педагогическая поддержка в известном смысле слова — это наставничество, связанная с саморазвитием, самоопределением, самореализацией и личностным ростом потенциала студента и педагога.

Список использованных источников:

1. Л. В. Кудашева «Роль куратора в формировании студенческого коллектива» // СПО (приложение), 2012. № 1. С.152–155. Е. П. Милойчикова.
2. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М. К вопросу о «граблях» педагогической инноватики // НЦО Миссия классного воспитателя. Новые ценности образования № 1 (31) 2007 / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. — НЦО., 2007. — С. 43–55.
3. Руденко А. Н. Педагогическая поддержка личностного роста студента средствами разно уровневого обучения / А. Н. Руденко // Знание. Понимание. Умение, 2011. — № 3. — С. 315–318. 11. Стафеева Ю. В. Педагогическая поддержка адаптации студентов младших курсов к условиям обучения в вузе: автореф. дисс. педагогич. наук: 13.00.01 / Ю. В. Стафеева, РГБ. — Петропавловск-Камчатский, 2005. — 24 с.
4. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. — М.: Смысл, 2007—528 с.

ГУМЕРОВА ЛЯЙСАН МАРАТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ.

РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация: В статье наставничество рассматривается как значимый элемент организации образовательного процесса и кадровой политики. Приводятся основные формы организации наставничества в образовательной среде и проводится сравнительный анализ применения наставничества в отечественном и зарубежном опыте. Особое внимание уделяется организационной структуре наставничества в образовательной организации и его участникам.

Ключевые слова: наставничество, наставляемый, наставник, куратор, формы наставничества.

Наставничество – это одна из форм организации учебного процесса, которая обретает всё большую популярность в зарубежных странах, и которая вошла в Российский обиход с недавних времен.

«Учитель – ученик» вот та модель, к которому мы привыкли и придерживаемся в течение образовательного процесса. Но всегда ли эта модель имеет положительную тенденцию и всегда ли она эффективна? А что если учитель не всегда может донести до учеников основную мысль своего урока?

Еще один вопрос, который нас беспокоит - это адаптация молодых педагогов. Приходя работать в образовательную организацию, у них возникает множество вопросов. Как заполнить электронный журнал, как разрабатывать учебную программу, соответствует ли структура урока нынешним требованиям и т.д. Кто же поможет со всем этим разобраться?

А молодым специалистам, которые пришли проходить производственную практику? Кто им подскажет, как работать с новой техникой, как правильно поступить в тех или иных ситуациях?

Какой комплекс мер может стать сегодня всесторонней поддержкой для учеников, молодых педагогов, юных специалистов и т.д.? Введение системы наставничества и работа с наставником – таким видится ответ на поставленный вопрос.

Цель данной научной работы: сравнить отечественный и зарубежный опыт применения наставничества в образовательной среде.

Задачи исследовательской работы:

1. изучить учебно-методический материал и конкретизировать понятие наставничество;

2. выявить организационную структуру наставничества и определить ведущих участников данного процесса;

3. провести сравнительный анализ применения форм наставничества в России и в зарубежных странах.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Независимо от форм наставничества в данном процессе выделяют две основные роли:

– наставляемый - тот, кто непосредственно взаимодействует с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

– наставник – человек, который имеет богатый опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, и готовый поделиться с данным опытом и навыками с другими.

В роли наставника могут выступать:

- учащиеся образовательной организации,
- представители сообществ выпускников образовательной организации,
- родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели),
- педагоги и иные должностные лица образовательной организации,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

В зависимости от участников выделяют следующие формы наставничества:

1. «Ученик – ученик».

Данная модель широко применяется в европейских странах. Например, в США используются программы взаимного наставничества среди сверстников (peer-mentoring). Их поддерживает министерство образования страны. Успешных учеников старшей школы просят помогать отстающим в освоении материала.

В российской системе образования модель наставничества в среде школьников пока мало распространена. В нашем колледже, например, работает следующая форма наставничества «студент-студент». Наставников мы называем тьюторами и у нас они

выполняют несколько иную роль. Тьюторы помогают группам при организации и проведении различных мероприятий, мотивируют на участие, а также информируют их о предстоящих событиях колледжа.

2. «Учитель – учитель».

Первый год работы в образовательной организации – это адаптационный период для учителя и без посторонней помощи, конечно же, тяжело пройти этот нелегкий путь. Поэтому в среде педагогических работников за молодым педагогом закрепляют опытного учителя, к которому можно обратиться в сложной ситуации.

В недавнем проекте министерства просвещения было объявлено о том, что в школах планируется вводить новые квалификационные категории: учитель-методист и учитель-наставник. На эту квалификацию могут претендовать учителя с высшей квалификационной категорией; со стажем педагогической работы не менее семи лет; прошедший программу дополнительного профессионального образования не ранее чем за три года до подачи заявки на категорию.

3. «Студент – ученик».

В роли наставляемого в данном случае выступает ученик, а в роли наставника – обучающийся профессиональной образовательной организации или студент образовательной организации высшего образования, который помогает с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4. «Работодатель – ученик».

Потенциальные будущие работодатели предоставляют наставников образовательным учреждениям. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение осознанности в вопросах выбора профессии.

5. «Работодатель – студент».

Большинство американских университетов – в частности, педагогических, предлагают программы наставничества, которые связывают студентов с будущими работодателями. Если вуз не имеет собственной программы, стоит изучить предложения местных региональных организаций.

В Германии Федеральная служба по труду и занятости (аналог Центра занятости в РФ) в 2015 году запустила проект «Ассистированное ученичество» (Assistierte Ausbildung). Студенты старших курсов рабочих специальностей проходят практику на производстве под руководством опытного сотрудника. Это позволяет лучше адаптировать начинающих специалистов и снизить число студентов, бросивших учебу.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Организационная структура наставничества в образовательной организации на основе целевой модели выглядит следующим образом:



Рисунок 1 - Организационная структура наставничества

Как мы видим из этой схемы центральной фигурой в данном процессе также выступает куратор (сотрудник организации), который отвечает за реализацию программы наставничества: разрабатывает программу; создает план работы; отбирает и готовит наставников; отбирает наставляемых; осуществляет сопровождение; оценивает эффективность; ведет документацию.

Подводя итоги данной научной работы, отдельно выделим формы наставничества, которые приемлемы в нашей образовательной организации:

1. «Учитель – учитель». Когда к нам на работу устраивается новый преподаватель, за ним закрепляется более опытный сотрудник, который в дальнейшем помогает ему при адаптации. Из своего личного опыта могу сказать, что наставник – это человек, который действительно нужен в начале карьерной деятельности. Когда приходишь работать в образовательную организацию, к сожалению, недостаточно тех знаний, которые мы получили в университете и на производственной практике. Наставник в своё время помог мне разобраться с рабочими программами, показал эффективные методы при обучении студентов, поделился с системой оценивания работ и т.д.

2. «Работодатель – студент». Наш колледж выпускает специалистов легкой промышленности и сотрудничает с такими предприятиями, как ООО «Милена», ОАО «Кукморский валяльно- войлочный комбинат, ООО «ТатВойлок», ООО «Бахетле-1» и т.д. Наши студенты имеют возможность проходить производственную практику в этих организациях и набраться опыта для будущей профессиональной деятельности. За ними отдельно закрепляется наставник, который сопровождает их в течение практики.

3. «Студент – студент». Данная форма наставничества близка к модели «ученик – ученик». Об этой форме наставничества было оговорено ранее.

Таким образом, подводя итоги хотелось бы отметить, что наставничество играет значимую роль в образовательной и кадровой сфере. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает молодым специалистам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными.

Список использованных источников:

1. Алябьева, Т. А. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала / Т. А. Алябьева, А. Б. Корешкова, Е. С. Горшкова, И. А. Горькова, М. М. Фетисова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10-1. – С. 119–121.

2. Развитие системы наставничества: Российский и Зарубежный опыт, 28 апреля 2019, Петрозаводск / ред.-сост. Бермус А.Г., Борзова Е.В., Виегерова А. — Петрозаводск: Изд-во Непрерывное образование: XXI век, 2019. — 133 с. — ISSN 2308-7234. — URL: <http://petrsu.ru> . (дата обращения: 28.04.2019). — Текст : электронный

3. URL: <https://dpo-ilm.ru/laboratory-news/1003201> (дата обращения 11.03.2020)

ЗАЙЦЕВА АННА ИВАНОВНА

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА: МАСТЕРМАЙНД И НЕТВОРКИНГ

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

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

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Инновации в профессиональных технологиях, интеграция научных знаний, рост различных прикладных задач междисциплинарного направления ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности.

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

Наставник - педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Существуют различные формы наставничества. Рассмотрим взаимодействие в форме «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся

планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся. Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства). Педагог в этой формуле - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, обладающий субъективной значимостью для студента (группы студентов), способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов), имеющий профессиональный стиль педагогической деятельности.

Педагог - наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Основу наставничества составляет общение. Одной из важнейших сторон нашего современного мира как раз является повседневное общение с людьми, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое, и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства. Доказано, что только при грамотно выстроенном деловом общении процесс наставничества проходит эффективно.

На сегодняшний день выделяют следующую цель наставничества: обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей. Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество.

На современном этапе эффективными формами взаимодействия в наставничестве являются мастермайнд и нетворкинг.

Мастермайндом (от англ. *mastermind* — «выдающийся ум») называют группы бизнесменов, учёных, специалистов или других людей (студентов), объединённых чем-то общим: идеей, работой, мировоззрением и так далее.

Мастермайнд — это групповой формат работы для достижения индивидуального успеха, где участники (студенты) периодически встречаются под руководством наставника и помогают друг другу в достижении личных целей за счет обмена опытом, генерации идей и взаимоподдержки.

Суть метода проста — несколько человек проводят периодические встречи: например, по 15 минут каждый день, по полчаса 2–3 раза в неделю или по 3–4 часа каждый месяц. Во время встреч каждый участник группы (студент) может задать вопрос, а

другие ответят на него; обсудить пройденный материал; поделиться своими знаниями. Также, все участники могут обсуждать какие-то идеи, делиться мыслями, рассказывать о своём опыте. Личные встречи необязательны, их можно проводить онлайн.

Мастермайнд позволяет студентам получить новые знания, решить проблему, просто посмотреть на ситуацию под другим углом. Каждый участник группы получает что-то ценное, например, может лучше усвоить пройденный материал или создать свой кейс, используя наработки других.

Работа в группах помогает студентам, потому что:

- обсуждение каких-то сложных тем позволит лучше понять, запомнить, усвоить их;
- участники группы (студенты) смогут объяснить простыми словами тему, которую не понимает отдельный студент;
- во время встреч участники будут повторять пройденный материал, тем самым «закрепляя» его;
- можно сразу тестировать навыки — например, ставить во главе мастермайнда конкретную задачу и смотреть, как студенты решают её.

Кроме того, мастермайнды оказывают косвенный положительный эффект — учат нормально общаться, заводить полезные знакомства: всему тому, что сейчас называют нетворкингом. В будущем участники группы (студенты) и дальше смогут делиться знаниями, опытом, а при последующем трудоустройстве — отдавать друг другу клиентов, на которых не хватает времени.

Нетворкинг – социальная и профессиональная деятельность, направленная на формирование, поддержание и использование полезного круга знакомств с целью решения личностных и профессиональных задач. Нетворкинг в наставничестве предполагает желание наставника отдавать: вы делитесь со студентом своими знаниями и опытом, стараясь быть ему полезным. Однако, чтобы выстроить прочные нетворкинг-связи, которые долго будут оставаться полезными, нужно выстраивать взаимовыгодное общение: вы получаете и отдаете в ответ.

Нетворкинг — это когда человек (студент) целенаправленно устанавливает отношения с другими профессионалами в своей отрасли (в учебном заведении, на производственной практике).

В профессиональном нетворкинге важно, чтобы отношения были взаимовыгодными для обеих сторон. Их нужно строить, укреплять и поддерживать.

Отношения должны быть доверительными — тогда обе стороны смогут достичь своей цели. Создавать профессиональные связи стало проще, когда появились социальные сети.

Главная цель нетворкинга — это взаимный обмен полезной информацией. Нетворкинг помогает студентам строить и поддерживать отношения со специалистами из профессиональной сферы. Такие отношения нужны, чтобы получать знания, двигаться по карьерной лестнице и понимать, какие навыки стоит развивать.

Нетворкинг полезен студентам и по другим направлениям:

- можно получить информацию, которая поможет изменить карьеру;
- можно быстрее найти кандидатов на вакансию;
- можно получить профессиональный совет;
- можно найти потенциальных работодателей.

Формы нетворкинга для студентов под руководством наставника:

- посещение деловой конференции;
- общение с единомышленниками;
- поддержание связей с выпускниками;
- электронное письмо преподавателю, мастеру производственного обучения с поздравлением с днём рождения;
- неформальный мозговой штурм с одногруппниками в конце каждой недели.

Практически любое социальное взаимодействие, которое происходит в контексте будущей карьеры, — это нетворкинг. Даже обычное ежедневное общение с одногруппниками, с преподавателями считается нетворкингом, потому что оно укрепляет и поддерживает профессиональные отношения.

Технология наставничества в различных формах ее проявления позволяет обучающимся получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее и это критический запрос времени; обеспечить высокий уровень включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, эффективно сформировать систему студенческого сообщества.

Таким образом реализация и организация наставничества — это комплексное педагогическое воздействие. В новых реалиях проблема «наставничества» не утрачивает своей остроты, в ней открываются новые грани, связанные с особенностями развития личности в условиях критического изменения во всех областях социальной и духовной жизнедеятельности общества.

Список использованных источников:

1. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)
2. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. — 288 с.
3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №4. — С.282– 289.
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ, АНАЛИЗ, ПРАКТИКА. — 2016 – №5. - С. 92-112.

ЗАКИРЗЯНОВА ЛАНДЫШ МИРГАЛИМОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Международный колледж сервиса»

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СТУДЕНТОВ СПО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В данной статье речь идет об особенностях наставничества в современной образовательной системе с учетом цифровизации образования.

Ключевые слова: наставничество, образование, педагог, технологии.

Наставничество в системе образования - понятие далеко не новое, хотя в современном мире оно обрело совсем иной смысл. Проект «Наставничество» создан для улучшения показателей организаций, осуществляющих деятельность по программам образования, подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.

Как известно, наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. И любой человек усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы при попадании в новую для себя среду, а также активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной организации. Этот сложный период сопровождается высоким эмоциональным напряжением,

требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Адаптироваться к новым условиям помогает гибкая и мобильная система наставничества. И даже получение диплома о высшем образовании еще не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом.

Наставничество в образовании для молодежи - понятие очень широкое, здесь можно говорить не только о таких моделях, как педагог-педагог, педагог-студент, но и о наставничестве студент-педагог. А сегодня, в условиях цифровизации образования, уже можно сказать, что наставничество - прекрасная возможность содействовать развитию наставляемого и развиваться самому.

Система профессионального образования является самой чувствительной сферой цифровизации и предметом особой заботы и внимания. Безусловно, цифровизация вносит в жизнь положительные новшества, например, появляется множество электронных учебных материалов. Уже можно учиться, буквально не выходя из дома. Электронные ресурсы помогают найти нужную информацию студенту. В связи с этим очень быстро меняется техническое оснащение образовательных организаций современными технологиями, доступом в сеть Интернет. И за последнее время изменился сам процесс преподавания: педагоги стремительно осваивают новые методы обучения, становясь более мобильными, продвинутыми пользователями.

У процесса цифровизации образования есть и другая сторона, о которой часто говорили во время дистанционного обучения в период пандемии: не заменят ли педагогов роботы и виртуальные системы? В этом случае непременно возникнут проблемы социализации личности. Искусственный интеллект может оказать помощь в поиске информации, избавить от рутинной работы, связанной с её запоминанием. Согласно современным образовательным стандартам, педагог должен выступать лишь в роли помощника, к которому можно и нужно обращаться в случае необходимости. Но только педагог может научить студента пониманию информации, навыкам интеллектуального ее осмысления и приведению в систему. Поэтому наставничество в сфере среднего профессионального образования становится как никогда актуальным.

Наставляемым может стать любой студент по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист. При классическом варианте поддержки "опытный педагог - молодой специалист" ценность взаимодействия заключается в приобретении молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на

месте работы. Но в условиях цифровизации образования тот же классический «тандем» может существовать в виде взаимодействия «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

В каждой образовательной организации есть свой «гуру» современных информационных технологий, будь то преподаватель информатики или программист. Можно назвать этих людей цифровыми наставниками педагогов предметников, классных руководителей. В большей степени от их действий зависит наставничество над коллегами и внедрение цифровизации в образование.

Современные реалии таковы, что вынужденный переход на онлайн -образование, вызванный пандемией, принципиально не мог быть успешным, так как никто не рассчитывал на его массовое внедрение, так как он был вызван стрессовыми обстоятельствами. И, конечно, он возник не по собственной инициативе педагогов. В эпоху пандемии в трудную ситуацию попали не только педагоги, но и студенты. Одни обучающиеся стали наставлять других в вопросах пользования информационными компьютерными системами. Опорой каждому педагогу в данной ситуации стали «цифровые наставники» - наиболее продвинутые в вопросах ИКТ обучающиеся, которые оказывали консультирование не только сверстникам, но и самим педагогам. Так на основе модели «ученик-педагог» прошла «эпидемия» перехода на цифровое образование, в том числе и онлайн. И эта модель тоже имеет полное право на существование, ведь студенты в наше время лучше разбираются в компьютерах, телефонах и прочих гаджетах.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы стать наставником, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности, необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, нужно перенимать чужой опыт и делиться собственными наработками.

Список использованных источников:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

2. Педагогическое образование в России. 2018. № 8, Стариченко Евгений Борисович, Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление

3. Кудашкина Ирина Петровна //Роль наставничества в образовательной среде колледжа (межрегиональная заочная научно-практическая конференция)-2021. – С.64-68.

ЗАЙЦЕВА НИНА ФИЛИМОНОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Аннотация: В современном образовательном процессе активно используется технология наставничества. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека. Примером наставничества является творческая деятельность педагога и обучающегося

Ключевые слова: наставничество, образовательный процесс, метод, технология, исследовательская деятельность, педагог, обучающийся.

На сегодняшний день в системе образования появляется множество новейших методов, меняются задачи и цели обучения. Современный образовательный процесс немалозначим без поиска новых, более эффективных технологий, одной из которых является технология наставничества.

Термин «наставлять» имеет значение «давая советы, учить чему-то; приводить, направлять, нацеливать и т. д. в нужном направлении; направлять»

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Педагог-наставник должен по отношению к ученику выполнять роль вдохновителя, консультанта, научного руководителя. Примером интересной, увлекательной, творческой деятельности является проведение исследовательских работ обучающимися. Научно-

исследовательская практика рассматривается нами как средство повышения профессиональной компетентности будущего специалиста.

Роли наставника в проектной исследовательской деятельности.

- Выяснить в каком состоянии находится работа над проектом – беглый опрос, например:

- Что достигли?

- Насколько плодотворно продвигается работа по проекту?

- Что получилось хорошо, а что не получилось?

- Что подопечный намерен делать? Что хочет изменить в своем подходе к работе, а что оставить как есть?

- Выявить и разобрать трудности в работе над проектом – обсуждение, ответы на вопросы.

- Показать следующий рубеж проектной работы – описание следующего шага план проекта.

- Сформулировать следующие этапы работы (до ближайшей встречи) – беглый опрос (что вы собираетесь сделать?) и рекомендации от наставника (имеет смысл сделать еще вот это и вот это), а подопечный фиксируют свои действия в плане работы.

Под моим руководством обучающимися проделано много исследовательских работ. Как показала практика, исследовательская деятельность обучающихся должна быть педагогически, наставнически организована. Педагог должен решить ряд вопросов, в числе которых:

- как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих обучающихся?

- как поддержать интерес ребят к тому или иному вопросу?

- каким образом организовать совместную деятельность педагога и обучающихся в процессе исследования?

Юным исследователям нужно указать не только на правила научного исследования, но и на необходимость научной этики, правильное понимание своего места в процессе работы, понимание преемственности, обязательность ссылок на источники информации. И этим человеком для него станет именно наставник. Работающий над исследовательским проектом студент должен осознать, что основная доля ответственности за качество работы, сроки ее выполнения, лежат на нем. Студент должен думать также и о том, насколько достоверными научными фактами и информацией он располагает, что подойдет для работы, а от чего следует отказаться.

Исследовательский проект на основе информационных технологий многогранен, эффективен, перспективен, неисчерпаем. Проектная деятельность требует от педагога не столько объяснения материала, сколько создания условий для развития мышления обучающихся, расширения их познавательного интереса, и на этой основе – возможностей их самообразования и самореализации в процессе практического применения знаний. В работе над проектом педагог -наставник:

- помогает обучающимся в поиске нужных источников информации;
- сам является источником;
- координирует весь процесс;
- поощряет обучающихся;
- поддерживает непрерывную обратную связь для успешной работы обучающихся над проектом.

Роль педагога-наставника при выполнении исследовательского проекта заключается:

- в создании системы сопровождения исследовательской деятельности обучающихся, направленной на развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся,
- в развитии способностей через наставничество (педагог-ученик) и включении обучающихся в исследовательскую деятельность;
- оказании помощи в реализации познавательной инициативы;
- осуществлении мониторинга новых образовательных результатов в связи с введением наставничества.

Предполагаемые результаты:

- умение учащихся делать простой и сложный выбор;
- оформление собственных интересов;
- опыт работы с ресурсами различного типа;
- опыт самопрезентации в различных сообществах;
- опыт работы в команде;
- умение анализировать и корректировать собственную деятельность;
- опыт самооценки.

Этапы тьюторского сопровождения:

Диагностико-мотивационный этап.

На первом этапе задачей наставника является помощь обучающемуся в выборе темы исследовательской работы через осознание собственного познавательного интереса.

Наставник помогает обучающемуся осознать вопросы, которые его волнуют, сформулировать тему исследования. Важно подчеркнуть, что наставник не объясняет, не отвечает за обучающегося на его вопросы, а только направляет, помогает ему осознать свой интерес, сформулировать свой вопрос, свою тему.

Результат: осознание обучающегося собственного интереса, выбор темы для исследования.

Методы и приёмы, используемые наставником на первом этапе - анкетирование, тестирование, беседа, консультирование.

Проектировочный этап.

Основным содержанием этого этапа является организация сбора информации по выбранной теме. Обучающийся собирает тематическое портфолио по данной теме.

На втором этапе, когда тема работы определена и обучающийся выходит в самостоятельную исследовательскую деятельность, наставник проводит консультации, оказывает необходимую помощь в формулировании вопросов, касающихся сужения или расширения темы исследования, в оформлении результатов.

Основная задача наставника на этом этапе - поддержка самостоятельности и активности обучающегося.

Результат: умение обучающегося систематизировать собранный материал, осознание собственной успешности и компетентности в выбранной теме.

Реализационный этап.

При реализации модели предполагается использовать следующие методы.

- Теоретический (систематизация психолого - педагогической литературы, изучение и обобщение педагогического опыта).
- Экспериментальный (анкетирование, тестирование, наблюдение, педагогический эксперимент).
- Статистический (обработка полученных данных).

Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении педагогов, в повышении педагогического мастерства. Оно значимо в педагогической практике для профессиональной ориентации учащихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

ЗАМАЛЕТДИНОВА ЛЕЙСЕН АСХАТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»

РАЗВИТИЕ РЕЧИ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ В ХОДЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ

Аннотация: Актуальность темы: проблемы активного использования сленга в речи студентов и формирование правильной речи среди молодежи. Сленг, который активно использует современная молодёжь – своего рода протест против окружающей действительности, против типизации и стандартизации. Сленговые слова оказывают негативное влияние на развитие интересов молодежи. Сленг засоряет наш язык и мешает нормальному общению людей разных поколений, создавая коммуникативный барьер.

Ключевые слова: сленг, молодежный сленг, речь, общение, коммуникативные компетенции.

Двадцатый век является интересным историческим временем для филологов. Революция, гражданская война, Великая Отечественная война, перестройка сильно повлияли на язык. Так позже зародилось понятие среди населения как «сленг». Сленг – это слова и выражения, употребляемые какой-то определенной группой лиц, «в своем кругу».

Русский сленг - это любопытный феномен, его существование ограничено возрастными, социальными и временными рамками. Он имеет место быть в среде учащейся молодежи и отдельных замкнутых группах.

Можно выделить несколько способов образования сленговых слов, что говорит о постоянном обновлении словарного состава:

1. Заимствования из английского языка, например: please (пожалуйста) - плиз; money (деньги) - мани;
2. Суффиксация, например:
 - ух(а) – брат-братуха. Так же сокращение сочетаний «прилагательное + существительное» в одно слово – классный руководитель - класснуха;
 - аг(а) – общежитие - общага;
 - он – музыка - музон;
 - л(а) – прилипала (прилипать) и др.
3. Усечение: жиза – жизненная ситуация;
5. Развитие полисемии: бомбануть, то есть: 1) разозлиться; 2) напасть;
6. Заимствование блатных арготизмов: кипиш - суматоха;
7. Аббревиация: НЗ – не знаю;

8. Каламбурная подставка: бухара – встреча для распития алкогольных напитков.

Сленговые слова и выражения можно встретить и в прессе. Почти во всех публикациях, где речь идет о молодом поколении, содержится сленг. Даже в таких популярных серьезных газетах, как «Аргументы и факты», «Вестник». Газеты - ценный источник, потому что они отражают актуальное состояние языка.

Интернет и компьютерные игры оказывают огромное влияние на язык молодежи, существует даже понятие «игровой сленг». Часто из игры сленг переходит в повседневную речь подростков (Бан – блокировка, флуд – писать в чате нужно).

В последнее время на многих телеканалах, например, ТНТ и СТС, показывают молодежные фильмы, в которых идет активное употребление сленговых слов: «Универ», «Молодежка», «Реальные пацаны», «Интерны», «Жуки», «Ранетки» и т.д.

Например, сериал про жизнь студентов «Универ». Так в обиход людей вошли слова «ПИПЕЦ» (его часто говорила студентка Алла Гришко), «ПОТЕРЯ ПОТЕРЬ» (употреблял простофиля Эдуард Кузьмин).

После выхода в эфир телесериала «Молодежка», показывающего судьбу хоккейной команды «Медведи», в речь людей стали входить слова «ПОШЛА ВОДА ГОРЯЧАЯ», «ЩАС НЕ ПОНЯЛ» (эти фразы употреблял тренер Юрий Михайлович).

Распространение этого явления среди населения объясняется и внедрением «забурности» в жизнь общества. Сленг проникает даже в художественную литературу. К примеру, в произведениях Виктора Пелевина прослеживаются жаргонизмы и сленг: урка залётная, заточка, неклевое дело. Хотя Пелевин считается серьезным автором. И его романы читает молодёжь и старшее поколение.

Сленг - это часть нашей жизни. Но в то же время сленг препятствует культурному развитию молодежи. Подростки безграмотные, не могут полно и корректно выражать свои мысли, имеют маленький словарный запас.

Обучать русскому языку и литературе студентов в современном мире - дело очень сложное, требующее от преподавателя знаний по возрастной физиологии, умений пробудить у учащегося интерес к русскому языку, показать всю его красоту.

На сегодняшний день ситуация в нашем колледже такова, что большинство выпускников школ, поступивших в колледж после 9-го класса, не умеют писать сочинения, не могут излагать свои мысли при аудитории, не могут построить сложные предложения. Возможно, немалую роль сыграли ОГЭ, так как ребята были заточены на решение тестов, а не на изучение красоты и богатства языка. Также интернет, телевидение, социальные сети, улица, некоторые слои общества искажают речь молодежи.

Поэтому на первый план в качестве важнейшей цели обучения я выдвигаю формирование умений и навыков речевого общения.

Для усиления интереса к языку я провожу интегрированные уроки. Можно объединять такие дисциплины, как русский язык и психология общения (было проведено занятие на тему «Молодежный сленг как один из факторов формирования коммуникативных барьеров»), русский язык и татарский язык (занятие «Фразеологизмы русского и татарского языков, их сходство и различие»), русский язык и история («Архаизмы и историзмы») и т.д. Такие уроки позволяют расширить знания ребят и понять, что все это в жизни взаимосвязано и применимо.

Интегрированные уроки – это возможность педагогам работать совместно, создавая условия для проявления определённых коммуникативных умений, являющихся важными компетенциями для человека в 21 веке.

С ребятами мы постоянно участвуем в языковых и литературных конференциях, олимпиадах, конкурсах различного уровня, где студенты занимают призовые места. Посещение музеев и театров также входит в программу обучения для культурного развития.

Основная цель обучения языку и литературе сегодня – научить студентов свободно говорить о любой проблеме многокультурного и многонационального мира, писать письма, электронные сообщения, смс, резюме, поздравления и сочинения; т.е. формирование коммуникативных компетенций. А также способствовать развитию интеллекта, памяти и творческого воображения, впоследствии и формированию профессиональных компетенций.

Ведь речь человека – один из важнейших показателей образованности и эрудированности. От того, как будет происходить общение, зависит восприятие человека, его авторитет в общественной и в профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Береговская Э.М. Молодежный сленг: формирование и функционирование // Вопросы языкознания, 1996, № 3, с. 32-41.
2. Борисова - Лукашанец Е.Г. Современный молодежный жаргон // ИТ. 1980. №
3. Грачев М.А., Гуров А.И. Словарь молодежных сленгов. Горький, 1989.
4. Земская Е.А. Активные процессы современного словопроизводства // Русский язык конца XX столетия (1985 – 1995). М., 1996, с. 90-141
5. Стернин И.А. 1992 - Словарь молодежного жаргона. Воронеж, 1992.

ЗАРИПОВА ГУЛЬЧАЧАК РАМИЛЕВНА

преподаватель, ГАПОУ « Рыбно-Слободский агротехнический техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ К КОНКУРСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Аннотация: Высокую значимость и важность в современном мире приобретает сопровождение обучающихся наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов. Наиболее эффективны в этом направлении программы индивидуального наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, создание ситуации взаимопомощи, поиск контакта и сотрудничества с обучающимися. Наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации обучающихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Ключевые слова: Наставничество, WorldSkills, чемпионат, сотрудничество.

Annotation: Accompanying students with mentors in order to develop and maintain their social potential, skills, stimulate their activity in society, help in building social relations, understanding the essence of social roles, social expectations, contacts acquires high importance and importance in the modern world. Individual mentoring programs are the most effective in this direction, as they influence the wards through friendship, personal example, a sense of equality, acceptance and assistance by students. Mentoring is a global trend, and it covers all spheres of activity: enterprises of various forms of ownership, entrepreneurship, the social sphere, public service and, of course, education. Mentoring in education is the most important condition in the professional development of a young teacher, in improving pedagogical skills, it is also significant in the professional orientation of students. Mentoring today is both a popular trend and a conscious necessity

Keywords: Mentorship, WorldSkills, championship, collaboration.

Кто такой наставник? Это английское слово, происходящее от существительного Ментор – имя персонажа в поэме древнегреческого поэта Гомера. Имя стало нарицательным, обозначающим руководителя подрастающего поколения. Параллельно наставничество начали применять при организации выбора профессии и труда. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Перед наставниками стоит задача сформировать условия, при которых у ребят выстраивается чёткая логика и смысл добиваться высоких результатов. Одним из примеров наставничества, как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего, являются чемпионаты WorldSkills. Целью WorldSkills является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Это достигается посредством организации и проведения региональных, национальных и международных чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. С помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, добиться успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям.

С 2020 года я работаю мастером производственного обучения в ГАПОУ «Рыбно-Слободский агротехнический техникум». Наши обучающиеся активно готовятся к чемпионату WSR по компетенции «Поварское дело». Главной целью моей работы является формирование профессионально и социально компетентной личности, способной к творчеству и самоопределению в условиях меняющегося мира, обладающей чувством ответственности. Реализация практико-ориентированного подхода в профессиональном обучении направлена, во-первых, на приближение образовательного учреждения к условиям практики, жизни. Во-вторых, позволяет создавать условия для целенаправленного формирования конкурентоспособности будущих рабочих и служащих.

Чемпионат WorldSkills отличается от других конкурсов профессионального мастерства объемными, разнообразными и сложными заданиями, длительностью времени как подготовки к чемпионату, так и длительностью времени выполнения заданий во время чемпионата (от 16 до 22 часов). В это время конкурсант испытывает колоссальную нагрузку как психологического, так и физического характера.

Поэтому для подготовки обучающихся к данному конкурсу поддержка мастера производственного обучения необходима. В данном случае мастер выступает в роли опытного наставника. При подготовке обучающихся к конкурсу, первое требование к ним – это желание заниматься саморазвитием и самообразованием, постоянно повышать свой профессиональный и образовательный уровень; второе немаловажное требование – это мобильность. Так как конкурсы профессионального мастерства проводятся в разных регионах страны. Третье требование – желание добиться победы. Я, как наставник, поддерживаю и развиваю данные качества в своих воспитанниках.

Показатели результативности обучающихся на различных конкурсах, олимпиадах и чемпионатах влияют на общий рейтинг учебного заведения как по республике, так и в целом по стране. Остальные же обучающиеся оказывают поддержку своим одноклассникам, посещают площадки, где проходят чемпионаты.

Наставник - равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Одно из предположений об изменении роли Ворлдскиллс в ближайшие годы заключается в том, что для значительной части людей не так важно будет найти свою нишу на рынке труда, сколько уметь сконструировать свой собственный профессиональный маршрут, чему в значительной мере способствует работа с наставниками. Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы делает наставничество постоянным и сопровождающим всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и личностного развития обучающегося (профессия часто рассматривается как главное дело жизни), наставничество должно стать органическим элементом (а может, и первоосновой) среднего профессионального образования.

Вывод: Следует понимать, что наставничество - это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Истина заключается в том, что 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. Залог успеха невозможен без трех составляющих:

Хороший наставник.

Хороший подопечный.

Активное взаимодействие.

Не только наставник, но и его подопечный должны прикладывать определенные усилия к совместному сотрудничеству. Подопечный должен стремиться к успеху, ценить и уважать труд своего наставника, понимать, что ему помогают от чистого сердца.

Взаимоотношения между наставником и подопечным должны строиться на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном участии обеих сторон.

Список использованных источников:

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
2. Бухер, С. Квест для творческого человека / С. Бухер ; пер. с англ. Ю.Змеевой. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 144 с.
3. Вордеман, К. Как научить ребенка учиться / К. Вордеман ; пер. с англ. Л.Головиной. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 с.
4. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент для детей / М. Лукашенко. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 297 с.
5. Международная ассоциация «Шаг за шагом» : [сайт]. — URL: www.issa.nl.
6. Образование через всю жизнь : [сайт]. — URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-olicy/doc/policy/qualityreport_en.pdf.

ИВАНОВА ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО – ПЕРСПЕКТИВА НА БУДУЩЕЕ

Аннотация: изучение данного вопроса посвящено сложной добровольческой деятельности, такой как наставничество. Рассмотрено содержание процесса наставничества, с целью формирования конкурентоспособного специалиста среднего звена или представителя малого бизнеса.

Ключевые слова: наставничество, самозанятость, инициатива.

С юридической точки зрения, на сегодняшний день лучше всего структурировано, пожалуй, наставничество в образовании. Так, издано практическое пособие для кураторов в образовательных организациях «Наставничество в системе образования России», где раскрываются все правовые аспекты наставничества и дается перечень нормативных актов, на которые можно опираться в работе.

В 2018 году принят Национальный проект «Образование», действующий с 01.11.2018 по 31.12.2024 годы, который обеспечивает достижение национальной цели Российской Федерации, определенной Президентом Российской Федерации, по обеспечению возможности для самореализации и развития талантов. Наставничество представляет собой форму эффективной нефинансовой поддержки самозанятости. Самым сложным периодом для старта является первый год работы, когда необходимо убеждать, вселять надежду и развивать идею. При этом работать приходится не только с обучающимся, но и с его родителями или законными представителями.

Наставничество – это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды. Именно благодаря добровольчеству наставников многие тупиковые ситуации находят решения. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в работу, малый бизнес, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциалов. Воспитанники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления представителя малого бизнеса. 2023 год объявлен президентом страны Годом педагога и наставника, поэтому работникам сферы образования предстоит решать важные и амбициозные задачи. В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и

взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Наставничество, как метод обучения, позволяет практически воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными для развития экономики. Особенно важной данная методика становится в тех случаях, когда кадры – это молодые люди с минимальным опытом работы.

Основная задача исследования процесса развития самозанятости – получение и обобщение мнений экспертов и практиков в этой области об эффективности программ наставничества как инструмента поддержки; оценка тенденций и перспектив расширения программ наставничества на местном, на региональном уровне с привлечением новых наставников.

Для того, чтобы быть успешным наставником и развивать конкурентоспособного представителя малого бизнеса необходимо постоянно совершенствовать себя и взаимодействовать с представителями бизнеса, торгово – промышленной палатой, исполнительными органами власти.

Наставничество должно стимулировать потребности будущего предпринимателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Именно такой подход может стать основой для создания гибкой, мобильной и инновационной системы наставничества, способной не допустить экономического кризиса, подготовить достойных и конкурентоспособных представителей экономики, которые в будущем смогут с одной стороны, ретранслировать традиции, а с другой впитывать и внедрять новые схемы бизнеса.

Самозанятость – форма получения необходимого для жизни вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы. В феврале 2019 года министр финансов поручил профильным ведомствам представить предложения о распространении налогового режима для самозанятых по всей стране с 2020 года. Для участия в данном проекте заявлены территориальные субъекты как город Москва, Московская область, Калужская область, республика Татарстан.

В рамках программы подготовки специалистов среднего звена по специальностям: 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» преподавателями техникума ведется активная работа по определению в самозанятости обучающихся в различных сферах деятельности, а в частности гостиничный сервис, уборка, производство кондитерских изделий, оформление первичных документов(ценников) и т.д.

Стать самозанятым может тот человек, который может предложить обществу востребованный товар или услугу, будет способен организовать рабочее место, выполнять круг обязанностей без наемных работников и получать за это стабильный доход.

Цель проекта по развитию самозанятости среди обучающихся преподавателей нашего учебного заведения – это выпуск специалиста среднего звена с действующим бизнесом. Конечно же не возможно охватить и заставить заниматься самозанятостью весь выпуск, но поддержать активных и инициативных – это в наших силах.

Но однако на пути становления юного бизнесмена возникают препятствия.

Организация и поддержка развития самозанятости обучающихся на мой взгляд – это и есть процесс наставничества, который протекает на добровольной основе преподавателя и финансово не поддерживается.

Многие предприниматели ошибочно воспринимают личных коучей как наставников в бизнесе. Но повышение мотивации руководителя предприятия малоэффективно, если говорить о процессах развития компании. Наставничество в бизнесе – это сложная система анализа работы всех сфер деятельности предприятия, направленная на выявление проблем и поиск их решений.

В воспитание подрастающего поколения наставничество – это сложный многогранный процесс, который нельзя свести просто к оценкам, успеваемости по дисциплине, проценту «охвата» студентами курсами дополнительного профессионального образования и секциями.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
2. Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
3. Федеральный закон от 27.11.2018 N 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима Налог на профессиональный доход в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» (с изменениями и дополнениями);
4. Коучинг высокой эффективности/ Джон Уитмор // МАК: 2015. – 124 с.
5. 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.
6. 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.

ИГНАТЬЕВА ВЕРА НИКОЛАЕВНА
ЖИГАНОВА ЭЛЬМИРА АЛМАЗОВНА

*преподаватели, ГАПОУ «Камский государственный автомеханический техникум имени
Л.Б.Васильева»*

**ЭЛЕКТРОННЫЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА,
ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКИ**

Аннотация: В данной статье рассмотрена возможная форма дистанционного обучения при изучении дисциплины «Инженерная графика» с применением платформы Discord и других электронных средств общения, отправка электронных писем, мессенджеры WhatsApp, Telegram, облачные сервисы. В данной статье приведен пример одного занятия на тему «Параметры зубчатых колес. Эскиз зубчатого колеса».

Ключевые слова: инженерная графика, дистанционное обучение, мессенджеры.

Процесс обучения инженерной графики достаточно сложный и длительный. И хотя в курсе инженерной графики нет сложных формул, трудных теорем, научиться чертить нелегко. Особенно сложно научиться азам инженерной графики в условиях дистанционного обучения.

Поэтому можно утверждать, что в отличие от ряда других предметов учебного плана, изучение которых содействует образованию и общему развитию студентов, курс инженерной графики влияет на качество профессиональной подготовки непосредственно и напрямую зависит от наставничества и контроля со стороны преподавателя.

Дистанционное обучение в настоящее время может рассматриваться как инновационная форма обучения, которая позволяет получать знания через интернет под контролем преподавателя.

Цель дистанционного обучения – предоставить студентам элементы универсального образования, которые позволят им эффективно адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и успешно интегрироваться в современное общество.

Главная особенность дистанционного образования – возможность получения образовательных услуг без посещения учебного заведения, так как все изучение предметов и общение с преподавателем осуществляется посредством интернета и обмена электронными письмами.

Преимущества дистанционного обучения:

- возможность организации работы с часто болеющими детьми и детьми-инвалидами;
- проведение дополнительных занятий с одаренными детьми;
- обеспечение свободного графика обучения.

Дистанционное обучение предоставляет дополнительные возможности и для самих преподавателей по повышению своей квалификации через различные вебинары, конференции и другие онлайн-мероприятия.

Важным аспектом дистанционного образования является сохранение коммуникации между участниками учебного процесса. Для обеспечения данной задачи используются современные телекоммуникационные технологии. Если используется технология синхронного обучения, то преподаватель и его ученики общаются онлайн. Если же применяется методика асинхронного обучения, то общение происходит офлайн, то есть посредством отправки электронных писем.

При проведении дистанционных занятий по инженерной графике преподаватели используют обе методики. Так как практика занимает большую часть программы, то существует необходимость в онлайн-занятиях. Онлайн-занятия проводятся на платформе Discord. Сравнительный анализ двух платформ Zoom и Discord показывает преимущества и недостатки каждой системы (См. Рисунок 1). Большим плюсом Discord является то, что она уже установлена у многих студентов на телефоне, поскольку предназначена для геймеров. А молодежь сейчас увлечена компьютерными играми. Эта программа позволяет общаться со студентами, демонстрировать им материал занятий и объяснять выполнение заданий в голосовом и видео-чате.



Характеристики	Zoom	Discord
Звук	+	-
Наличие доски	+	-
Настройки интерфейса	+	-
Видеоконференция	+	+
Установка	+	+
Трафик	-	+
Работа	40 мин	неограниченно
Количество человек	100	50
Возможность видеозаписи занятия	+	+
Возможность демонстрации экранов	+	+
Популярность у студентов	-	+
Возможность установки в телефоне	+	+

Рисунок 1 – Сравнительный анализ платформ Zoom и Discord

Данная форма обучения не теряет актуальности и применяется на сегодняшний день для студентов, находящих длительное время на больничном.

На сайте учебного заведения создается раздел «Дистанционное обучение», где отражаются все группы обучающихся, с указанием дисциплин, фамилий преподавателей и ссылкой на облако по каждой дисциплине, в котором размещены задания, лекции, методические пособия для выполнения практических работ.

Задания выкладываются в облако в соответствии с расписанием учебных занятий и календарно-тематическим планом. Преподавателями разрабатываются задания для каждого занятия.

Тема занятия: Соединение зубчатых колес с валом при помощи шпонки.

Соединение деталей шпонкой позволяет передавать вращательное движение с вала на колесо и наоборот.

Шпонка – это деталь, устанавливаемая в специальный паз вала таким образом, что часть её выступает над поверхностью вала и входит в паз соединяемой с валом детали. Шпонка – это стандартное изделие. Все размеры и параметры шпонки устанавливает ГОСТ. Размеры сечения шпонки и глубину паза, выбирают в зависимости от диаметра вала. Длина шпонки зависит от длины ступицы зубчатого колеса т.е. по другому от длины отверстия под вал. Шпонка должна быть короче ступицы на 2 мм. В условное обозначение шпонки входят размеры её сечения: ширина, высота, длина и номер ГОСТа. Например: *Шпонка 6x6x35 ГОСТ23360-78*

По форме шпонки бывают: призматические в трех исполнениях, сегментные и клиновидные.



Рисунок 2 – Виды шпонок, шпоночное соединение

По всему контуру шпонки снимают фаски, но на чертежах соединений их не показывают. На изображении шпоночного соединения в продольном разрезе вала шпоночный паз выявляют местным разрезом, так как вал обычно показывают

нерассеченным. Шпонки в продольном разрезе также показывают нерассеченными. На рабочих чертежах деталей шпоночного соединения размеры шпоночного паза на валу и в отверстии ставят как показано в карточке- задании.

Для выполнения практической работы необходимо воспользоваться предыдущей работой - «Эскиз зубчатого колеса». Согласно размера отверстия под вал, в зубчатом колесе, необходимо по ГОСТу 23360-78 выбрать подходящий диаметр вала, на который это зубчатое колесо будет одеваться (диаметр вала должен быть на 1 мм меньше, чем диаметр отверстия под вал). По диаметру вала выбрать размеры сечения шпонки **b** и **h**, длину шпонки **l** (на 2мм меньше, чем длина ступицы). Глубину паза на валу **t₁** (на сколько шпонка углубится в вал) и величину **t₂** (на сколько шпонка будет выступать над поверхность вала). И по этим размерам начертить, согласно образца карточки задания, главный вид шпоночного соединения и справа от него - разрез этого соединения. Проставить все необходимые размеры. Буквенные обозначения следует заменить соответствующими числовыми значениями. На главном виде показывают только длину шпонки и проставляют номера позиций деталей, входящих в этот сборочный чертеж. Проводят след секущей плоскости со стрелками и буквами и справа от главного вида строят разрез этого соединения. Разрез обозначают буквами А-А и проставляют размеры, согласно образца.

Для проверки выполненных работ используется электронная почта или WatsApp, куда студенты присылают фото своих выполненных работ. Каждая работа рецензируется преподавателем и если она удовлетворяет требованиям, то ставится соответствующая оценка. Если работа была выполнена неправильно, то указывались ошибки, которые надо было исправить и работа возвращалась на доработку. Оценки выставлялись в отдельный файл в облаке.

Таким образом, применение Discord для проведения онлайн-занятий по инженерной графике в условиях дистанционного обучения повышает эффективность работы студентов и преподавателей. В настоящее время мы используем эту форму обучения со студентами, имеющими пропуски по уважительным причинам (например, по болезни). Это позволяет не отстать им от учебного процесса и вовремя выполнить все практические работы, предусмотренные учебным планом.

Список использованных источников:

1. Бродский А.М., Практикум по инженерной графике: учебное пособие для студ. учреждений сред. проф. образования/ А.М. Бродский, Э.М. Фазлулин, В.А. Халдинов. –

14-е изд., стер. – М.: Издательский центр “Академия”, 2021. – 192с. ISBN 978-5-4468-9913-5

2. Куликов В.П., Инженерная графика: учебник/В.П.Куликов. – М.: КНОРУС, 2020, - 284 с. – (Среднее профессиональное образование).

3. Чекмарев А.А., Осипов В.К., Инженерная графика: учебное пособие.-2-е изд., стер. – М.:КНОРУС, 2020, - 434 с.: ил. – (Среднее профессиональное образование).

ИСМАГИЛОВА РИАНА ИЛЬГИЗАРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНОЛОГИИ- ЛЭПБУК НА УРОКАХ

Аннотация: Внедрение стандарта включило педагогов в активный поиск, чтобы соответствовать современным требованиям, предъявляемым к образованию и воспитанию подрастающего поколения. Это предоставило современному педагогу свободу в выборе эффективных форм и методов организации подростковой деятельности. Главным результатом этого выбора сегодня становятся личностные качества ребят, а не сумма его знаний, умений и навыков.

Ключевые слова: Лэпбук, интерактивная папка, исследовательская работа, познавательная активность.

I. Теоретическая часть.

Лэпбук (lapbook) – в дословном переводе с английского языка значит «книга на коленях» (lap – колени, book – книга). Лэпбук – достаточно новое средство обучения. Впервые создавать лэпбуки начали за рубежом. В России технология лэпбук является новой и пока еще не получившей широкого распространения. Но на данный момент лэпбук – это самая популярная технология домашнего обучения, используемая по всему миру.

Лэпбук – это самодельная интерактивная папка с карманами, вкладками и подвижными деталями, в которой помещены материалы по какой-то определенной теме. Это отличный способ выполнить исследовательскую работу, в процессе которой обучающийся закрепит и систематизирует изученный материал, а применение папки в дальнейшем позволит быстро освежить в памяти пройденные темы.

Работа над лэпбуком достаточно разнообразна, кроме того, роль педагога в такой работе сводится к минимуму: он является не источником информации, а тем фактором,

который подталкивает обучающихся к совершению открытий. Это самодельная бумажная книга с кармашками, дверками, окошками, подвижными деталями, которые обучающийся может доставать, переключать, складывать по своему усмотрению. В ней собирается материал по какой-то определенной теме. При этом лэпбук - это не просто поделка. Он может стать толчком к совместной исследовательской деятельности по интересующей ребятами теме, а может стать и заключительным этапом самостоятельной исследовательской работы, которую студент вместе со взрослым проделал в ходе изучения данной темы. Чтобы заполнить эту папку, ученику предстоит узнать много нового и интересного, выполнить различные задания, провести наблюдения, исследования.

II. Методическая часть.

Цель: моя работа стала - изучение возможностей лэпбука, как современного средства развития подростков.

Задачи:

1. Развивать познавательную активность, самостоятельность, инициативность ребят.
2. Способствовать приобретению навыков самостоятельного сбора и организации информации по изучаемой теме и применению ее в учебной деятельности.
3. Содействовать лучшему пониманию и запоминанию изучаемого материала, и применению полученного опыта в новых жизненных ситуациях.
4. Воспитывать умение активно взаимодействовать со сверстниками и взрослыми, участвовать в совместной деятельности.
5. Способствовать успешной социализации ребят.

При изготовлении интерактивной папки я придерживаюсь определенного плана:

Первый этап – определение темы. На данном этапе достаточно знать тему недели или поддержать инициативу ребят. Не менее важным моментом перед выбором темы является обозначение возраста, для которых будет предназначен лэпбук. Это связано с тем, что не все темы подходят для детей, например, 1 курса, ввиду своей сложности.

Второй этап – составление плана (определение содержания с учетом возраста детей и их индивидуальных особенностей), подбор материалов при участии ребят и родителей.

Третий этап - совместное изготовление и оформление лэпбука.

Четвертый этап- презентация лэпбука (организация совместной деятельности)

Лэпбук я условно делю на четыре основные части: познавательную, игровую, творческую и художественно-литературную.

В познавательной части лэпбука располагается информация, которую необходимо усвоить. В этой части, как правило, главная роль отводится взрослому, который рассказывает, объясняет, показывает иллюстрации.

Игровая часть – это различные дидактические игры, посредством которых дети усваивают и запоминают новый материал («игры - ходилки», «найди пару», «отгадай чьё», «собери пазл», игры на внимание и ассоциации и др).

Творческая часть подразумевает собой всевозможные задания.

Помимо того, что лэпбук - это прекрасное дополнение к развивающей среде, я нашла массу других преимуществ:

- осуществление системно-деятельностного подхода;

При создании лэпбука ребята не получают знания в готовом виде, а добывают их сами в процессе собственной познавательно-исследовательской деятельности.

- поддержка инициативы;

В процессе творчества обучающийся становится не только создателем своей собственной книги, но и дизайнером, художником-иллюстратором, сочинителем собственных историй, загадок, стихотворений. Такая увлекательная форма работы создает условия для развития личности, мотивации и способностей.

- вовлечение родителей в образовательный процесс;

Родители могут обеспечить поддержку:

- организационную (экскурсии, походы);

- техническую (фото, видео);

- информационную (сбор информации для лэпбука);

- мотивационную (поддержание интереса, уверенности в успехе)

Совместное творчество педагогов, детей и родителей делает образовательный процесс более открытым, вызывает у родителей доверие.

II. Заключение

Я считаю, что применение лэпбуков актуально и очень эффективно. Происходит формирование субъектной позиции у ребят, раскрывается их индивидуальность, реализуются интересы и потребности, что в свою очередь способствует личностному развитию и успешной социализации.

Список использованных источников:

1. Козлова С. А. Педагогика // С. А. Козлова - М.: Педагогика, 2001г.-168 с.
2. Педагогический словарь Т.1 Изд-во АПН, М., 1986. с. 335 (Статья «Дидактический материал»)

3. Савенков А. И. Исследовательские методы обучения и образования. Журнал «Инновации в школе» 2005 - № 12 - с. 6-11

4. Обзор лэпбука Дидактические материалы для уроков литературы: Дорохина О.В <https://www.youtube.com>.

КАБИРОВА МИЛЯУША ЗУВАТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г. И.

Усманова»

НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО КАК ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: Наставничество в СПО является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь обучающимся реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. Необходима профессиональная компетентность педагога для того, чтобы передать практические знания студентам.

Ключевые слова: наставничество, потенциал, профессиональная подготовка, практический опыт, компетентность

Бурное развитие науки и техники, быстрая смена одних технологий другими, рост инновационных процессов в сфере производства и бизнеса приводят к необходимости постоянного обновления практических знаний выпускников СПО. Возможность получения новых и креативных специалистов, полностью подготовленных к работе на производстве достигается различными подходами в обучении. Современные подходы ориентированы на создание комплексной системы управления качеством образования, которая состоит из совокупности условий, обеспечивающей это качество. Одна из составляющих этой совокупности — модель наставничества (педагог-студент).

Наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставничество в СПО — это отношения, в которых педагог, имеющий кроме педагогического, практический опыт работы, дает возможность обучающемуся усвоить определенные профессиональные компетенции.

Целью наставничества в СПО по схеме (педагог-студент) является максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования

эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачами реализации программы наставничества являются:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов;
- привить обучающимся интерес к будущей профессиональной деятельности;
- подготовка студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном нестабильном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- формирование предпосылок у обучающихся к предпринимательской деятельности;
- обучение эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у обучающихся способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в различных сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- выработка у обучающихся высоких профессиональных и моральных качеств и ответственности.

В условиях современного общества выпускник СПО должен обладать всеми практическими навыками получаемой специальности. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов — выпускников должно быть системно ориентированным и стать приоритетом согласованной образовательной деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения в роли наставников.

Одним из важных аспектов и задач формирования профессиональных компетенций является проблема повышения интереса обучающихся к приобретаемой специальности. Огромная роль в этом принадлежит интегрированным урокам и ролевым играм. Установление и усвоение в процессе познания взаимосвязей между отдельными элементами знаний из различных дисциплин способствуют углублению и расширению знаний, связи их с практикой, формированию у обучающихся умений обобщать и систематизировать информацию, развитию системного мышления.

Модель урока, объединяющая в себе обучение одновременно по нескольким дисциплинам, при изучении темы требует от преподавателя, как наставника, тщательной подготовки, профессионального мастерства.

Считаю, что проведение интегрированных уроков, ролевых и деловых игр при изучении профессиональных модулей обучающимся по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» важно, так как профессиональная специфика специальности требует обобщенных знаний в области бухгалтерского учета, экономики, налогообложения, предпринимательства и аудита.

Особенный эффект проведения ощущается в выпускных группах, когда обучающиеся находятся на стадии подготовки к профессиональной деятельности. Именно, на этом этапе необходима профессиональная компетентность педагога для того, чтобы передать практические знания студентам. Значимо и то, что, если преподаватель имеет опыт работы главным бухгалтером или главным экономистом организации, ведь именно он, как педагог-наставник, формирует профессиональную готовность к осуществлению обучающимися их будущей специальности и к применению знаний в практической деятельности.

Одним из приоритетных направлений деятельности средних профессиональных учреждений, реализующих практикоориентированную профессиональную подготовку, является взаимодействие со сферой труда, обеспечивающее значительное приближение подготовки специалистов к требованиям различных отраслей экономики и конкретных работодателей, установление связи обучения студентов с предприятиями.

Методами достижения этого направления являются: практические занятия, производственные практики, проводимые непосредственно на производственных предприятиях, участие в чемпионатах Worldskills и Абилимпикс, в конкурсах профориентационной направленности. Такое взаимодействие является эффективным механизмом приближения профессиональной подготовки специалистов к условиям их будущей работы, что особенно важно в условиях быстрых экономических и социальных перемен.

Наставничество в СПО по модели «педагог-студент» является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь выпускникам реализовать их потенциал при любых обстоятельствах в дальнейшей трудовой деятельности.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Профессия преподавателя СПО не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста, ведь очень важно сформировать наставляемого в качестве ответственного, социально активного выпускника с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированной к самосовершенствованию.

Список использованных источников:

1. Вагин И.О. Наставничество / И.О. Вагин. – М.: Студия АРДИС, 2014. – 168 с.
2. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92-112.
3. Шайдуллина А. Р. Интеграция ссуза, вуза и производства в региональной системе профессионального образования - Казань, 2010.- 413 с.

КАЗАКОВА АЛСУ МИДЕХАТОВНА

ВАСИЛЬЕВА НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА

преподаватели, ГАПОУ «Колледжа нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

**КРУЖКОВОЕ ДВИЖЕНИЕ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ОБУЧАЮЩИХСЯ В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Аннотация: в данной статье представлена наставнический опыт работы взаимодействия преподавателя и обучающихся в кружковом движении.

Ключевые слова: наставничество, наставник, преподаватель, обучающийся, студент, кружок, кружковая деятельность, кружковое движение.

Тема наставничество как педагогическая категория сегодня дополнена совершенно новым смыслом. Наставник - это разносторонний и универсальный человек, который мотивирует наставляемых, составляет вместе с ним планы развития, помогает им достичь поставленных целей.

При поступлении в среднее профессиональное учреждение обучающийся ставит перед собой как минимум две задачи:

- 1) получить достойное среднее профессиональное образование;
- 2) получить престижное рабочее место на градообразующем предприятии по профессии или специальности.

К сожалению, не все студенты, поступающие в колледж, мотивированны на столько, чтобы четко двигаться к выполнению поставленных целей. Роль наставничества сводится к выполнению следующих задач:

- адаптация обучающегося в учебном заведении;
- повышение социальной активности;
- содействию личностному самоопределению.

В нашем колледже ГАПОУ «Колледжа нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» наставнической деятельностью занимаются преподаватели специальных дисциплин и преподаватели дополнительного образования. Основная модель наставничества, которое применяется, это групповое наставничество. Групповое наставничество в колледже ГАПОУ КНН имени Н.В. Лемаева реализуется в виде консультаций, практических заданий, опытов, профессиональных проб.

Для этих целей на базе колледжа был создан кружок «Электромонтажник», который ведет преподаватель дополнительного образования, курируют занятия преподаватель специальных дисциплин. Занятия в кружке осуществляется через сформированные группы численностью 5-8 человек. В кружковой работе задействованы студенты с 1 по 4 курса специальность 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживания электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) и профессий 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям). Разработана специальная программа проведения кружка на весь учебный год, которая представляет собой совокупность теоритических и практических занятий, призванных расширить области познания студентов во всех направлениях их профессиональной деятельности. Разработаны планы индивидуальных заданий со студентами разных уровней. Кроме того, за каждым студентом, который посещает кружок закрепляется индивидуальный наставник.

Студенты, занимающиеся в кружке, участвуют не только в Республиканских олимпиадах и конкурсах. На базе ГАПОУ «Колледжа нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» в год проводится минимум 3 конкурса профессионального мастерства (Конкурс профессионального мастерства среди электромонтеров ПАО «НКНХ» Сибур; Конкурс профессионального мастерства среди молодых специалистов АО «ТАНЕКО»; Конкурс профессионального мастерства среди молодых электромонтеров АО «ТАИФ-НК»). Для этих конкурсов задание разрабатывают студенты, участвующие в Республиканских конкурсах и движении WorldSkills. Силами студентов кружка созданы проектно-исследовательские работы на тему:

«Разработка стенда для подготовки к демонстрационному экзамену по модулю «Программирование» на базе логического реле «ONI PLR-S-CPU-1206», «Управление электродвигателем с помощью частотного преобразователя и программируемого логического реле», «Запуск асинхронного двигателя с переключением треугольник-звезда», которые заняли призовые места на Всероссийских и Республиканских научно-практических конференций, под руководством их наставников.

В заключении стоит отметить, что студенты, участвующие в кружковом движении, под руководством наставников, очень сильно отличаются от своих сверстников: наличием критического мышления, способностью ориентироваться в любой ситуации, выстраивать эффективную коммуникацию в разнообразных группах, осознавать собственные возможности в решении групповых задачи, понимать ценность самого коллектива, уважать точку зрения другого человека, востребованностью на рынке труда, быстрым ростом в профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Григорьева Л.А. Педагогическая профессия и ее роль в современном обществе // Роль и место информационных технологий в современной науке: сб. стат. МНПК, Магнитогорск, 28 декабря 2017г.199с.
2. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020 –164 с.
3. Материалы Всероссийская НПК «Наставничество в образовании : современные теории и инновационная практика».
4. Сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки «Педагогические перспективные способы совершенствование культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений»

КАРИМОВ РАФАЭЛЬ РУСТАМОВИЧ

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

НАСТАВНИЧЕСТВО В СПОРТЕ

Аннотация: Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время Приоритетной задачей Российского государства признана всемирная поддержка физической культуры и массового спорта, как важной основой оздоровления нации. Спортивные занятия проводятся с целью укрепления здоровья занимающихся. В данной

работе мною будет рассмотрен один из видов обучения детей и подростков, а именно наставничество. Наставничество в этом контексте считается перспективной образовательной технологией, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осведомленность быстрее, чем традиционные методы.

Ключевые слова: наставничество, наставник, физическое развитие, опыт.

Наставничество подразумевает систему обучения, при которой передача знаний происходит непосредственно на практике, когда более опытный тренер передает свои навыки новичку.

Наставник может привлекать детей и подростков к совместной организации и участию в спортивных мероприятиях, праздниках, рекламных акциях, конкурсах. Все это расширяет кругозор, повышает самооценку, улучшает физическое развитие. Многие люди думают, что наставничество - это то, что вы даете другим бесплатно. Да, но не только. Когда мы отдаем, мы всегда получаем. И кроме того, невозможно получать, не отдавая. Помогая другим, наставники обретают уверенность в своих силах, осваивают новые навыки и открывают новые возможности. Обучение проходит во время спортивных занятий, под руководством опытного спортсмена, которого новичок хорошо знает.

Наставник – это прежде всего друг. Но это со временем. Сначала - человек, у которого можно спросить совета, который помогает рассуждать, находить ответы на вопросы, решать задачи. С которым можно не бояться, что тебя осудят. Это плечо, на которое можно опереться и которого так не хватает детям, участвующим в программе. Это ощущение безопасности.

Каждый наставник, даже самый талантливый, пройдет долгий путь проб и ошибок, пока не станет настоящим учителем: он найдет метод работы с группой спортсменов и с каждым отдельным спортсменом. Успех в тренерской деятельности возможен только в одном случае: если есть взаимопонимание между наставником и спортсменом. Тренер должен стремиться вложить в спортсмена хорошие стороны своей личности.

Наставником может стать любой, у кого есть личный опыт и желание помогать другим. Многие наставники не берут денег за работу. Они помогают подопечным, приобретать новый опыт, делиться своими знаниями и развивать свои компетенции. Наставники строят долгосрочные отношения для поддержки развития подопечного и помогают решать текущие проблемы, когда тренер настроен на достижение конкретных профессиональных или жизненных целей, о которых договариваются вначале.

Можно выделить четыре вещи, которые подросток получает во время общения с наставником:

19. Среда, наделенная стимулами (тактильными, визуальными, акустическими). Для него важно уметь менять позу, прикасаться к предметам разного качества, чувствовать разные прикосновения, слышать звуки, наблюдать за изменением внешней среды.

20. Способность познавать мир как осмысленную структуру с прошлым и настоящим, событиями — ожидаемыми и осуществившимися (постоянство и предсказуемость поведения взрослого, когда ребенок может ожидать от него определенной реакции на типичные события)

21. Потребность в эмоциональной связи с постоянным взрослым является основой для развития личности ребенка, мотивацией к расширению границ знаний о мире.

22. Принятие вашей автономии: как только ребенок научится самостоятельно двигаться и говорить, он постепенно научится организовывать удовлетворение своих потребностей (просить, договариваться, делать это сам).

Таким образом, говоря о влиянии феномена наставничества более опытных спортсменов на сформированность ценностных ориентаций личности младших школьников, можно утверждать его высокую результативность.

Список использованных источников:

Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. Вестник НГПУ.2017; № 5.

Петрановская Л. книга «Тайная опора. Привязанность в жизни ребёнка»
К.Х. Бриш, книга «Терапия нарушений привязанности: От теории к практике»
Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016

Шацкий С.Т. Дети –работники будущего. Москва, 1922.

КОВАЛЕВА МАРИНА АЛЕКСАНДРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ СТУДЕНТОВ С ОВЗ

Аннотация: в статье рассматривается форма наставничества «студент – студент». В качестве наставника выступает студент, который в процессе обучения оказывает помощь адаптации к новым условиям обучения слабослышащему студенту, организует индивидуальное сопровождение обучающегося при поддержке наставника.

Ключевые слова: наставник, адаптация, наставничество.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Создание смешанных групп студентов в колледже слышащих и слабослышащих привело к тому, что в этих группах появилась "новая" категория студентов, которых можно отнести к группе "наставник" и "наставляемый".

Интерес слышащих студентов к однокласснику с нарушением слуха естественен. У слышащих обучающихся возникает множество вопросов по поводу особенностей восприятия окружающего мира слабослышащими, значения звукоусиливающей аппаратуры. На первом месяце обучения происходит адаптация всего коллектива группы. В этот период важная роль принадлежит преподавателю, как наставнику в целом. Образовательная интеграция студентов с нарушением слуха предполагает обучение в коллективе слышащих сверстников на равных условиях. Чрезвычайно важным становится психолого-педагогическое сопровождение неслышащего студента в процессе его общения со слышащими сверстниками.

Через некоторое время большинство слышащих студентов с удовольствием включаются в совместную деятельность и свободно общаются со слабослышащими. Среди студентов группы появляются ребята готовые помочь одноклассникам с ОВЗ в освоении материала. Такая форма наставничества "студент – студент" предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени получения образования и должен обладать организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомую помощь наставляемому в процессе освоения материала.

Обычные студенты могут получить преимущества при инклюзивном подходе к образованию за счёт улучшения качества обучения и совершенствования педагогических технологий работы в группе. В такой группе студентов как наставник, так и наставляемый имеют свои преимущества.

Таблица 1.

Слышащие студенты	Слабослышащие студенты
улучшения качества обучения и совершенствования педагогических технологий работы в группе	работа в группе трио: преподаватель – сурдопереводчик – слышащий студент
учатся уважать и ценить своих одноклассников с инвалидностью	дополнительная помощь со стороны наставника во время урока
вовлечёнными в обучение способствуют повышению их самооценки и качества овладения предмета	использование наглядных пособий сокращает время обучения, высвобождает ресурсы здоровья.
присутствие в группе дополнительного педагогического персонала	разные виды совместной деятельности со слышащими сверстниками
эффективное использование ИКТ, ЦОР, виртуальные лабораторные и практические работы, IT-технологии, мультимедийная презентация, дидактический материал	опыт общения со слышащими сверстниками

Трансляция деятельности на занятиях, в которую совместно вовлечены обучающийся с ОВЗ и наставник по принципу «делай как я». Наставник оказывает во время занятий посильную помощь при проведении практических, лабораторных работ. Подсказывает в какой момент урока нужно записать, зарисовать что-либо в рабочую тетрадь, обратить внимание на доску.

Студенты группы оказывают помощь преподавателю в создании наглядного материала для обучения студентов с ОВЗ. Группой студентов был выполнен на основе технологии опорного конспекта буклет на тему: "Чтение марок покрытых электродов". Он иллюстрирован в цветовой гамме и преподносит изучаемый материал в виде справочного материала, легкодоступного для понимания. Совместная работа на уроке

"наставник" и "наставляемый" является хорошей поддержкой сопровождаемого в процессе получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций.

Во время посещения выставки на ВИКО "Техносварка" ребята с интересом изучают новые технологии сварочного производства, наблюдают за процессом сварки профессионалов. Особый интерес возникает, если им предоставляется возможность поработать на современном оборудовании. На выставке подбирают материал для дальнейшего выполнения письменной экзаменационной работы. В этот момент слабослышащим студентам приходит на помощь сконцентрировать внимание не только сурдопереводчик, но и наставник. Они своим примером помогают подобрать нужные рекламные буклеты, также являются сопровождаемыми.

Какие результаты мы ждем от этого сотрудничества:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в группе;
- развитие инициативы студентов;
- стимулирование творческой активности;
- участие во внеклассной деятельности;

Таким образом, наставничество - это практическая передача знаний, умений, которая является не только более эффективной, чем изучение теоретического материала, но и познавательной. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Список использованных источников:

1. Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е. В. Филатова // Вестник КемГУКИ. — 2018. — № 18. — С.198.

МАМЕДОВА СЕВИЛЬ ВАХИД КЫЗЫ

преподаватель, ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГОМ СТУДЕНТА В ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ И ДИПЛОМНОЙ РАБОТ

Аннотация: Курсовая и дипломная работы требуют от студента знаний в области профессиональных и общеобразовательных дисциплин, аналитической,

исследовательской, творческой деятельности. Педагог, под чьим руководством студент выполняет работу, является не просто руководителем, но и наставником. Определить, что есть руководство и наставничество при работе со студентами в ходе подготовки ими курсовой и дипломной работ – цель данной статьи.

Ключевые слова: наставничество, руководство, курсовая работа, дипломная работа, педагогическая деятельность.

Курсовая работа – это задание по основным предметам специальности, которое выполняется студентом высшего и средне-специального учебного заведения на втором-третьем курсах (иногда и на первом курсе) в виде реферата и/или исследовательской работы. Дипломная работа – один из видов выпускной квалификационной работы – итоговая творческая деятельность студента выпускного курса высшего и средне-специального учебного заведения, включающая достаточный теоретический разбор темы по изучаемой специальности с анализом литературных источников, экспериментов, наблюдений. Курсовая и дипломная работы являются промежуточным и итоговым результатами образовательной деятельности. Подготовка полноценной в смысловом плане и грамотно оформленной работы требует от студента глубоких знаний в области специальных и общеобразовательных дисциплин. Несмотря на то, что выполнение курсовой и дипломной работ считается самостоятельной деятельностью студента, она проводится под руководством педагога.

Руководство и наставничество – синонимичны ли эти понятия, или какое-то является частью другого, или каждое из них несёт самостоятельное значение? Прояснение этих вопросов является целью данной статьи. Выбранная тема является актуальной, потому что она затрагивает проблему взаимодействия педагога и студента в важном процессе выполнения курсовой и дипломной работ.

Есть разные определения понятий «руководство» и «наставничество». Руководство – направление чьей-то деятельности. Педагог, являющийся научным руководителем курсовой и/или дипломной работ студентов, осуществляет направление их деятельности при подготовке данных работ. Это предполагает со стороны педагога постановку задач и требования их своевременного выполнения.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Наставник – это не просто руководитель, ставящий перед студентом задачи и оценивающий результат, но и помощник на всех этапах выполнения работы.

Для представления к защите квалификационной работы, получения знаний, навыков и компетенций в ходе её подготовки взаимодействие педагога-руководителя со студентом, в форме руководства недостаточно. В этой работе руководитель становится ещё и наставником, взаимодействуя со студентом в более тесном контакте по сравнению с педагогами дисциплин, направляя процесс в правильное русло.

Педагог – специалист, занимающийся преподавательской и воспитательной работой. При индивидуальной работе со студентом, педагог узнаёт его не только как ученика, но и как личность с определёнными качествами, которые, несомненно, должны быть учтены и использованы при написании итоговых работ. Студент при обсуждении темы, цели и задач исследования должен иметь возможность высказывать свои пожелания, педагог – учитывать их, тогда совместная работа будет продуктивной, интересной, познавательной. Руководитель курсовой и/или дипломной работ является более опытным в обсуждаемом вопросе человеком, а также зачастую старшим, находящимся рядом с личностью на пути развития собственного потенциала и навыков, выбора дальнейшего пути деятельности и профессионального становления в определенной сфере, следовательно педагог должен являться примером поведения, моральных норм, советником для студента. Всё вышперечисленное нельзя уместить в смысл слова «руководитель», а значит руководство курсовой и дипломной работами можно определить как наставничество.

Таким образом, руководство является лишь частью наставничества, которое, как более широкое понятие, имеет ещё ряд составляющих, таких как ориентация, катализация деятельности, демонстрация модели поведения, отношения к работе, окружающим, обучение, воспитание, общение, фундаментальность, междисциплинарность в подходе к работе и личностная ориентация.

Наставничество студента педагогом в ходе выполнения курсовой и дипломной работ требует от последнего глубоких знаний дисциплины, ориентации в смежных отраслях, грамотности, высокого духовного и морального облика, соблюдения прав и свобод окружающих, толерантности, приверженности общечеловеческим ценностям, личностного развития и роста как специалиста.

На рисунке 1 изображена фреска Рафаэля Санти «Афинская школа» Апостольского дворца Ватикана, представляющая собой произведение искусства эпохи Возрождения. На фреске изображены великие философы, учёные, государственные деятели, дискутирующие о бытие. Дискуссия – это путь к истине, так считалось долгие времена. Темпы современной жизни практически вытеснили это понятие из обихода. Сейчас мы

чаще сталкиваемся с авторитарным принятием решений. Роль педагога огромна, а педагог – руководитель, или ещё лучше наставник, студента, выполняющего курсовую или дипломную работу, должен научить своего подопечного аналитически мыслить, выражать своё мнение, дискутировать, из многих возможных решений суметь найти наиболее приемлимое.



Рисунок 1 - Фреска «Афинская школа» Рафаэля Санти.

Апостольский дворец, Ватикан, 1510 г.

В древние времена образование носило фундаментальный характер. С расширением научных знаний человечества появляются новые сферы деятельности и новые образовательные программы, фундаментальность которых утрачивается. Хотелось бы, чтобы в современном мире не терялся базовый смысл образования, заключающийся в развитии критического мышления и профессионализма, а педагоги были открыты к дискуссии, имели прогрессивные взгляды, воплощали наставничество как модель профессионального поведения.

Список использованных источников:

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 нояб. 1950 г. / Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – № 2. – Ст. 163. – С. 677-740
2. Гуревич П. С. Психология и педагогика / Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. – 2019. – 430 с.
3. Дрозд К. В. Актуальные вопросы педагогики и образования / Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. – 2019. – 266 с.
4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова – 4-е изд. – М. – 1997.

5. 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.
6. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. / Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – №5. 2017. – С. 25-33.
7. Duse1 C. S., Duse D. M., Karkowska M. How important is mentoring in education? / MATEC Web of Conferences 121, DOI: 10.1051/matecconf/2017121. 2017.
8. Zografou A., McDermott L. Mentorship in Higher Education: The Keys to Unlocking Meaningful Mentoring Relationships / Journal of Skills Development. - Vol. 2. – № 1. – 2022.

МИНЕЕВА ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье рассматривается педагогическое сопровождение студентов в период адаптации в условиях профессионального образования.

Ключевые слова: адаптация, студенты, образование, педагогическое сопровождение.

Проблема адаптации студентов-первокурсников к условиям среднего профессионального образования представляет собой одну из важных проблем.

Адаптация молодежи к студенческой жизни - сложный и многогранный процесс, требующий вовлечения социальных и биологических резервов еще не до конца оформившегося организма.

Способность адаптироваться - одна из особенностей личности, формирующихся под влиянием окружающей среды, важной частью которой является образовательное учреждение, где человек формируется как профессионал и личность. Ускорение процессов приспособления первокурсников к новому образу жизни и деятельности, исследование психических состояний, возникающих в учебной деятельности, выявление факторов и условий, способствующих повышению адаптивности, являясь чрезвычайно важными задачами, остаются во многом нерешенными. Таким образом, в теории и практике профессионального образования актуализируются противоречия между:

- объективной потребностью учреждений среднего профессионального образования в студентах, имеющих достаточный интеллектуальный потенциал, и реально низким уровнем готовности выпускников школ к обучению;

- существующим традиционным опытом организации адаптации в процессе получения студентами ПОО и современными требованиями к адаптации, позволяющей формировать готовность к обучению, и развивать познавательную активность студентов;

- потребностями общества в специалистах, обладающих высоким уровнем профессиональных и личностных качеств, способных профессионально адаптироваться в постоянно меняющихся условиях социума и формализованным характером образовательного процесса, не учитывающего индивидуальные особенности и субъективный опыт студентов.

Студенту в наши дни необходимо уметь найти свое место в жизни, адаптироваться в новой социальной среде, усовершенствовать навыки вхождения в профессию. Для этого ему необходимо научиться приспосабливаться к любому коллективу, социализироваться в нем, вникнуть в цель и задачи коллектива, найти общий язык с этим коллективом, не терять самообладание и веру в себя.

Подготовка юношей и девушек к самоопределению (выбору профессии и образовательного учреждения) требует существенного переосмысления практики организации адаптационной работы, в которой отражалась бы возможность управляемого перевода учащихся с одного уровня профессионального развития на другой, на основе преемственности, при переходе из школы в учреждения профессионального образования в самостоятельные трудовые отношения.

В данном случае адаптировать - это создать все необходимые условия для активной самостоятельной реализации студентов в образовательном пространстве.

Студентам всех курсов, иногда не хватает различных навыков и умений, которые необходимы в профессиональных учреждениях для успешного овладения программой. Проходит немало времени прежде чем студент приспособится к условиям обучения в профессиональном образовательном учреждении. Отсюда и низкая успеваемость на первом курсе и большой отсев по результатам сессии. Трудности адаптации – это не что иное, как трудности совмещения усилий преподавателя и студента при организации способов учения. Именно на первом курсе формируется отношение студентов к учебе, к будущей профессиональной деятельности, продолжается «активный поиск себя». Даже на «отлично» окончившие школу, на первом курсе не сразу обретают уверенность в своих силах. Первая неудача порой приводит к разочарованию, утрате перспективы,

отчуждению, пассивности. В связи с такими причинами адаптация первокурсников может вызвать множество трудностей.

Педагогическое сопровождение должно включать в себя следующие компоненты: профессиональное просвещение (тренинговые занятия, ролевые игры), профессиональная диагностика (мониторинг профессиональных направленностей), профессиональную консультацию, социально-профессиональную адаптацию, развитие профессиональных интересов у студентов.

Продолжительность адаптивности к новым социальным условиям составляет 5-6 недель. Наиболее сложными оказываются первые две недели, когда фиксируется бурная реакция на комплекс новых воздействий. Особенно важен каждый день первой недели адаптации.

Групповая работа по формированию профессионального самоопределения предполагает создание условий, которые способствуют раскрытию индивидуальных возможностей каждого студента. На тренинговых занятиях могут использоваться такие приемы, как игра (ролевая, подвижная), мозговой штурм, моделирование, упражнения (настройки, разогревающие), дискуссия, диалог работа в парах, в малых группах.

В течение учебного года по результатам диагностики мотивации к обучению, уровня развития профессиональных мотивов, личностных характеристик, должны проводиться тренинговые занятия и групповые консультации для учащихся 1-х курсов и выпускных групп с целью повышения уровня самооценки, профессиональной мотивации, коммуникативных навыков, обучению способам саморегуляции и снижения тревоги в стрессовой ситуации, отработки навыков самоконтроля, повышения учебной и профессиональной мотивации. На этапе адаптации очень важна комплексная система всего педагогического коллектива, организация учебно-воспитательного процесса, педагогические советы, посвященные анализу процесса адаптации нового набора студентов, родительских собрания, преподавателями, кураторами с целью изучения особенностей и стилей преподавания изучаемых предметов и предотвращение дезадаптивных ситуаций в образовательно-воспитательном процессе.

Целью профессиональной диагностики, является изучение личности студента, его характерных особенностей, ценностных ориентаций, интересов, потребностей, склонностей, профессиональных намерений, темперамент, черты характера. Главной целью является - подготовка к профессиональному будущему, путем направленного формирования необходимых качеств, свойств личности, активизации стремления к работе над собой, к самосовершенствованию.

Профессиональная консультация имеет целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическими требованиями той или иной профессии.

Таким образом, комплексное педагогическое сопровождение адаптационного периода и профессионального самоопределения студентов делает процесс профессиональной адаптации последовательным, осознанным и обоснованным, сможет помочь им адаптироваться в социуме, не растеряться в мире современных профессий, стать счастливым и успешным в жизни.

Список использованных источников:

1. Вавилов, Ю.П. О психологической структуре педагогической деятельности / Ю.П. Вавилов // Ярославский педагогический вестник. – 2012 – № 1. – Том II. С. 270-273.
2. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 2013. – 192 с.

**МИНСАФИНА ЛЕЙСАН ХАМИТОВНА,
РОМАНОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕНТИНОВНА**

преподаватели, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА

Аннотация: в статье рассматривается роль преподавателя в работе как наставника и воспитателя, а также деятельность наставника при подготовке студента для освоения выбранной профессии.

Ключевые слова: наставничество, наставник, студент, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь.

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Кто может стать лучшим наставником для студента СПО? Почему не стоит ограничиваться разовыми встречами с обучающимися? Наставничество в форме педагог-студент в образовании является одной из центральных.

Для Правительства РФ приоритетным направлением является развитие рабочих профессии и в частности, СПО. Одной из основных целей наставничества, является выпуск конкурентоспособных кадров на российский рынок труда, а также на мировой.

Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии своего подопечного. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию (набор инструментов и практик, которые позволяют эффективно организовать групповое обсуждение), консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

Наставничество в профессиональных учебных заведениях во всем мире показало свою эффективность. Студент, у которого есть наставник, получает доступ не только к бесценным знаниям человека, находящегося уже внутри рынка, но и заряд мотивации, так необходимый всем, кто собирается строить свою жизнь успешно и самостоятельно.

Программы наставничества в профессиональных учебных заведениях, создают для студента «социальный лифт» через эффективное студенческое сообщество, помогает более мотивированно и осознанно выстраивать траекторию собственного развития и трудоустройства.

Роль наставника педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение.

Цель наставничества в СПО - оказание помощи студентам в их профессиональном становлении.

Задачи наставничества в СПО:

- привить подопечному интерес к изучаемой профессии;
- ускорить процесс профессионального становления учащегося, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по освоению профессиональных компетенций;
- способствовать успешной адаптации студентов в колледже среди одногруппников, соблюдению правил поведения в колледже.

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

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы. Имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна)

Система наставничества по реализации федерального проекта профессионального образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Цель наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых начинающих педагогов.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен

термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Для успешного взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям, для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Перед наставником стоит ряд задач, это:

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

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

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учащегося.
2. Создание оптимальных условий для освоения выбранной специальности.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с учащимися можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении».

Согласно исследованиям отечественных и зарубежных исследователей педагогики, наиболее оптимальными моделями взаимодействия с учащимися, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

- *Общение-коррекция.* Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности, или выяснении возможностей для их возникновения, наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

- *Общение-поддержка.* Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь подопечному в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

- *Общение-снятие психологических барьеров.* Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Для более продуктивной работы наставника необходимо следовать следующим правилам общения наставника с подопечным:

1. *Не приказывать.* Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с подопечными следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. *Не угрожать.* Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны преподавателя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. *Не проповедовать.* «Вы, как студент, обязаны...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются подопечными как значимые, вследствие их возрастной несостоятельности.

4. *Не поучать.* Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения («Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали примеру...»).

5. *Не подсказывать решения.* Наставник не должен «учить жизни» подопечного. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие подопечного.

6. *Не выносить суждений.* Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить отношение к учебе», «Вы слишком мало внимания уделяете учебе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест подопечных, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. *Не оправдывать и не оправдываться.* Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы осваиваете выбранную специальность не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для подопечного.

8. *Не ставить «диагноз».* «Вы профессионально не пригодны», «Вы не обладаете необходимыми навыками для этой специальности» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит учащегося и настроит его против наставника.

Таким образом, если следовать всем правилам, приведенным в данной работе, то успех работы наставника с подопечным гарантирован.

Список использованных источников:

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением

лучших практик обмена опытом между обучающимися")

3. Федеральный закон (с изменениями на 7 октября 2022 года) (редакция, действующая с 13 октября 2022 года) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

МИХАЙЛОВА ЕЛЕНА МИХАЙЛОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО – СТУПЕНЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ

Аннотация: основной результат наставнической деятельности – продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Ключевые слова: наставничество, кружковая работа, высокие результаты, инновации, компетенции.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Одним из примеров наставничества, как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий, является движение WorldSkills. Исходя из этого на базе ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» (далее ГАПОУ «АПТ») организовано наставничество в кружковой работе по разным направлениям, одним из которых является «Сухое строительство и штукатурные работы». Причина возникновения работы такого рода – необходимость развития ключевых компетенций у учащихся, развития умения применять полученные знания на практике.

Цель: разработка и реализация программы наставничества для работы кружка технического творчества «Сухое строительство и штукатурные работы» как форма

внеурочной деятельности ГАПОУ «АПТ», ориентированной на профориентационной работе с учащимися образовательных учреждений.

Задачи наставника кружковой работы: 1. Формировать у учеников положительное отношение к себе, уверенности в своих способностях применительно к реализации себя в будущей профессии. 2. Повысить уровень престижности рабочих профессий, а именно – мастер сухого строительства и штукатурных работ. 3. Ознакомить учащихся со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях безработицы и конкуренции. 4. Привлечь к деятельности всех участников педагогического процесса, в том числе и родителей учащихся.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в развитие ключевых компетенций учеников; в-третьих, поскольку наставничество носит субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Основные критерии эффективности наставничества: достижение поставленных целей; одобрение и позитивный настрой всех участников; высокие показатели наставляемых.

Работа в сплоченной команде «Наставник – ученик» приносит высокие результаты.

С 2016 года я, Михайлова Елена Михайловна, являюсь наставником кружковой работы по компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы». Ученики – постоянные участники чемпионатов рабочих профессий «Молодые профессионалы», а также конкурсов профессионального мастерства. Ученики кружка всегда занимают призовые места.

Механизмы реализации работы. Реализация поставленных задач происходит в несколько этапов:

Организационный (сентябрь) – составление практических заданий, подбор материалов и инструментов, составление инфраструктурного листа, осмечивание проекта, закупка материалов и инструментов, подготовка рабочей площадки, оснащение рабочих мест нужными предметами, проведение рекламной кампании. Разработка анкет и

проведение анкетирования. Набор группы учеников для участия в проекте по заявлению родителей (законных представителей).

Основной (октябрь – февраль) – проведение мероприятия, посвящённого открытию площадки, реализация программных занятий для целевой группы. На этом этапе будут использованы внутренние средства, задействованы в реализации мероприятий методист, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы.

Заключительный (май – июнь) – подведение итогов реализации проекта, проведение конференции для руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования по опыту участия учреждения в проекте, открытого мероприятия с презентацией результатов деятельности учащихся в рамках проекта.

Фактические результаты наставнической деятельности кружка в направлении «Сухое строительство и штукатурные работы» за 7 лет работы:

2016 год: Михайлов Д.А. – III место, Региональный Чемпионат Республики Татарстан (далее РЧ РТ), Садриев Р.Р. – участие, V РЧ в Чувашской Республике

2017 год: Садриев Р.Р. – III место, РЧ РТ; участие во II РЧ Липецкой области; участие РЧ РТ; Нафиков И.Р. – III место, РЧ РТ

2018 год: Садриев Р.Р. – участие V РЧ Южный Урал; Фомин Р.Р. – I место (возрастная категория ЮНИОРЫ) в РЧ РТ; Нафиков И.Р. – I место в РЧ РТ.

2019 год: Фомин Р.Р. – участие в III открытом РЧ Новгородской обл.; I место (возрастная категория ЮНИОРЫ) – VII Нац.финал; Нафиков И.Р. – участие в РЧ Республики Дагестан; участие в VII Нац.финале. Шакирзянов И.Ф. – III место, РЧ РТ. Возрастная категория ЮНИОРЫ: Абдрафиков Р.Н. – I место в РЧ РТ; Каримов К.И. (ученик МБОУ "СОШ №25 им. 70-летия нефти Татарстана") – II место в РЧ РТ.

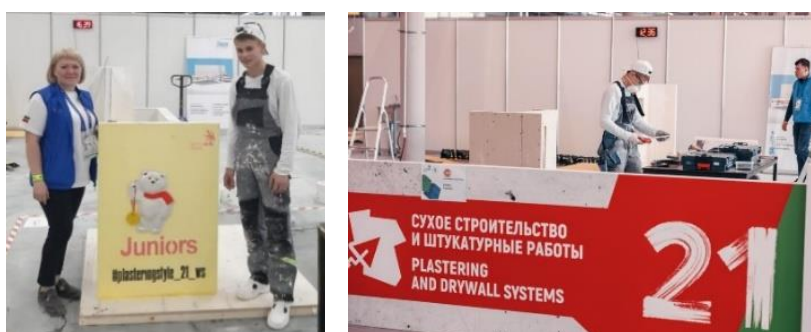


Рисунок 1, 2 - VII Национальный чемпионат WorldSkills в городе Казань, май 2019г.

2020 год: Фомин Р.Р. – II место в РЧ РТ; возрастная категория ЮНИОРЫ: Абдрафиков Р.Н. – III место VIII Нац.финал; РЧ РТ – Муслимов А.М. – I место; Сагиров А.М. – II место; Каримов К.И. – III место. (ученики школ).

2021 год: Фомин Р.Р. – I место в РЧ РТ; возрастная категория ЮНИОРЫ: Муслимов А.М. – I место IX Нац.финал; РЧ РТ – Исаев А.И. – I место; Гайфутдинов Т.К. – II место; Кутдусов Э.Р. – III место. (ученики школ города Альметьевск)

2022 год: Фомин Р.Р. – III место X Нац.финал; возрастная категория ЮНИОРЫ: Исаев А.И. – медальон за профессионализм.

Подводя итоги работы и обобщая полученные результаты, можно сделать вывод, что наставничество – это практическая передача знаний, которая является познавательной, психологической способствующая наставляемому как можно скорее влиться в коллектив, приобрести практические навыки, присущие определённому кругу людей. При работе в команде «Наставник – ученик» обучающийся гораздо быстрее приобретает умения по рабочей профессии и имеет возможность обратиться за помощью к наставнику. В наставничестве есть только преимущества, кто-то из наставляемых получит практические умения и навыки, кто-то опыт и уверенность, а другие – профессионально подготовленные кадры.

Наставничество – ступень к профессиональному росту!

Список использованных источников:

1. Буданов Б.А. Технология монтажа каркасно- обшивных конструкций: учебник для нач. проф. образования / Б.А.Буданов, В. В.Поплавский.— М.: Издательский центр «Академия», 2012. - 176 с.;
2. Елизарова В.А. Технология монтажа каркасно-обшивных конструкций. Практикум. Учебное пособие/ В.А. Елизарова. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. - 192 с.;
3. Куликов О.Н., Е.И. Ролин «Охрана труда в строительстве» – М.: «Академия», 2014 г.;Материаловедение. Отделочные работы : учебник для нач.проф. образования / В.А. Смирнов, Б.А. Ефимов, О.В. Кульков. - 2-е изд., перераб. - М.: Издательский центр «Академия», 2012. - 368 с.
4. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
5. Парикова Е.В. Материаловедение (сухое строительство): учебник для нач.проф.образования / Е.В. Парикова, Г.Н. Фомичева, В.А. Елизарова.- М.: Издательский центр «Академия», 2012.- 304 с.

МУГАЙНУТДИНОВА АЭЛИТА РИНАТОВНА

ТАТАРИНЦЕВ МАТВЕЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ

обучающиеся ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

Научный руководитель: Садыкова Рамзия Нурзадаевна

СНМК – ПЕРСПЕКТИВЫ НАШЕГО БУДУЩЕГО

Аннотация: Мы являемся наставниками Студенческого Научно-Математического Клуба. СНМК играет огромную роль в жизнедеятельности студентов. Учащиеся разных групп сближаются в единое целое и начинают обговаривать план работы. Он позволяет найти себя в роли общества, единомышленников, свой коллектив, выстоять свою точку зрения, подход к разным личностям.

В нашем клубе из года в год выбирается наставник между членами СНМК, в 2022 году выбрали Мугануйтдинову Аэлиту, а в 2023 году Татаринцева Матвея. Мы, как наставники, должны передавать свои накопленные знания и опыт следующему поколению, которое будет вести всю деятельность в нашем клубе, чтобы наш СНМК был в будущем в надежных руках

Ключевые слова: СНМК, клуб, студенты, руководитель, вместе, наставники, коллектив, результаты.

Мы хотим рассказать о Студенческом Научно-Математическом Клубе. А именно о том, что он предоставляет из себя, как его видит студент. Когда мы только попали в этот клуб, мы не знали с чем мы столкнёмся. Изначально нам рассказывали про наставников и то, что мы будем под их руководством. Когда мы впервые встретили наставников, они стали нам предлагать «распределения» СНМК и брать под свое крыло, и руководство. Попав в эту деятельность, мы увидели насколько здесь креативные, коммуникабельные, целеустремленные и преданные своему делу студенты.

Как только нам, студентам рассказали про СНМК, про его творческую и интересную жизнь, мы прошли этап «посвящения» и не с терпением ждали, что нам предстоит встретить еще впереди. Но со временем нам так понравилось участвовать и жить в этом клубе, что мы не хотим расставаться с ним. Бывшие члены СНМК рассказывают нам о том, что клуб оставил в их жизни самые необычные студенческие воспоминания. На самом деле здесь всегда происходят интересные моменты, мы все вместе отдыхаем, готовимся к различным проектам, олимпиадам и конкурсам внеурочного времени. Здесь царит энергия саморазвития и от этого мы вдохновляемся ею и поэтому к нам приходят самые лучшие идеи. И, конечно же, показываем результаты от самых маленьких к самым большим.

Но нас же никто не заставляет быть в СНМК, мы сами горим большим желанием находиться в этой деятельности. Поэтому мы настолько сплотились, что, когда у нас бывают какие-то проблемы или что-то не получается у одного студента, тогда мы все вместе дружной семьей помогаем ему, потому наш СНМК как единое целое.

Когда наши «наставники» можно сказать так уходят в отставку, мы продолжаем развивать наш СНМК. Но когда пройдет некоторое время, а если быть точнее полгода, к нам приходят юные, целеустремлённые и креативные студенты. Мы невольно становимся наставниками наших новых студентов. Конечно же обучаем их всему, что нам передали наши наставники и наш собственный накопленный опыт.

Я хочу вам рассказать весь свой путь в СНМК, как я переживала все моменты, связанные с ним. Было много радости и печали, были тяжелые дни и ночи, когда мы просто из ничего лепили нечто потрясающее, выходило если честно неплохо, а даже лучше некуда. Как я боялась сцены и поборола именно здесь, в клубе СНМК. Еще в начале я даже не умела читать документы, не то что составлять их, а сейчас с легкостью работаю с ними. СНМК просто на просто перевернул мою жизнь с ног до головы. Получив столь большой опыт, я была готова передать свои знания следующему поколению. Сейчас моим стажером является Матвей, но он показал свои навыки настолько, что я горжусь им, что он смог уже на данный момент достичь многого. Вот так у нас в СНМК, мы достигаем успехов и когда мы достигаем высшей точки, передаем свои умения другому, кого ждет это впереди, и с его первыми шагами, мы вспоминаем с чего начинали мы, как нам было тяжело и не просто. Увидев первые успехи нашего юного студента, мы радуемся так, как будто мы сами преодолели ступень и поднялись ещё выше вместе с ним.

Рассказав про свой опыт, вам, наверное, интересно послушать мнение моего стажера, все его мысли и взгляд на наш клуб.

Здравствуйте, меня зовут Татаринцев Матвей, и сегодня я хотел бы вам рассказать про СНМК, почему его все так любят и мой первый взгляд на него.

В 2022 году я поступил в Строительный колледж на специальность строитель. Как и любой другой первокурсник, я ничего и никого там не знал. Но в октябре моя студенческая жизнь разрешилась на до и после. Я узнал про СНМК.

С ним меня познакомил мой двоюродный брат, которым и сам является его членом. Но попасть туда не так уж просто, нужно пройти «посвящение». Дальше же происходит распределение, после которого я попал в группу создание сайтов и их разработок.

А совсем недавно наш руководитель поставил меня на место председателя президента СНМК. Я готовлюсь к вступлению на должность президента СНМК В 2023 году.

Как только я пришел в СНМК мне всё безумно понравилось, и я горел желанием там заниматься. Каждый день мы собираемся и разбираем новые проекты, и работы. В момент отсутствия конкурсов мы пытаемся развить наш клуб и помочь другим членам клуба. Тем самым проявляя себя.

Список использованных источников:

1. <http://ramziackck.tilda.ws/>

QR-код -



МУГИНОВА МИЛЯУША МИРХАДИЕВНА

педагог - хореограф, организатор, МБОУ СОШ № 39 г. Набережные Челны

**МАСТЕР - КЛАСС КАК СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ
ПЕДАГОГА - ХОРЕОГРАФА**

Аннотация: статья посвящена изучению мастер-класса как педагогической технологии и формы обучения хореографическому искусству. В работе рассматриваются теоретические особенности мастер-класса, обосновывается психолого – педагогический ресурс повышения эффективности образовательной деятельности, сохранения ценностей и реализации профессионального самоопределения учащихся.

Ключевые слова: педагогическая технология, мастер-класс, педагог-наставник, профессиональное самоопределение, творческое развитие, профессиональное мастерство.

У каждого из нас своя история, свои воспоминания. Вот учитель так просто и понятно объясняет тему урока, и к нему с удовольствием бежишь, боясь пропустить какой-то фрагмент, какую-нибудь важную деталь, с придыханием следишь за каждым его словом, жестом, примером. На подсознательном уровне ты понимаешь – это мастер своего дела, мастер высшего класса. Это и есть тот самый наставник, у которого хотелось бы учиться и, самое главное – стать таким, как он – уверенным, эрудированным, завораживающим, настоящим наставником для других.

Много удивительных примеров наставничества замечательных педагогов в своем деле описаны в художественной литературе и показаны на экранах телевидения («Уроки французского» В. Распутина, «Два капитана» В. Каверина, учитель истории в фильме «Доживем до понедельника», всемирно известные Майя Плисецкая, Махмуд Эсамбаев).

Сегодня эта тема приобрела особую значимость и актуальность, ибо текущий год объявлен годом педагога и наставника.

Наставничеством является одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником. Это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Изучение истории вопроса показало, что истоки наставничества появились еще в первобытном обществе в его самых примитивных формах обучения детей.

Наставничество сегодня приобретает разнообразные формы, разные направления и модели. Среди известных моделей наставничества можно выделить: «педагог-педагог», «педагог - ученик», «ученик-ученик» и др.).

Каждая из них предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и ключевых запросов участников программы взаимодействия (способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта; прививать интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального самоопределения).

Следует отметить, что особенности современной системы образования позволяют выступать в роли наставника педагогу любого возраста, если его компетенции и профессиональные достижения позволяют это сделать. А потому, используя в практике работы разнообразие моделей, мне импонирует вариант модели наставничества «каждый – каждому», ибо это есть всегда процесс двусторонний.

Изучение наставничества в современной педагогике и дополнительном образовании показало наличие разнообразия форм такой деятельности и систем отношений (раскрываемых через призму различных потребностей).

Самой эффективной формой передачи опыта является, на наш взгляд, «мастер-класс», ибо и молодые учителя, и коллеги с небольшим стажем работы часто нуждаются не в теоретической форме помощи, а в практической.

Мастер-класс – (от английского master-class: master – лучший в какой-либо области, class – занятие, урок) – современная форма проведения обучающего тренинга-семинара для отработки практических навыков по различным методикам и технологиям с целью повышения профессионального уровня и обмена передовым опытом участников, расширения кругозора и приобщения к новейшим отраслям знания.

На основе изучения и анализа психолого-педагогической литературы отметим, что современные исследователи определяют мастер-класс как:

- открытую педагогическую систему, дающую возможность демонстрировать новые возможности обучения;
- особый жанр обобщения и распространения профессионального практического опыта;
- фундаментально разработанный оригинальный метод или авторская методика, базирующаяся на своих принципах и имеющая определенную структуру;
- средство передачи концептуальной новой авторской идеи;
- особая форма учебного занятия, основанная на «практических» действиях показа и демонстрации творческого решения определенной задачи или проблемы.

Обращение мною к данной форме наставничества обосновано его огромным психолого - педагогическим потенциалом, а именно:

- это непосредственная, легкая форма взаимодействия двух сторон, объединенных эмоциональным восприятием и единым эмоциональным духом, что позволяет участникам свободно «включиться» в тему и способствует большей мотивации;

- предполагает качественное изменение традиционных форм повышения квалификации, знаний, что обладает особой привлекательностью, ибо предполагает живость, динамику,

- в основе - тренинговая форма взаимодействия, в которой больше возможностей использования элементов тимбилдинга, что способствует сплоченности, коллективизму, а также - раскрепощенности, снятию зажимов, уверенности.

- организация работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, что повышает интерес к теме;

- включает игровые методы и приемы (а игра – это некоторая «отодвинутость от событий», где каждый, придя в игру, кладет в свою авоську то, что ему именно необходимо) и способствует более успешному усвоению материала;

- важным моментом является и то, что посредством мастер–класса эффективнее усваиваются общечеловеческие и нравственные ценности.

Следует отметить, что именно, под руководством наставника и посредством, в известном смысле, мастер-класса осуществлялась передача духовных и культурных ценностей еще в Древнем Египте, Древней Греции и Древнем Риме и формировалось эмоционально-ценностное отношение к осмыслению художественных ценностей.

В нашей работе – это, в первую очередь, эффективная форма внеаудиторной работы, открытая педагогическая система, позволяющая демонстрировать новые возможности определенного вида мастерства с целью взаимного обучения, обмена опытом, взаимного обогащения приемами и находками.

Так, в нашем образовательном учреждении мастер–классы, как форма наставничества педагога-хореографа, пользуются особой потребностью и отвечают запросам коллег в городе и районе, а потому их проведение вошло в систему.

Отметим, что в структуре проведения мастер–класса, как бы оно творчески не было построено, имеют место три обязательных содержательных блока:

- презентационный блок, в рамках которого организатор-наставник и участники мастер-класса имеют возможность представить творческие результаты (в зависимости от поставленных целей и задач);

- теоретический блок, в рамках которого наставник представляет концепцию по теме мастер-класса. Здесь решаются задачи усвоения материала по теме, а потому очень важно соблюдение принципов, параметров, основных требований в подаче теории: новизна темы, вопроса; актуальность; содержательность; доходчивость материала; образность; творчество;

- практический блок, в котором участники разрабатывают заданную тему или решают проблему.

Задача наставника - поддержание интереса участников творческого процесса к поставленной проблеме и получению ими нового творческого опыта, ведение групповой работы в динамике и мажорном настроении.

В организации наших мастер–классов есть центральная идея, связанная с усвоением и сохранением ценностей, и это занимает в образовательном пространстве важное место, так как цель педагогов дополнительного образования, в том числе и педагогов-хореографов – культивировать человеческую личность, дать ей опору, заложить основы духовной и эстетической культуры с детства.

В современных условиях, когда есть проблема духовно-патриотического и нравственного воспитания, выражающаяся отсутствием гражданской позиции у молодежи, утратой чувства патриотизма, разрывом с традициями национальной культуры, это приобрело особую актуальность. Между тем, период обучения школе – это достаточно долгий путь до полноценной зрелости и важно помочь формированию в сознании подрастающего поколения правильной и четкой позиции по отношению к обществу и Родине, уважительного отношения к обычаям и традициям своего народа, к народам других стран. А потому важнейшим инструментом патриотического воспитания являются мастер-классы, направленные на усвоение национальных культурных ценностей и формирование у них таких качеств, как милосердие, толерантность.

Вот и последний проведенный нами мастер-класс отвечает вышеизложенным принципам. В этом году наша образовательная организация включена в грантовую работу, в которой совместно с КИУ, предусмотрена организация и проведение ряда мероприятий по патриотическому воспитанию.

Мастер–класс по хореографии «Россия – мы дети твои!», проведенный для образовательных учреждений города и республики, включал традиционные моменты:

1. Теоретический этап: «Патриотическое воспитание подрастающего поколения в условиях дополнительного образования» (приветствие, «визитная карточка» - «Кто Я?»).

2. Практический этап: «Танцуйте с нами»: тренинговые упражнения, игровые моменты, моделирование ситуаций, включение всех в активный процесс (приглашение встать лицом к зеркалу), показ движений и разучивание движений под счет, танец под музыку, обращение: «представим, что нас пригласили на чемпионат мира по футболу в качестве группы поддержки» (раздала помпоны), танец всех под музыку; исполнение танца детьми (ансамбль танца «Небеса») в костюмах и т.д.

3. Рефлексивный этап: «Здесь и сейчас» (обратная связь: карточка 3 – 2-1); подарки для гостей - красочные «раздатки–медальки» с куар–кодами на обратной стороне, по которым можно использовать в работе материалы, собранные в практике моей работы, включающие эксклюзивные методические находки; прощание; поклон.

Среди проведенных мною мастер-классов: «Воспитание танцем или Импровизация в современной хореографии», «Аулагый или Игровая хореография», «Шома- бас или К татарскому танцу – через хореографию», «Удиви нас или Я - танцор за 25 мин».

Подводя итоги, отметим, продуктивность обучающего эффекта мастер-класса во многом обеспечивается личностью наставника - его креативным подходом, умением заниматься поисковой творческой деятельностью, создавать условия для самореализации каждого участника мастер-класса; способностью «заряжать» своей творческой энергией и для которого основное кредо в работе: «Моя профессия – хореограф и это мое призвание».

Список использованных источников:

1. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура /Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36.

2. Пастухова, Л. С. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения качества подготовки будущих специалистов / Л. С. Пастухова, Т. В. Сорокина-Исполатова //Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – С. 26–31.

3. Пинская, М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская, А. А. Пономарева, С. Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С. 100-124.

4. Серова, Е. В. Тимбилдинг как метод управления педагогическим коллективом образовательной организации / Е. В. Серова // Молодой ученый.– 2020. – № 43 (333). – С. 62-64. – URL: <https://moluch.ru/archive/333/74402/> (дата обращения: 14.12.2022).

НИЗАМУТДИНОВА АНЖЕЛЛА ШАВКАТОВНА

*преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры
и городского хозяйства»*

ПОДХОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА- НАСТАВНИКА СО СТУДЕНТАМИ

Аннотация: В данной статье рассматривается форма наставничества «Педагог-студент» как способ интерактивного метода общения студентов и педагога в колледже. Определяется роль наставничества, как метода содействия развитию общекультурного и

профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства обучающихся.

Ключевые слова: наставничество, контакты, адаптация, карьерное развитие, мотивация, навыки.

Особенностью труда любого преподавателя является то, что он несёт ответственность и определённые обязанности перед обучающимися, а они, их родители, коллеги по работе и администрация ожидают от них безупречных знаний в области специальности и высокого профессионализма.

Решение задач профессионального становления студента, полного освоения своей профессии, адаптация в коллективе, налаживание межличностных контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Наставничество – это метод адаптации студентов, осуществляющийся на любом этапе обучения.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В нашем колледже применяют следующие формы наставничества:

- Педагог- Педагог;
- Студент- Студент;
- Педагог – Студент (группа студентов);
- Работодатель – Студент (группа студентов).

«Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, WorldSkills);

практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, и World Skills многих других мероприятиях.

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

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

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что обучающийся должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях учебной и практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость обучающегося получить поддержку опытного профессионала -педагога, который способен предложить практическую и теоретическую помощь во время обучения в колледже, а также помочь адаптироваться в коллективе сверстников (в начале обучения).

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала студента. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции студента и стремление заниматься внеклассной добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала студента, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в студентах потребность в самообразовании и повышении квалификации (путем участия во всевозможных олимпиадах и конкурсах, защиты проектов, курсовых и дипломных работ, выступлениях при проведении открытых уроков и внеклассных мероприятиях), стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Данная работа – это долгий и трудоемкий процесс. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Рассмотрим деятельность наставника в форме «Педагог- студент» в нашем колледже. Являясь преподавателем иностранного языка, хочется отметить, что наставник – педагог должен не только владеть лингвистическими знаниями на высоком профессиональном уровне, но и уметь свободно ориентироваться во всем многообразии специальных предметов, понимать суть и специфику той или иной профилирующей дисциплины. Здесь большую роль играют выбор междисциплинарных связей, невозможность преподавания иностранного языка обособленного от специальных дисциплин и выбор обучающей технологии. Сам преподаватель должен подходить к своим знаниям с позиции, чем больше студентов заинтересовать, тем продуктивнее будет занятие и конечный результат. На своих занятиях я часто использую разработку проектов в форме электронной презентаций с использованием компьютерных программ. Здесь студенты прделывают большую работу: поиск и систематизация информации, перевод, подбор наглядного материала, а также защита самой презентации. Работая совместно или индивидуально, студенты приобретают способность к развитию творческого, проектного мышления, способность самостоятельно принимать решения и проявление профессионально-мобильного интереса. Все это повышает познавательный интерес к своей специальности и к языку и формирует устойчивую положительную мотивацию к предмету.

Педагогу-наставнику необходимо формировать профессиональную готовность к осуществлению обучающимися их будущей специальности, так как выполнение любых видов предполагаемых работ для участия в конкурсах, олимпиадах способствуют как формированию заинтересованного отношения, так и применению знаний в практической деятельности. С этой целью в нашем колледже проводятся лингвистические конкурсы в рамках движения WorldSkills, интернет-экзамены для студентов разных специальностей, на олимпиадах по профилирующим дисциплинам вводятся задания на иностранном языке, ребята участвуют волонтерами в различных мероприятиях городского и республиканского масштабов.

Хочется отметить, что наставничество - это универсальная форма социального партнерства она может использоваться на любом этапе жизни студента. Создание эмоциональной благоприятной атмосферы (в начале обучения), адаптация в коллективе, несомненный профессиональный рост студента, их готовность к саморазвитию и самосовершенствованию (на выпуске) – вопросы, которые можно решить в учебном заведении при помощи реализации системы наставничества.

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. Методические рекомендации для организации работы наставника [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http:// www.mkarm.ru/](http://www.mkarm.ru/) (дата обращения: 09.11.2022)
3. 2. <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html>

НИГМАТУЛЛИН АЙДАН БУЛАТОВИЧ

Обучающийся, КФ ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФЕНОМЕН

Аннотация: наставничество, soft skills, лидерство, управление, менеджмент

История Наставничества. Наставничество – один из самых древних институтов человеческой цивилизации. Древние люди, повсеместно обретая язык и жизненный опыт стали обмениваться им. Вместе с общинами появлялись целые поселения, регулированием которых велось под наставничеством старейшин. Однако все начиналось не только с этого. Ремесленники, охотники, воины – все они делились опытом, который создавал крепкие связи, а в последующем и целые народы. По сути своей, вся человеческая эволюция обязана своему процветанию в большей степени именно наставничеству. В Древние времена, опыт мог стоить многого и даже жизни. Охотники, добывая добычу, не раз могли получить ранения от диких зверей, земледельцам тщательно приходилось проверять каждое растение и ягоду на предмет ядов, а ремесленники не раз могли падать с деревьев в поисках ресурсов. И лишь через такой тяжелый опыт другие могли получать жизненно необходимые знания, а со временем людей стал беспокоить вопрос: «Как же избежать столь сурового способа получения информации?»

Людям необходимо было преобразовать уже имеющийся опыт во что-то еще более совершенное, дабы жизнь потомков была менее суровой, прогресс начал диктовать свои правила еще задолго до высоких технологий. Люди стали добывать уголь, поняли, что такое огонь, методом проб и ошибок узнали, что яды могут быть полезными, начали воздвигать целые полисы и города...

В начале эры люди не жили в том понятии, в котором живет современный человек. В большинстве своем каждый древний человек находился в состоянии скорее «выживания», но в действительности это был обычный быт. Вместе с городами пришло и понятие «комфорта». Теперь люди находились под защитой стражников, улицы охраняли жандармы порядка, мироустройство начинало обретать другие идеи. Человечество начинало задумываться о своем существовании, о мотивах своей цивилизации, где наставничество всегда было рядом...

«Воспитание — дело трудное, и улучшение его условий — одна из священных обязанностей каждого человека, ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих ближних»

Сократ – один из великих героев мысли и учителей человечества.

«Воспитание есть усвоение хороших привычек»

Платон - один из великих мыслителей античности, стоящий у истоков философии государства и права, ученик Сократа.

«Все, кто размышлял об искусстве управления людьми, убеждены, что судьбы империй зависят от воспитания молодежи»

Аристотель – основатель логики и этики, ученик Платона.

Мысли древности именовали наставничество воспитанием. Однако суть его никогда не была оторвана от человеческих реалий. Учение мудрости самих философов передавалось с помощью наставничества. От поколения к поколению... Платон был учеником Сократа, он познавал мир из уст мастера, однако и Платон имел свои представления и суждения о мире, догмы Сократа не были инструментами идеальной жизни в действительности, Сократ давал наставления, говорил об этом всем, опираясь именно на свой пережитый жизненный опыт. «Диалоги Сократа» - произведение Платона, которое было написано, вопреки мысли самого философа: «Всё, что человек говорит не из собственного опыта, то недостойно доверия. Даже если он цитирует меня». Однако истина Сократа была сохранена и дошла она до современности. Сократ также особое внимание уделял образованию и воспитанию не только как дисциплине, которая необходима для самопознания и эрудиции, но и как образу жизни, тому самому образу наставника. Аристотель и Платон и вовсе в конце концов имели разные точки зрения о устройстве мира, однако именно их дискуссии и учение на равных смогли построить два кардинальных разных, но становлений.

Идеи воспитания, совершенствования и наставничества еще долго будут скрываться под разными эгидами времен.

«Человеку разумному надлежит избирать пути, проложенные величайшими людьми, и подражать наидостойнейшим, чтобы если не сравниться с ними в доблести, то хотя бы исполниться ее духа»

Никколо Макиавелли – мыслитель эпохи Ренессанса, наставник понятия «Государь» и автор одноименного произведения

«Вовсе не обязательно делать из человека философа прежде, чем делать из него человека»

Жан-Жак Руссо – автор трактата о воспитании «Эмиль», виднейший представитель сентиментализма

Отдельно стоит отметить дворянских наставников XVIII века, когда услуги «учителей на дому» были очень популярными. Во многих дворянских семьях XVIII века родители, как правило, не занимались непосредственным домашним воспитанием и образованием молодых дворян, преимущественно они лишь старались тщательно его контролировать. По мере взросления дворянских детей менялись и их наставники, которые имели большое значение для домашнего воспитания и образования молодых дворян. Так как беззаботное детство у дворянских детей заканчивалось рано — обычно в четырехлетнем, либо пятилетнем возрасте, то с этого момента для их нравственного воспитания нанимали няню. Именно она занималась процессом воспитания.

В шесть-семь лет происходило расширение программы домашнего воспитания и образования молодых дворян. В это время в систему воспитания и обучения включают общеобразовательные предметы. В связи с этим происходит и расширение количества наставников, чей профиль был известен также под профилем гувернера. В их обязанности входило как умственное, так и нравственное воспитание молодых дворян. Они занимались с детьми изучением различных предметов — танцев, музыки, этикета, иностранных языков. Занимаясь нравственным развитием дворянских детей, они учили их правильному поведению, которое соответствовало бы их высокому происхождению и статусу в обществе. В соответствии с этим гувернеры приучали детей к соблюдению дисциплины, послушанию и уважению родителей, достойному и учтивому поведению не только в светском обществе, но и с низшими сословиями. Помимо выполнения своих обязанностей, гувернеры помогали детям с выполнением уроков, чтением книг, а также следили за здоровьем и внешним видом молодых дворян

В особенности интересен опыт педагога, чья основная научная деятельность в области наставничества приходилось на нелегкие времена Октябрьской революции 1917 года:

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

- **Антон Макаренко – советский писатель, величайший педагог XX века, человек, открывший миру природу «коллектива»**

Начало XX века поднимало тему наставничества в приоритет. В особенности, данная тенденция поддерживалась в СССР. Новой стране необходимы были новые способы воспитания и обучения, которые могли бы построить новое общество. Однако это продлится недолго. Две Мировые войны сметут идеи новой педагогики, они наметят свой курс на дисциплину и твердый металл. Мануфактурная революция достигнет своего пика. Производство – вот, что было необходимо странам. Профессии и твердые навыки будут актуальны некогда как к стати, а вот о мягких навыках на время забудут...

70-ые – 80-ые прошлого века снова заявили о наставничестве, ведь человечеству предстояло священная миссия – восстановить тот мир, который они разрушили. Человечеству необходимы были лидеры и наставники, которые сказали бы, что «пришло пора идти к просвещению, пришло время пройти прошлое и строить настоящее».

Наставники необходимы были во всех сферах жизни, не только в педагогике. И это обуславливалась не только быстрыми темпами развития, но и возрождением «профессионального становления». Кадровая политика снова видит актуальность в «мягких навыках», с того момента необходимо было воспитывать не просто специалистов, а профессионалов, которые в будущем смогли бы обеспечить стабильность, передавая свой опыт посредством идеального инструмента – наставничества.

Одним из самых первых английских авторов, пытавшихся дать определение наставничеству, был Дэвид Меггинсон, который писал: «Наставничество – существенная помощь персоналу... который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей. Наставничество требует некоторого уровня доверия, потерянного в отношениях «судейского» линейного менеджмента, требующего поддержания дисциплины и оценки уровня мастерства и профессионализма».

Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике»: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе».

Небывалый подъем понятия наставничества, чья преемственность дошла и до наших дней. История наставничества велика. Опыт философов, педагогов, писателей и политиков построил огромный фундамент. Остался лишь вопрос – «Как мы им воспользуемся?»

Наставничество в наши дни. Невозможно отделить эмоции от человеческой природы. Ежедневно под влиянием эмоций мы принимаем множество решений, от незначительных до переворачивающих привычный жизненный уклад. Человек, осознавший это, имеет больше шансов добиться успехов, чем тот, кто не уделяет должного внимания эмоциональной сфере. Известно, что эффективность руководителя лишь на 15% зависит от IQ и на 85% определяется уровнем развития эмоциональной компетентности. Кроме того, при воздействии негативных эмоций возможность максимально эффективно использовать свои интеллектуальные способности у человека резко уменьшается, будь то сам руководитель или его подчиненные. Таким образом, руководитель не умеющий оперировать собственными и чужими эмоциями, никогда не добьется высоких результатов.

Компетентные и талантливые сотрудники – это важный фактор, который влияет на повышение показателей любой организации. Но такие сотрудники нуждаются в особом отношении, требуют индивидуального подхода и гибкости от руководителя. Чтобы демонстрировать эти качества, нужно обладать высокой степенью развитости эмоциональной компетентности. В противном случае у профессионалов не будет причин оставаться в той компании, руководитель которой не готов понять сотрудников, пойти на компромисс, поддержать и вдохновить.

Такие исследователи феномена эмоциональной компетентности как Д. Гоулман, Р. Бар-Он, Дж. Мэйер, П. Сэллоуэй, Д.В. Люсин, Радмило М. Лукич, О.Л. Чуланова, Е.А. Сидоренко, Е.А. Власов. Утверждают, что модель эмоциональной компетентности

включает в себя такие элементы как управление собственными эмоциями и эмоциями других людей, контроль, самосознание, управление стрессом, толерантность к неопределенности, сохранение баланса между личной жизнью и работой.

Все эти элементы, это пазл, из которого и строится «мягкие навыки». Такие навыки называются мягкими, потому что под собой они подразумевают адаптацию к динамичной жизни и те качества, которые заявляют о человека, как о лидере. Мягкие навыки сопровождают человека всю жизнь, будь то работа, учеба или отношения.

Профиль наставника напрямую связан с развитием «мягких навыков». При этом это проявляется не только в их совершенствовании.

Эффективность наставничества обуславливается двумя факторами:

1. Совершенствованием навыков Soft skills

Наставничество, тьютерство, коучинг. Называют это по-разному, но суть одна – все это профили адаптации.

При этом не стоит смешивать понятия педагога и наставника, однако, безусловно, здесь можно построить некоторые параллели. В обоих случаях происходит адаптация, которую в некоторых случаях можно назвать «воспитанием», что в большей степени подходит к педагогике. Однако не стоит забывать о главном отличии педагога от наставника: педагог - человек, чаще всего старше своего подопечного, когда как наставничество подразумевает под собой систему «равный равному». Педагогика требует многих «твердых навыков», когда как наставничество в большей степени зависит от «мягких навыков». Наставничеству можно и нужно обучаться в любом профиле, и именно этот инструмент построить продвижение к лидерству.

2. Развитие и связь молодежи в целом

Молодежь – это часть общества, которая динамично развивается. Это тот самый период перехода из ребенка во взрослого человека. Это время амбиций и покорений вершин. Наставничество – этот тот самый язык, при помощи которого можно будет держать связь с молодежью. Ведь ведя диалог на равных, мы сможем понять и построить плацдарм, который в будущем сможет дать молодежи небывалый прогресс.

Наставничество как метод совершенствования любого коллектива. Я являюсь заместителем руководителя Школы кураторов и наставников (далее ШКиН) – комитета Студенческого Совета Казанского Филиала Российского Государственного Университета Правосудия.

ШКиН – это комитет адаптации первокурсников, который в первую очередь занимается выпуском наставников и кураторов для сопровождения студентов первых

курсов. Важно понимать, что комитет ШКиН как и любая организация или структура имеет свою иерархию и систему. Все это подкрепляется кодексом и определенными правилами. За каждым наставником закрепляется своя зона ответственности – это его группа, и главная его задача – это поддерживать положительную динамику группы.

Что же имеется в виду под «положительной динамикой»? Каждая ячейка общества, будь это семья, рабочий коллектив или класс, имеет свою «экосистему». Человеческие отношения – это стихия, которая складывается из многих аспектов. Любая академическая группа – это совокупность человеческих отношений, в особенности, если мы имеем в виду первокурсников.

Новое место – это всегда среда адаптации, где человек может чувствовать потерянность или даже страх. В основе своей, возможно, новое место не вызовет больших трудностей, но подсознанию всегда будет некомфортно какое-то время. Стоит также помнить, что студенческая жизнь – это не только предметы и дисциплины, это еще и внеучебная деятельность, которая проявляется в разных компетенциях, как творчество, наука или спорт.

В такой неизвестной среде тяжело понять за что можно ухватиться. И здесь нам необходим профиль, который сможет показать доступные пути развития. Наставники и кураторы – это студенты, которые уже прошли этап адаптации. Их самих когда-то вел свой наставник и куратор, и зарядившись этим примером они сами захотели вести людей. Это лидеры и активисты, которые создают из группы коллектив, используя при этом различные способы командообразования и нетворкинга. Развивая других, они развиваются сами. Каждый наставник и куратор проверяет и совершенствует свои лидерские, ораторские и творческие навыки посредством задач, которые им даются. Стоит также отметить, что деятельность адаптации представляет собой одновременно и создание площадки для первокурсников, которая состоит из мероприятий, сопровождающих первокурсников весь учебный год. Таким образом профили наставников и кураторов развиваются в различных компетенциях: организация, менеджмент, психология, конфликтология, стрессоустойчивость и список, безусловно, никогда на этом не заканчивается, так как Школа кураторов и наставников – это универсальная площадка развития для каждого, чью базу и принципы можно проецировать в любой организации.

Список использованной источников:

1. Елена Рудавина, Вадим Екомасов - Большая книга директора по персоналу
2. Роль наставников в процессе домашнего воспитания и обучения дворян в XVIII веке / Ю. С. Нефедова.

НИКОШИНА НАТАЛЬЯ ИВАНОВНА,

АКУЛОВА ВЕРА ИВАНОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Аннотация: в статье предложен оптимальный вариант включения наставничества в программу научно-исследовательской деятельности обучающихся в студенческом научном обществе «Эрудиты НИТ». Говорится о необходимости создания системы сопровождения исследовательской деятельности обучающихся, направленной на развитие интеллектуальных и творческих способностей студентов, развитию их через наставничество, которое даёт возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого студента.

Ключевые слова: исследовательская деятельность, наставничество, наставник, преподаватель-студент, студенческое научное общество.

Научно-исследовательская деятельность студентов играет большую роль в подготовке современного востребованного специалиста. Поэтому в Нижекамском индустриальном техникуме все обучающиеся включены в различные формы исследовательской деятельности: курсовые и дипломные работы, подготовка публикаций для научных сборников, участие в конференциях от муниципального до международного уровней, индивидуальные проекты, реферативные исследования.

Наиболее одаренных ребят, стремящихся освоить исследовательскую и проектную деятельность, объединяет студенческое научное общество «Эрудиты НИТ», в котором они могут попробовать себя в роли исследователя, реализовать свои идеи под руководством преподавателя - наставника.

Руководителем студенческого научного общества является преподаватель русского языка и литературы Никошина Наталья Ивановна. В настоящее время председателем студенческого сообщества является студентка 3 курса Гильмутдинова Гульдания, обучающаяся по специальности «Автоматические системы управления».

В состав СНО входят активные преподаватели Нижнекамского индустриального техникума, занимающиеся научно-исследовательской деятельностью: Ахметянова М.П., Акулова В.И., Файзылхакова Г.М, Газизова З.У, Сахапова Л.Ф., Евстифеева Ю.А., Латышева Л.Г. и наиболее творческие и активные студенты, которые способны повести за собой других ребят.

Целью деятельности СНО является создание условий для самореализации студентов в сфере научного творчества, формирование и развитие их интеллектуального потенциала. За семь лет существования студенческое общество имеет свои подходы, устоявшиеся традиции, результаты работы.

Для чего нужен педагог-наставник в студенческом научном обществе? Наставничество подразумевает организацию взаимодействия преподавателя и студента с целью включения наставляемого в работу проектно-исследовательской деятельности, формирования профессиональных компетенций будущего специалиста в области проектно-исследовательской деятельности и саморазвития. Наставник в студенческом научном обществе создает условия для самореализации обучающихся в пространстве научного творчества, формирования ценностного отношения к поисково-исследовательской деятельности, развития их интеллектуального потенциала.

Наставник в проектно-исследовательской деятельности студенческого научного общества ставит перед собой следующие задачи:

1. Формирование у студентов ценностного отношения к научно-исследовательской деятельности.
2. Овладение основами проектной и исследовательской деятельности.
3. Формирование у обучающихся навыков самостоятельной работы в процессе научно-исследовательской деятельности.
4. Формирование у студентов умений составлять презентации.
5. Поддержка педагогами-наставниками студентов, развитие их творческой инициативы, ответственности, интеллектуального и профессионального потенциала, организованности.

Также выделяют функции преподавателя-наставника в СНО «Эрудиты НИТ»:

–согласование темы исследования с обучающимся;

–консультирование студента по вопросам содержания и последовательности выполнения исследовательского проекта;

–оказание помощи студенту в определении круга вопросов по изучению избранной темы, в определении способов и методов исследования, в составлении плана выполнения исследовательской работы, в подборе необходимой научной литературы;

–контроль за ходом выполнения научно-исследовательской деятельности;

–оказание помощи обучающемуся в подготовке доклада и презентации для защиты проекта на конференциях разного уровня, конкурсах, открытых заседания студенческого научного общества «Эрудиты НИТ».

Совместная работа обучающегося и научного руководителя в СНО формирует у ребят творческое мышление, умение находить оптимальные подходы к решению практических вопросов. Это способствует выявлению одаренных студентов, склонных к научной деятельности. Вовлекаясь в работу СНО, обучающиеся отвлекаются от своих вредных привычек и антиобщественных устремлений. Многих ребят в студенческое научное сообщество привели потребность в общении, в проявлении самостоятельности, самореализации, в творчестве; потребность в разностороннем развитии, в успехе, достижении.

Работая со студентами на разных этапах исследовательской деятельности, педагог-наставник должен учитывать определённые факторы:

1. У студента уровень интеллектуального развития должен соответствовать задачам и целям, поставленным исследовательской работе.

2. Педагог-наставник должен учитывать интересы студентов и оказывать научно-методическую помощь.

3. Необходимо создание доброжелательной атмосферы, которая ориентирует деятельность обучающегося на успех.

Работа со студентами занимает много дополнительного времени у руководителя и педагогов-наставников СНО, но имеет свои плоды.

Деятельность нашего студенческого общества играет важную роль в интеллектуальном, эмоциональном и социальном становлении будущих специалистов. На заседаниях общества «Эрудиты НИТ» раскрываются индивидуальные особенности обучающихся, их творческие способности, формируется мотивация к научной, образовательной и профессиональной деятельности. У ребят развиваются такие качества как ответственность, активность, самостоятельность и целеустремлённость.

Деятельность педагога-наставника в организации работы студенческого научного общества в техникуме является одной из основ формирования профессиональных качеств будущего специалиста, прививает потребности в непрерывном образовании, развивает самостоятельность, инициативу и делает наших выпускников более конкурентоспособным.

Список использованных источников:

1. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyiinstrument/viewer> (дата обращения: 07.10.2020). – Режим доступа: свободный.
2. Долгушева, А.Н. Наставничество как партнерский стиль взаимодействия подростков / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Социальная педагогика. – 2014. – № 4. – С. 68–74.
3. Наставничество в образовательной организации/ сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017 г.- с. 123-124.

ПЕСТРУХИНА ТАТЬЯНА АРНОЛЬДОВНА

зам. директора по УП, ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж»

КАРПОВА ОЛЬГА ВАСИЛЬЕВНА

зав. методическим отделом, ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж»

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
В ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Аннотация: В статье представлен опыт работы с молодыми педагогами в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж».

Ключевые слова: молодой специалист, профессиональное становление, методическая помощь.

«Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле...» Н. А. Коменский

Современная система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального роста педагога на протяжении всей его деятельности. В связи с этим объективно возрастает роль методической работы в образовательной организации.

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства.

Самым главным и существенным в методической работе является оказание реальной, действенной помощи педагогическим работникам в развитии их профессиональных компетенций. Особенно эта помощь нужна молодым специалистам, так как начинающие преподаватели с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем. Очень важно поддержать молодого специалиста, помочь ему и с адаптацией в новом коллективе, и с организацией собственной педагогической деятельности, и оказать существенную помощь в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса. Основная задача – сделать так, чтобы молодые педагоги не разочаровались в выбранном пути.

Молодой преподаватель, начинающий свою педагогическую деятельность в колледже, нередко теряется. У молодого специалиста возникают трудности, например, со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения.

Работу с молодыми специалистами в колледже строим по принципу сотрудничества. Знакомство начинаем с беседы, чтобы понять отношение молодого преподавателя к своей работе, выяснить какие трудности есть у молодого специалиста, какая помощь в первую очередь необходима. Знакомим с методическим кабинетом, с нормативно-правовой документацией, программно-методическим обеспечением, консультируем по ведению документации, планированию и осуществлению в колледже учебно-воспитательного процесса.

В помощь молодым специалистам подобран методический материал, который включает:

- общие требования к порядку оформления учебно-методического комплекса, который включает: структуру УМК, комплектование учебно- методического материала к учебным дисциплинам и профессиональным модулям;

- методические рекомендации по составлению технологической карты урока, постановке урока, структуре урока;
- формы и методы контроля и оценки результатов обучения;
- краткий методический словарь: термины и понятия;
- методические рекомендации по оформлению проектных работ, курсовых, дипломных работ;
- методические рекомендации по формированию и оформлению экзаменационных билетов;
- методические рекомендации по формированию и оформлению фонда оценочных средств.

Методический кабинет всегда открыт для молодых специалистов, можно подойти с любым вопросом, проблемой, где всегда будет оказана помощь.

Посещение уроков молодых преподавателей – это еще одно направление методической работы. Цель таких посещений – не находить недостатки в работе, а помочь построить урок, так чтобы он соответствовал своей структуре, был содержательным, с применением разнообразных форм и методов. Опытные преподаватели колледжа помогают советами по обучению и воспитанию, оказывают методическую помощь.

В колледже работает система наставничества, которая позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала.

Молодых специалистов активно привлекаем к жизни в колледже. Они организуют и проводят внеаудиторные мероприятия, принимают участие в подготовке студентов к чемпионату WorldSkills Russia и профессиональным конкурсам, являются руководителями курсовых и дипломных работ.

Очень важно, чтобы молодые педагоги поняли, что «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, – он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель...» Л.Н. Толстой.

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Список использованных источников:

1.Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm>.
<https://nsportal.ru> (дата обращения 02.12.2021 г.)

2.Финк, В.Г. Методическое сопровождение молодых педагогов: проблемы и пути их решения // Образовательная социальная сеть <https://nsportal.ru> (дата обращения 02.12.2021 г.)

ПОРФИРЬЕВА АННА АРТУРОВНА

обучающаяся, ГАПОУ «Камский строительный колледж имени Е.Н. Батенчука»

Научный руководитель: Порфирьева Римма Алмасовна

НАСТАВНИЧЕСТВО «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»

Аннотация: Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Ключевые слова: Наставничество, опыт, колледж, студент, предприятие – партнёр.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технологию интенсивного развития личности, формирование навыков, компетенций, передачи опыта, знаний и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога, партнёрства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта.

Программа наставничества позволит сформировать внутри образовательной организации, а также вне ее, при участии молодых специалистов, представителей

предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества. Для сообщества колледжа программа наставничества представляет собой полноценный канал обогащения опытом.

Реализация модели наставничества - это необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательные организации превращались в центр социума, становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, осваивающих программы среднего профессионального образования, и представителя реального предприятия – партнёра, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Наставничество по модели «работодатель – студент»:

- это получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства;

– помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

– повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;

– создание эффективной системы взаимодействия колледжа и представителя предприятия – партнера;

– получение обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;

– подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;

– повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

– формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность и свой колледж.

Портрет участников пары «работодатель ООО «Домкор Строй» – студент ГАПОУ КамСК им.Е.Н.Батенчука»:

наставником закреплен высококвалифицированный работник предприятия – это может быть инженер ПТО, мастер участка, производитель работ, который мотивирован к участию в программе наставничества. Он передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает его способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности. Наставляемый (студент колледжа) – обучающийся, осваивающий программу СПО по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений.

ГАПОУ КамСК им.Е.Н.Батенчука сотрудничает с крупными предприятиями нашего региона, такими как ООО «Домкор Строй», ООО «Домкор Индустрия», ЛЗ ПАО КАМАЗ, ООО «Ак Барс Металл», ООО «Бросско», и т.д.). Это организация различных видов взаимодействия (за рамками основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов; сопровождение в период прохождения практики и др.

Подводя итог, можем сказать, что оцениваемыми результатами модели «работодатель – студент» могут быть:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей предприятий;
- увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство, или уже трудоустроенных на профильных предприятиях.

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.— URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>
2. https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf.

РАЗОВА АЛЬФИЯ ВАКИПОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ ПОДРОСТКОВ И ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

Аннотация: В статье рассмотрена проблема профессионального самоопределения подростков, раскрыты особенности подросткового периода, освещены формы и основные направления организации наставничества на примере работы в педагогическом колледже, а также виды компетентностей, формируемых у подростков в рамках профессионального самоопределения в предпрофильных педагогических группах.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, наставничество, профессиональный выбор, компетентность, компетенция.

Современное общество поставило задачу подготовки педагога высокого уровня общей и педагогической культуры, мотивированного к овладению целым рядом компетенций и профессиональными ролями. Однако сегодня существует проблема профессионального самоопределения учащихся. Так, по данным центра профессионального образования около 2/3 выпускников совершают выбор под влиянием случайных факторов. А в педагогические профессии идут далеко не самые сильные и успешные в учебе. Между тем, более 28% выпускников в мире сразу же после школ начинают деловую карьеру. Что же делать для того, чтобы к нам шли мотивированные на педагогическую профессию, подготовленные учащиеся?

Колоссальные изменения в обществе требуют качественно новых подходов к профессиональному самоопределению. Оно должно быть направлено на активизацию внутренних психологических ресурсов личности с тем, чтобы человек мог в полной мере реализовать себя в ней.

Профессиональное самоопределение личности - довольно сложный процесс, эффективность которого определяется степенью согласованности психологических возможностей человека с требованиями профессии и хронологически совпадает с подростковым возрастом.

Подростковый период характеризуется с одной стороны, выработкой собственного мировоззрения, активизирующего процессы личностного самоопределения и самопознания, проектирования себя в профессии.

С другой стороны, подросток – это представитель нестабильного, переходного периода со своими эмоциональными качелями – с самоуверенностью, максимализмом негативизмом или неуверенный в себе, с маргинальной социализацией. Помня об этом, перед родителями и педагогами лежит большая ответственность за будущее подростков и за то, чтобы подросток правильно выбрал свой профессиональный жизненный путь, ибо для этого необходимо соотнести множество различных факторов: свои потребности, самооценку, мечты, интересы, темперамент, способности, состояние здоровья и другие.

Выбор профессии только тогда будет верным, когда он осознан, самостоятелен и когда ему предшествует большая кропотливая работа по самопознанию и изучению мира профессии. В связи с этим сегодня, как никогда ранее, оказывается востребованной роль наставничества, позволяющего подростку быть уверенным в своем правильном выборе и успешно адаптироваться к реалиям рынка.

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование профессиональных компетенций и развитие личностных качеств подопечного в процессе их совместной деятельности с наставником.

Изучение теоретических вопросов и практики наставничества в нашей стране, о необходимости возрождения которого подчеркнул В.В. Путин, показало, что существует много различных моделей наставничества, форм такой деятельности и систем отношений, раскрываемых через призму различных потребностей и педагогических ситуаций.

Безусловно, решить проблему профессионального самоопределения подростков и подготовки будущих педагогов поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества. Сегодня, при реализации новых стандартов, подготовка современного педагога с учетом вышеуказанных требований к нему является особенно актуальной.

Для реализации этой задачи в педагогическом колледже выстроена стабильная профориентационная работа с образовательными учреждениями города, направленная на раннюю профессионализацию на педагогические профессии и имеет системный характер.

Профессиональные пробы, организуемые в форме активного участия учащихся школ на станциях («Три «С», «Дошколяево», «Здоровейка», «Узнавайкино» и др.) в «Дни открытых дверей», организация психолого - педагогических тренингов «Мой выбор», направленных на привлечение интереса к профессии педагога и формирование общих и компетентностей, регулярное проведение мероприятий профориентационной направленности: олимпиада «It-марафон»; музыкальный конкурс «Музыкальная радуга»; конкурс проектных работ «Учитель-лидер в образовании», «Учитель XXI века» - вот малый перечень всего, что проводится в целях наставничества в выборе профессии.

Кроме того, у преподавателей нашего колледжа есть богатый опыт проведения городских семинаров для руководителей педагогических классов и групп по теме: «От самопознания - к саморазвитию», в которых используется разработанная нами программа, целью которой является формирование готовности подростков к обоснованному выбору педагогической профессии с учетом своих склонностей и способностей.

В рамках наставничества в предлагаемой программе нами определены задачи:

- способствовать формированию у подростков интереса к педагогической деятельности, раскрытию ее важности в развитии общества;
- способствовать формированию условий для осуществления объективного самоанализа, изучения уровня развития своих профессиональных качеств;
- способствовать повышению уровня психолого-педагогической компетентности подростков за счет вооружения их соответствующими теоретическими знаниями и практическими навыками, расширению границ самовосприятия, пробуждению потребности в самосовершенствовании;
- содействовать формированию положительного отношения к самому себе, осознанию своей индивидуальности, уверенности в своих силах, применительно к реализации себя в будущей профессии; эмоциональной готовности.

Ориентированная на личностно – деятельностный подход и адресованная руководителям предпрофильных и профильных педагогических классов и групп, классным руководителям, психологам, организаторам профориентационной работы школ, данная программа не раз была апробирована и получила одобрение на практике.

Программа содержит тематическое планирование, методические рекомендации к проведению занятий и психолого-педагогических практикумов в предпрофильных и профильных педагогических классах и группах, классных часов и мероприятий профориентационной направленности: тренинговые задания, упражнения и

диагностические материалы для изучения профессиональных намерений, интересов, личностных особенностей учащихся.

Построение занятий и тематики программы имеет особенности: перед каждым занятием поставлены 3 цели: информационная, диагностическая и воспитательная; к каждой теме дан примерный план, раскрыта содержательная часть и основные направления для обсуждения или самоконтроля; предлагаются 2 варианта формулировки занятий: *первый* – академический вариант («Педагогические способности и их структура»; «Склонности и интересы в профессиональной деятельности»). *Второй* – дан в образной форме, с эпитафиями, что, на наш взгляд, способствует развитию творчества и использованию активных форм работы. («Все начинается с любви, или Воспитание сердцем» и др.)

Следует отметить, что реализация наставничества предполагает развитие у будущего педагога целого ряда компетентностей.

Компетентность – способность человека решать профессиональные задачи и получать необходимые результаты (критерий того, что должно быть выполнено). Компетенция – способность человека следовать определенным стандартам поведения (критерий того, как должна быть выполнена работа, деятельность).

С учетом деятельностного подхода, в предлагаемой программе практической части отводится 80% времени. Каждое тренинговое занятие строится через включение подростков в активную деятельность, что и способствует развитию его компетенций.

Так, одним из важных показателей компетенции являются навыки взаимодействия человека с окружающими, поэтому подготовка будущего педагога должна формировать у подростков навыки взаимодействия с социальным окружением. Для этого нами предусмотрено внедрение таких методов, как обсуждение педагогических (управленческих) проблем в малых группах, ролевые игры, дискуссии, конкретные тренинговые упражнения и др.

Специфика педагогической деятельности состоит в том, что она строится исключительно по законам общения. Именно поэтому этот раздел звучит в нескольких темах. Подростки овладевают информационно – коммуникативными, социально-психологическими компетентностями, научно-обоснованными психологическими приемами эффективной работы с людьми. Раскрывая стороны педагогического общения, определяя модели общения, у учащихся формируются аналитические, перцептивные, конструктивные умения. Этому способствуют также проведение занятий, направленных на моделирование и разрешение нравственных, педагогических ситуаций. Через них

подростки приобретают важнейший опыт разрешения проблем, а порой и конфликтов во взаимодействии ученик - учитель, ученик – класс, подросток - группа, учитель – ученик.

Подобные практикумы помогают осмыслить типичные ошибки, встречающиеся у педагогов, овладеть техникой индивидуализации педагогического общения.

Еще Платон говорил: «Педагогом может быть тот, кто принимает участие в судьбе ученика». А это возможно, если в основе лежит любовь. Поэтому одна из тем названа: «Все начинается с любви, или Воспитание сердцем». Сегодня обществу нужен педагог - творец, педагог - лидер, способный к творческому саморазвитию. Результат педагога-лидера – его профессиональная успешность. А это – личностное качество.

Как развить в себе профессиональные качества, как преодолеть барьеры общения (застенчивость, неуверенность и др.) - этому посвящены многие темы нашей программы «От самопознания к самореализации, или Формирование Я – концепции», где в активной деятельности учащиеся определяют слагаемые его успеха учителя.

На развитие способности к самопознанию направлены тренинги обучения разным способам познания себя и других, раскрытие в себе ресурсов развития, ибо известна истина: успешен учитель – успешны и ученики! Дифференциально-психологическая компетентность, включающая умение выявлять свои личностные особенности, установки и направленность, учитывать эмоциональные состояния людей; формируются через темы: «От интереса к жизненной цели, или Мой профессиональный выбор» и др.

Таким образом, деятельность наставничества направлена на осознанный выбор подростками профессии педагога и воспитание профессионализма будущего педагога, который включает три основные группы компетентностей: компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности; компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми; компетентности, относящиеся к деятельности педагога.

Подводя итоги, хочется выразить уверенность, что наставничество будет оказывать большую помощь в организации мотивации подростков и к нам на смену придут более подготовленные учащиеся, ибо известна истина: «Учитель должен блистать в своем ученике!»

Список использованных источников:

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

2. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура /Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36.

3. Костюнина, Е. А. Трудности профессионального самоопределения подростков / Е. А. Костюнина, Л. Г. Агеева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 20 (100). — С. 530-533. — URL: <https://moluch.ru/archive/100/22646/> (дата обращения: 05.02.2023).

4. Пастухова, Л. С. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения качества подготовки будущих специалистов / Л. С. Пастухова, Т. В. Сорокина-Исполатова //Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – С. 26–31.

САДЫКОВА РАМЗИЯ НУРЗАДАЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

СТУДЕНЧЕСКОЕ НАУЧНО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: в статье освещаются формы, методы, этапы воспитания социального и профессионального самоопределения студентов в «СНМК» студенческом научно-математическом клубе.

Ключевые слова: Знание, проблемы, прошлое, учения, поколение, цели, определения, принципы, успех, процесс, коллаборация, системное мышление, коммуникабельность, креативность.

Любые инновационные подходы формируются из ранее приобретённых знаний. Без прошлого нет будущего. Для решения выводов необходимо опираться на уже ранее решённые либо не решённые проблемы.

Любая инновация это хорошо забытое прошлое, студенты были всегда, существовало среднее и высшее образование.

Давайте обратимся к источникам информационной технологии и вернёмся в прошлое, когда у нас в СССР существовали «Первичные коллективы». А что же такое первичный коллектив? Какие требования к нему предъявлял А. С. Макаренко?

«Первичным коллективом нужно называть такой коллектив, в котором отдельные его члены оказываются в постоянном деловом, дружеском, бытовом и идеологическом объединении».

Значит, само понятие коллектива предполагает объединение ребят, связанных чувствами товарищества, общностью интересов.

Первичный коллектив, «который одновременно ощущает и своё единство, спаянность, крепость и в то же время ощущает, что это не компания друзей, которые договорились, а это явление социального порядка, коллектив, организация, имеющая какие-то обязанности, какой-то долг, какую-то ответственность».

В современном профессиональном образовании необходима организация деятельности студентов для формирования готовности студента к профессиональному самоопределению.

По мнению В.В. Путина: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи – работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа всё-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создавать как бы коллектив»

Для меня наставничество есть воспитание социального и профессионального самоопределения через студенческое объединение СНМК было предопределено любовью к своей профессии к своему предмету математике, её необходимости и важности в других профессиях. «Без любви к профессии нельзя, невозможно просто добиваться никаких результатов, их просто не будет или они будут посредственными. Именно любовь и преданность своей профессии предполагает желание передать свои знания тем людям, которые в состоянии, которые достойны того, чтобы, владея полученным багажом знаний и умений, развивать их дальше. Ну, как же можно любить своё дело, и, хотя бы не попробовать до своего уровня поднять воспитанников или коллег, которые способны к этому, не создать какую-то платформу для того, чтобы они сделали шаг в своё будущее? Я думаю, любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, чтобы его знания были востребованы, профессия развивалась, чтобы его накопленный опыт оказался в будущем в надёжных руках», – сказал В. Путин

Идея «первичного коллектива», метод геометрической прогрессии вдохновили меня на создание клуба. В 2015 году я создала «СНМК» - студенческий научно-математический клуб. Разработала план работы, поставила цель: воспитание наставников для того, чтобы его накопленный опыт оказался в будущем в надёжных руках.

В план работы СНМК включила:

1. Просмотр и изучение ранее созданных исследовательских работ студентов, которые позволяют им выявлять, осмысливать, развивать собственные профессионально значимые качества.

2. Освоение основных профессиональных компетенций:

КОЛЛАБОРАЦИЯ (кооперация) – это, дословно говоря, сотрудничество, взаимодействие, партнёрство. Путём сотрудничества удаётся тонко координировать работу друг друга. Это свойство используется при работе в одной фирме или в составе группы компаний. Коллаборация – путь к слаженности, чёткости в достижении общих целей.

КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ. Эту компетенцию называют по-разному, например, «системное мышление» или «комплексное решение проблем и когнитивная гибкость». Во всех случаях имеется в виду развитое мышление – способность человека жить и действовать обдуманно, которая помогает ему: как минимум – успешно адаптироваться к окружающим условиям, как максимум – преобразовывать самого себя и окружающий мир. Важнейшая составляющая критического мышления в современном мире – умение ориентироваться в потоках информации, чтобы не потонуть в них, сохранить ясность ума, способность анализировать, делать выводы и принимать рациональные, обдуманные решения.

КОММУНИКАбельНОСТЬ – дословно означает «отзывчивость». Это способность к установлению контактов с новыми людьми, обретение новых связей, помогающих в какой-то степени выжить. Под это определение попадает и рабочий лад (совместимость). Без коммуникабельности трудно представить согласованную работу конкретной команды, коллектива. Невозможно без коммуникабельности построить как взаимовыгодные деловые, так и личные отношения. Профессии, в которых имеет значение работа с потоком клиентов, клиентоориентированность конкретной фирмы.

КРЕАТИВНОСТЬ. Креативный человек способен находить нестандартные решения, видеть ситуацию с различных сторон, выходить за рамки привычного и не следовать за стереотипами. Набор «креативных» компетенций обеспечивает способность не пасовать перед изменчивостью и динамичностью окружающей действительности. Когда старые привычные схемы, шаблоны, правила не работают, креативный человек не впадает в панику, а уверенно создаёт свой мир сам.

3. Структурирование исследований и проектных работ по направлениям, по знаменательным событиям, по актуальности.

4. Определение и распределение по группам, в которых наставники будут распространять опыт предшественников и свой и по полученному алгоритму помогать, развивать исследовательскую и проектную деятельность.

В этом году нашему клубу 6 лет. Теперь нас много: первокурсники «новобранцы» и те, кто продолжает начатое - наставники (прекрасно то, что нас не хотят покидать даже после выпуска, находят своё личное время для посещения и оказания помощи уже как молодые специалисты).

Наши Задачи:

1. Помочь выявить, осмыслить, развить собственные профессионально значимые качества студентов.

2. Создать ориентационную и мотивационную основы для освоения профессиональных компетенций через организацию проектной и исследовательской деятельности студентов.

Каждый новый учебный год воспитанные наставники проводят олимпиаду в каждой группе для выявления новых будущих членов СНМК. Далее для тех, кто показал наилучшие результаты проводится посвящение в клуб. И уже с обновлённым составом еженедельно проходит собрание СНМК, где, работая по плану, мы проводим работу, направленную на развитие профессиональных навыков через научно-исследовательские и проектные работы.

Такой режим работы позволяет достичь нам отличных результатов и занимать призовые места.

САМАТОВА ЛИЛИЯ КАМИЛЕВНА

*преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
имени Г.И.Усманова»*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ

Аннотация: Учебный процесс предполагает не только передачу знаний, но и опыта. Второй аспект реализуется, прежде всего, с помощью наставничества. В статье рассматриваются вопросы о роли и особенностях работы педагога-наставника в учебном заведении.

Ключевые слова: педагог- наставник, наставничество, наставляемый, формы взаимодействия.

На сегодняшний день внедрение модели наставничества в образовательной организации является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формирование профессиональных компетенций и «гибких» навыков. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в образовательный процесс представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества.

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах.

Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне. Ведущая роль наставничества отведена в реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году).

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

Наставничество – это особая среда в образовательной нише, предполагающая опору на реальный опыт, лидерские качества и содействие в развитии доверенной аудитории или круга лиц. 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.

Стать педагогом-наставником может далеко не каждый квалифицированный преподаватель. К данной кандидатуре предъявляют специфические требования: наличие опыта работы в качестве преподавателя не менее 3-4 лет (или хотя бы 1 года); наличие опыта консультанта среди школьников, студентов или иных подопечных лиц и наличие достижений у «подкурируемых индивидов»; наличие лидерских качеств и умение вести за собой подопечных; умение развивать не только профессиональные или научные качества, но и содействовать личностному росту индивидов, слушателей; наличие определенных

достижений в профессиональной или «подответственной» области: наличие публикаций или индивидуальных достижений в поверенной нише, теме, проектной деятельности; наличие свободного времени или лояльная нагрузка, позволяющая помимо классического преподавания заниматься наставничеством, кураторством и пр.

Система наставничества успешно используется на всех ступенях отечественного и зарубежного образования. В рамках общего образования (школы) она действует по минимуму и чаще всего реализуется сугубо на добровольной основе посредством привлечения учащихся к исследовательской деятельности, участию в различных олимпиадах, соревнованиях и пр. В системе профессионального образования данная мера принимает иные масштабы и выступает обязательной частью учебного процесса. В частности, каждый научный руководитель курсового, дипломного или иного научно-исследовательского проекта реализует систему наставничества, содействуя развитию подопечного.

Наставничество в образовательных заведениях содействует повышению доли самостоятельности учащихся или практикующих специалистов, развитию самообразования и углубленному изучению отдельных тем, проектов или моментов, совершенствованию в профессиональном и научном плане.

Педагог-наставник и студент в едином тандеме добиваются новых высот. Наставник пополняет свою «консультационную копилку» новым опытом, получает новые знания и навыки; Студент достигает определенных успехов в рамках проектной или научно-исследовательской деятельности: участвует в научной конференции и занимает определенное место, награду, выполняет учебный план и обретает определенную репутацию, полномочия или навыки; Содействует решению учебных и иных проблем в системе образования: улучшение успеваемости, повышение посещаемости занятий, повышение качества подготовки студентов в рамках отдельных направлений или дисциплин, личностное развитие и мотивация.

Педагог-наставник координирует и контролирует деятельность подопечного, содействует достижению новых вершин и успехов, тщательно проектируя траекторию развития.

Особенности работы педагога-наставника.

Деятельность педагога - наставника чаще всего носит индивидуализированный характер. Как правило, наставничество предполагает тесное взаимодействие с определёнными подопечными при выполнении порученных им заданий. Допускается взаимодействие с небольшими группами при выполнении проектных работ. Деятельность

педагога-наставника специфична. Среди явных характерных черт наставничества можно выделить следующие моменты.

Педагог-наставник выбирает методы взаимодействия и сотрудничества с воспитанниками, исходя из специфики их деятельности: тема, глубина погружения, тип заданий, текущий уровень подготовки подопечного и пр. Чаще всего педагог-наставник помогает в выборе темы проекта или задания, разъясняет нюансы и консультирует по сложным моментам и вопросам, помогает спланировать ход работы, контролирует процесс ее реализации и качество получаемых результатов и пр. Самыми популярными методами работы педагога-наставника выступает консультирование, наблюдение, совместная работа и пр. Педагог-наставник тщательно планирует свою работу и деятельность подопечного. Для этих целей он формирует план, где отмечаются этапы развития подопечного, примерные мероприятия и сроки их реализации, варианты контроля и оценки достижения воспитанника и пр.

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

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников.

Наставничество помогает решить возрастные, эмоциональные проблемы наставляемых раскрывает личностный потенциал, формирует у них лидерские качества, активную жизненную позицию, современные навыки и компетенции.

Список использованных источников:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер О. М.: Рыбаков Фонд, 2016 – 153 с.
2. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru.

САФИУЛЛИНА ГАЛИНА НИКОЛАЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ И ГРУППОВАЯ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Аннотация: В статье рассматривается значение индивидуальной и групповой воспитательной работы педагога-наставника, опыт работы с трудными подростками, руководство по выполнению индивидуального проекта, приводится структура проекта, его значение в образовательной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, педагог-наставник, наставляемый, адаптация, технология, проект.

Наставничество - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу, опыт, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств наставляемого.

Каждый педагог является наставником в своей педагогической деятельности по отношению к своим студентам. Чтобы быть наставником, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания путем самообразования, изучения и внедрения на занятиях современных педагогических технологий, путем повышения квалификации и др.

Педагог-наставник не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени. Современное образование ставит своей целью прежде всего развитие личности. Это достижимо при условии формирования целостной системы универсальных знаний, умений и навыков, опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, т.е. формирования ключевых компетенций.

Целью наставнической деятельности выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, путем передачи опыта, знаний от наставника к наставляемому.

Я являюсь преподавателем истории, имею большой педагогический стаж и опыт работы с подростками (15-17 лет). Они, поступая в колледж, меняют окружающую среду в отличие от школы. Работая много лет с подростками, я убедилась, что в этом возрасте они требуют особого внимания.

Большое внимание уделяю индивидуальной работе. В каждой группе имеются трудные подростки. В одной из групп у меня был студент: не хотел учиться, пропускал занятия, мама хотела, чтобы он работал помогал ей материально. С общими усилиями он закончил колледж. Сейчас получаю поздравления и слова благодарности.

Русский писатель Михаил Андреев писал, чтобы «идти вперед, чаще оглядывайтесь назад, ибо вы забудете - откуда вышли и куда вам нужно двигаться» Эти слова русского писателя актуальны и в наши дни, так как молодые люди мало интересуются историей, живут сегодняшним днем. Поэтому на уроках истории я стараюсь сделать так, чтобы впечатления прошлого входили в духовный мир современных учеников. Они учатся уважению к предкам. Они будут знать, что в свою очередь, передать потомкам.

Наставничество- это структурированные и доверительные отношения, позволяющие подросткам находить опору и поддержку в своей образовательной деятельности. Мы, как педагоги-наставники предлагаем им руководство, сопровождение, характер. Я считаю, что доверительные отношения играют большую роль в наставничестве. Подростки имеют неустойчивый не сформировавшийся характер, и задача педагога - наставника направить их в нужное русло. Когда видишь в их глазах одобрение, согласие- происходит контакт.

Я уверена, что деятельность педагога-наставника должна иметь систематический и планомерный характер, только тогда она будет эффективной. Причем, особое внимание следует уделять этапу адаптации студентов к обучению в новом коллективе и образовательной среде, как основе формирования коллектива группы. С первого дня обучения студентов первого курса, я являюсь для них не просто наставником, а «частью семьи в образовательной сфере», своего рода «волшебной палочкой», которая всегда рядом, всегда поможет, в любое время «дня и ночи». Я являюсь для них мотиватором в учёбе, проектной и любой другой деятельности. Главное, чтобы каждый стремился стать лучше и двигаться вперёд, а для этого и мне как преподавателю нельзя останавливаться.

На первом курсе мои студенты выполняют индивидуальный проект. Проектная деятельность является не только рекомендованной, но и обязательной составной частью учащихся на первом курсе внеурочной деятельности. Она состоит из педагогических технологий, направленных на индивидуальное развитие личности, творческой инициативы, формирования универсального умения ставить и решать задачи, принимать ответственность за свои решения, так востребованных на современных этапах. Роль

педагога-наставника в проектной деятельности имеет большое значение. Она включает и организацию и воспитательный аспект.

Предлагаю такие темы проектов, как: «Великая греческая колонизация и ее последствия»; «Культура и религия Древнего мира»; «Предпосылки и причины образования Древнерусского государства»; «Крещение Руси и его значение»; «Образование единого Русского государства и его значение»; «Россия в XVI—XVII веках: от великого княжества к царству»; «Россия в эпоху петровских преобразований»; «Великая Отечественная война: значение и цена Победы». И многие другие.

Преподавателю в рамках проекта отводится роль наставника координатора, эксперта, консультанта.

Очень важным моментом является составление плана, так как он помогает эффективно организовать работу над текстом. План – это скелет текста.

Основными элементами проектирования являются - определение цели и задачи проекта, определение собственно, проблемы - постановка гипотезы, выбор способа ее решения, определение ресурсов, составление плана действий, изучение проблемы, поиск путей ее решения, подведение итогов, оценка полученных результатов.

Проект характеризуется, прежде всего, наличием проблемы, которая должна быть в идеале, не предложена преподавателем, а должна быть актуальной для студентов, интересной им, соответствовать уровню их подготовки и мотивировать авторов на поиски решения.

Проблема– это «возникающий в ходе познания вопрос, решение которого представляет существенный практический или теоретический интерес». Также важным этапом, от которого зависит результат, является постановка цели проектирования. Цель должна быть «конкретна, измерима, достижима, ориентирована на результат, соотносима с конкретным сроком».

Работа над проектом должна завершиться выполненным реальным, осязаемым практическим результатом.

Эффективная презентация и представление проектов, является одним из главных профессиональных навыков. Этим навыкам можно и нужно обучаться. Наша задача, как педагога-наставника, оказать помощь учащимся в выполнении проекта, подготовить их морально к процедуре защиты.

Сейчас главным в образовательном процессе является не усвоение информации, а «деятельность, направленная на получение самостоятельного продукта путем поиска и обработки информации».

Технология метода проектов помогает:

передавать студентам не только сумму знаний, но и учит их приобретать эти знания самостоятельно, пользоваться ими для решения познавательных и практических задач;

приобретать коммуникативные навыки и умения, т.е. работать в разнообразных группах, исполняя разные социальные роли;

учиться пользоваться исследовательскими методами: собирать необходимую информацию, уметь их анализировать с разных точек зрения, выдвигать гипотезы, делать выводы и заключения.

К показателям успешной деятельности педагога-наставника в этом направлении можно отнести степень вовлеченности студентов в эту деятельность. Когда на защите мы видим результат нашей совместной работы, радуемся их успехам, чувствуем удовлетворенность своей работой.

Мои студенты зачастую спрашивают меня: «Тяжело ли быть не только преподавателем, но и наставником?». Я глубоко вздыхаю, улыбаюсь и отвечаю: «Очень!». Жалею ли я о том, что являюсь их классным руководителем? Их наставником. Нет. Что я чувствую глядя на них? Я вижу себя в тех, кем горжусь, и даже в тех, кто разочаровал, но я ни в коем случае не осуждаю, я их принимаю, такими, какие они есть. И если я вижу в их глазах хоть капельку уважения и благодарности за мой труд, меня эти чувства окрыляют и дают силы вновь подняться и идти вперед! И по собственному примеру хочу дать совет, хвалите ваших «детей» - студентов. Да-да именно детей, им тоже необходимо ваше уважение и понимание. В такие моменты у меня возникает почти материнская гордость, когда смотрю на своих повзрослевших студентов, на выпускников, которым на прощание говорю: «Мне важно не только, какое у вас будет образование, какая профессия, главное, чтобы вы были счастливы».

САХАПОВА ЛИАНА ФАВРАТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация: Наставничество - это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

Ключевые слова: наставничество, эмпатия, самура, наставник.

Наставничество – это один из действенных методов повышения эффективности работы сотрудников компании посредством их развития на рабочем месте и оказания помощи в решении каких-либо рабочих вопросов. Наставничество применяется для раскрытия у нового сотрудника потенциала и его дальнейшей реализации в компании.

«Под наставничеством мы понимаем не связанную с прямым руководством помощь одного человека другому в получении новых знаний и повышении эффективности в работе. Основная цель наставничества — помогать молодым специалистам адаптироваться в коллективе и оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии».

Важный момент — наставник не является прямым руководителем. Если управленец по долгу службы обязан следить за тем, чтобы новые сотрудники его подразделения органично вливались в рабочий процесс, то в должностную инструкцию наставника это никак не входит.

Цель: оказание помощи сотрудникам (стажерам) в их профессиональном становлении.

Основные задачи:

1. ускорение процесса обучения основным навыкам работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на сотрудников задачи по занимаемой должности;
2. адаптация в рамках корпоративной культуры, усвоение традиций и правил в данном подразделении.

В зависимости от ожидаемых результатов проект по построению системы наставничества может состоять из нескольких этапов, которые реализуются с той или иной степенью полноты.

Наставник должен уметь:

- ознакомить нового работника с предприятием (территорией, оргструктурой, принятыми правилами поведения, корпоративной культурой, коллегами и пр.);

- ознакомить с номенклатурой продукции и требованиями к выпускаемым изделиям;
- показать рабочее место, провести полный инструктаж нового сотрудника по использованию машин и механизмов;
- рассказать о должностных обязанностях и предъявляемых к исполнителю на данном рабочем месте требованиях;
- научить новичка работать так, чтобы он мог изготавливать продукцию требуемого уровня качества.

Наставничество (менторинг) - это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени. Сейчас система наставничества в компаниях приобретает другие черты и продвигается в новые сферы, например, наставничество в технической области. Наставники в основном полагаются на продвижение уже существующих знаний или профессиональных навыков. Иначе говоря, учат тому, что знают сами. Наставничество нужно для того, чтобы поддерживать и поощрять осуществление обучения сотрудника; передавать знания, накопленные в организации, и нормы поведения, принятые в компании; раскрыть потенциал практиканта. Преимуществом наставничества является возможность обучения прямо на рабочем месте. По сравнению с тренингом метод в целом более «индивидуализирован», но зачастую требует больше сил и времени. Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. Чаще всего мы сталкиваемся с персональным менторингом, при котором один наставник ведет одного сотрудника. Это еще один плюс наставничества. Реже встречается групповой менторинг (один наставник ведет группу сотрудников) или коллективный (несколько наставников на одного или группу сотрудников).

Наставник может выполнять разные функции:

Наставник - внимательный помощник. Проявляет внимание и эмпатию, поддерживает, воодушевляет. Задает вопросы. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой наставник - друг. И пожалеет, если не получится, и обсудит плохое настроение и семейные проблемы.

Наставник - самура, суровый наставник. Обратную связь дает честно, прямо. Информацию излагает четко, требует четкого выполнения. Может поругать. Требует качественного выполнения работы. Он словно бросает вызов. Такой наставник может первоначально вызвать испуг у «ученика». Но такая позиция наставника дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу.

Основной принцип работы наставника - стремление донести нужную информацию и помочь молодому специалисту ее усвоить. А это означает, что наставнику имеет смысл соотноситься с исходным образовательным уровнем молодого специалиста; учитывать небольшой жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; обязательно подключать новичка к планированию его карьеры и составлению индивидуального плана развития, интересоваться его точкой зрения на происходящее; помнить, что все люди разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум молодым специалистам; не выполнять за новичка его работу, чаще предоставлять возможность работать под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Наставничество - самый непосредственный, метод обучения и развития персонала, который помимо положительных сторон имеет и отрицательную. К основным минусам данного метода можно отнести снижение гарантий занятости для старших категорий персонала, из числа которых в большинстве случаев отбираются наставники; применяя данный метод в бизнесе, в качестве повышения гибкости внутреннего рынка труда влечет за собой, прежде всего снижения мотивации и лояльности наставников к реализации программы; в-третьих, критика наставничества связана с его ограничениями в сфере естественной социализации и преемственности поколений на современном этапе. При этом главная задача наставника, заключается в нахождении в постоянной близости с учеником, поддерживать его и на собственном примере демонстрировать правильный подход работе.

Список использованных источников:

1. Вострякова Ю.В. Проблемы познания в диалоговом пространстве современной культуры // Философско-методологические проблемы науки и техники. - Самара, 1998. - С. 78 - 81.
2. Сайко Э.В. О природе и пространстве “действия” диалога // Социокультурное пространство диалога. - М., 1999. -С.9 - 32.

СЛУЧАЕВА ИРИНА ВИКТОРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский политехнический колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ К УСПЕХУ

Аннотация: В данной статье представлена практика подготовки участников к Региональным чемпионатам «Молодые профессионалы» WorldSkills по компетенции «Охрана труда». Рассказывается о создании эффективной модели наставничества преподаватель-студент. Обобщен практический опыт участия студентов на Региональном чемпионате Worldskills.

Ключевые слова: Востребованный специалист, участник чемпионата WorldSkills, компетенция «Охрана труда», наставничество, модель преподаватель – студент, модуль, эксперт-компатриот, результат.

Мы живем в век новых технологий и инноваций, в век нового мышления. В стремительно меняющемся мире ведущей задачей профессионального образования становится подготовка специалистов, стремящихся к саморазвитию и самореализации, способных не только гибко реагировать на изменения рынка труда, но и активно влиять на социально-экономические и культурные перемены.

Мы стремимся научить студентов быть самостоятельными, предприимчивыми, ответственными, коммуникабельными, способными видеть и решать проблемы, готовыми и способными постоянно учиться новому и в жизни, и на рабочем месте, самостоятельно и при помощи других находить и применять нужную информацию, работать в команде, нести ответственность за свою работу, за свой коллектив.

Одним из синонимов к слову «учитель», «педагог» часто используют слово «наставник». Почему? Потому что от педагога требуется не только знание своего предмета, но и умение быть человеком, оказавшим влияние на жизненный путь. Многие люди, добившиеся успеха, с благодарностью вспоминают своих наставников, людей сыгравших значимую роль в жизни.

Многое в жизни зависит от наставника.

Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который широко использовался в различных сферах (производство, здравоохранение, образование). Метод наставничества – способ непосредственного личного влияния одного человека на другого. Актуальность данной темы обусловлена тем, что от профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных и профессиональных компетенций у обучающихся.

Каждое учебное заведение, так или иначе, вовлечено в движение WorldSkills, так как это движение направлено на повышение престижа рабочих профессий и квалификации работников, на привлечение молодежи в производственные секторы экономики.

Эксперты-компатриоты – это те люди, которые сопровождают участников в конкурсе и оценивают выполненные участником работы. Обычно ими являются тренеры участников, либо преподаватели профильных дисциплин в учебном учреждении, где учится их конкурсант. По сути, это наставники участников чемпионатов.

Мы привыкли, если речь идёт о внедрении стандартов WorldSkills в образовательный процесс, то это непременно должны быть профессиональные модули. В движении WorldSkills есть компетенция «охрана труда», появилась она в 2019 году, и участники из Татарстана вполне успешно в ней себя показывали, (в 2019 году представитель РТ заняла 3 место, в 2020, тоже девушка, взяла медальон, т.е. грамоту за «профессиональное мастерство»).

В каждом учебном заведении есть предмет общепрофессионального цикла «Охрана труда», на первый взгляд, предмет достаточно скучный. Кто такой специалист по охране труда? Это работник, который организует обучение по охране труда в организации, обеспечивает функционирование системы управления охраной труда, контролирует выполнение требований законодательства в области охраны труда, следит за безопасностью условий труда для жизни и здоровья работников предприятия.

Вот в этом направлении мне и предложили принять участие в качестве эксперта-компатриота, подготовив предварительно студента, который будет представлять колледж на чемпионате. В 2019 году наш студент в региональном чемпионате получил грамоту за «Профессиональное мастерство».

Конечно, зная все нюансы участия в региональном чемпионате, в 2020 году я подготовила нового участника. Девушка, представляющая колледж, заняла второе место. В 2021 году мы с ней, конечно, настроились на первое место, но снова она заняла второе. И это отличный результат. (В 2020 году второе место разделили три участника, в 2021 году один участник)

Итак, как научить студента практическому выполнению заданий на чемпионате?

Все модули по компетенции «Охрана труда» участники выполняют с использованием компьютера. Выполненные задания, по истечении отведенного времени, главный эксперт собирает, распечатывает, и эксперты – компатриоты их оценивают.

Для того что бы достичь положительных результатов, необходимо разработать методику отбора и подготовку участника. Этот процесс разбивается на несколько этапов.

Первым этапом подготовки является отбор кандидатов для участия в чемпионате с преподавателем предмета «охрана труда» и с классным руководителем или мастером группы, в которой обучаются студенты, рассматриваем кандидатуры. Основными критериями отбора являются:

- Природные качества, такие качества как усидчивость, умение работать с текстом, внимательность и аккуратность при работе с текстом;
- Желание студента принимать участие в чемпионате. Желание, профессионально развиваться, а также чётко понимать объём временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и участием в конкурсе;
- Интерес к данной сфере деятельности. Это может стать дополнительным стимулом для студента при подготовке к чемпионату, это позволит решить сразу несколько задач: подготовиться к конкурсу, расширить свои знания по направлению «Охрана труда»;
- Способности к предмету и обучаемость. У каждого будущего участника должны быть здоровые амбиции, а также умение правильно расставлять приоритеты;
- Стрессоустойчивость студента - это способность адекватно переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), напряженную или экстремальную ситуацию без особых вредных последствий для дела, окружающих и своего здоровья.

Затем проводим собеседование. Таким образом, мы выбираем 5-7 студентов.

Второй этап подготовки студентов для участия в чемпионатах - это непосредственно сам процесс подготовки. Несколько занятий провожу со всеми студентами, некоторые студенты отсеиваются сами уже на первой неделе. Затем среди оставшихся проводим внутренний этап, по заданиям, разработанным по материалам занятий.

Таким образом, выбираем участника чемпионата по наибольшему количеству баллов. И дальнейшая работа проходит только с ним. Это третий этап подготовки.

Подготовка студента к чемпионату похожа на подготовку спортсмена к олимпийским играм – ежедневная, многочасовая тренировка, но только за короткий промежуток времени. Для участника, готовящегося к чемпионату, преподаватель-наставник, разрабатывает индивидуальную программу подготовки, которая включает в себя поэтапную подготовку к модулям.

На этом этапе проходит кропотливая работа в очень тесном контакте с учётом индивидуальных особенностей студента.

Конечно, участие в чемпионате не проходит бесследно. Моя наставница после чемпионата изменилась (это многие заметили): стала более коммуникабельной, уверенной в себе, сдержанной, рассудительной, стала лучше учиться, приняла участие в конкурсе профессионального мастерства по профессии токарь, участвовала в конкурсе «Достижения года», получала транспортные гранты и президентскую стипендию. Сейчас после окончания колледжа продолжает образование в КГТУ им. Туполева.

Мне, как преподавателю предмета «Охрана труда», конкурс помог по-новому взглянуть на темы предмета. Я стараюсь максимально требовать от студентов ответов и выполнения заданий с учетом критериев оценки чемпионата по «Охране труда».

Участие в профессиональном соревновании WorldSkills дает возможность преподавателям, коренным образом изменить подходы к обучению, разработке образовательных программ, самообразованию и повышению уровня квалификации.

WorldSkills - это не только проведение соревнований, это и взаимодействие между участниками и экспертами, а также общение участников конкурса между собой на соревновательной площадке.

Список использованных источников:

1. Колбина О. В. Формирование профессиональных компетенций студентов в ходе подготовки к чемпионату Worldskills Russia [электронный ресурс] //
2. Шкарин Д. Ю. Классное руководство как целенаправленная система воспитания // Молодой ученый. — 2015. — №2. — С. 570-573. — URL
3. <https://moluch.ru/archive/82/14885/>.
4. Официальный сайт WORLDSKILLS RUSSIA [<https://worldskills.ru/onas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html>]
5. <https://bankstoday.net/last-articles/ne-prosto-konkurs-dlya-studentov-uchilishh-i-kolledzhej-worldskills-eto-cto-takoe-i-chem-on-pomogaet>

СМОЛЕНКОВА ИРИНА ПЕТРОВНА

Преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им.

Г.И.Усманова»

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Аннотация: Создание системы наставничества и шефства при изучении иностранного языка в нашем учебном заведении нацелено на повышение мотивации к изучению и владению иностранной речью. Это может быть, как урочная, так и внеурочная деятельность со студентами. Взаимодействие преподавателя и студентов при выполнении коллективной работы позволит снять языковые трудности, придаст уверенность в выполнении заданий, повысит качество образовательного процесса и будет направлено на создание успеха работы коллектива.

Ключевые слова: наставничество, внеурочная деятельность, урочная деятельность, ситуация успеха.

Современным специалистам необходимы качества личности, основанные не только на логике, но и на интуиции и творчестве: рациональное и образно чувственное мышление, рефлексия, оперативное реагирование на ситуацию, целеустремленность, умение принимать решения в условиях неопределенности, конкурентоспособность. Конкурентоспособность, по определению ученых-педагогов и психологов, предполагает наличие у специалиста таких качеств, умений и способностей, как: здоровье, интеллект, высокая работоспособность, организованность, креативность, дисциплинированность, наличие деловых связей, коммуникабельность и коммуникативные умения.

Процессы глобализации, интенсивное развитие коммуникаций, интернета, дистанционных форм образования ставят основным требованием к современным работникам знание языков. Поэтому обучение иностранному языку рассматривается как необходимое звено в общей программе гуманитаризации образования.

Овладение иностранным языком необходимо и в повседневной жизни, и на производстве: связи с зарубежными партнерами, заграничные командировки, оснащение производства импортным оборудованием, деловая переписка, компьютеры. За что ни возмись, все требует знания в основном английского языка.

К методам и соответственно к технологиям личностно-ориентированного подхода можно отнести исследовательскую работу.

Мне бы хотелось остановиться на методе исследовательской работы, которая в последнее время широко используется во многих странах, и это не случайно. Её возможности многогранны.

Во-первых, метод исследовательской работы помогает сформировать коммуникативную компетенцию, которая предусматривает обучение не столько системе

языка, сколько его практическому овладению. При её выполнении создается такая ситуация, в которой использование студентами иностранного языка является свободным и естественным, т.е. исключается формальный характер изучения языка. Совершенно очевидно, что в этой ситуации от участников проекта ожидается умение сосредоточить свое внимание не столько на языковой форме высказывания, сколько на его содержании. Исследовательская работа - процесс творческий. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что у студентов развивается креативная компетентность, как показатель коммуникативного владения иностранным языком.

Во-вторых, метод исследовательской работы позволяет интегрировать знания людей из разных областей при решении одной проблемы, т.е. позволяет реализовать межпредметные связи, значение которых очень велико при формировании профессионально-языковой компетентности студентов.

Этот метод дает возможность достичь подлинно индивидуального подхода. Он позволяет выявить индивидуальные возможности каждого студента, найти его сильную сторону и поверить в свои возможности.

Исследовательская работа позволяет воспитать и лидерские качества, что немаловажно в условиях обновленной России, когда требуются лидеры новой формации, обладающие глубокими профессиональными знаниями, способными внушить свои идеи и умеющие увлечь других. Проектная работа придает обучению личностно-ориентированный и деятельный характер. Создает условия, в которых процесс обучения иностранному языку по своим характеристикам приближается к более естественному овладению в аутентичном языковом контексте.

В разработке структуры исследовательской работы и его реализации можно выделить следующие этапы:

- предъявление ситуаций, позволяющих выявить одну или несколько проблем по обсуждаемой тематике;
- выдвижение гипотез решения поставленной проблемы;
- обсуждение возможных источников информации, оформление результатов;
- работа в группах над поиском фактов, аргументов, для защиты исследовательской работы;
- защита исследовательской работы каждой из групп с оппонированием со стороны всех присутствующих.

Исследовательская работа выходит за рамки занятия и требует достаточно много времени, но эти затраты и приложенные усилия оправдывают себя, так как при этом решается ряд важных задач:

- занятия не ограничиваются приобретением студентами знаний и умений, а выходят на практические действия, затрагивают эмоциональную сферу, благодаря чему усиливается мотивация деятельности студентов;

- студенты в рамках заданной темы ведут творческую работу, самостоятельный поиск необходимой информации, в том числе и лингвистической, в различных источниках.

Исследовательская работа может использоваться в рамках программного материала практически по любой теме, так как отбор тематики проводится с учетом практической значимости для личности студента. Особый интерес вызывает у студентов защита исследовательской работы по материалам профессионально-направленного характера. Она предполагает активизацию студентов, что позволяет расширить словарный запас, закрепить изученный лексико-грамматический материал, создает атмосферу делового общения. Работа по данной методике имеет большое образовательное и воспитательное значение, так как позволяет развивать умение пользоваться иностранным языком как средством межкультурного взаимодействия, формировать навыки самостоятельного поиска знаний, воспитывать в студентах гражданственность, помогает решать вопросы нравственного воспитания.

Наставничество играет большую роль со стороны преподавателя при выполнении студентами исследовательской работы.

Список использованных источников:

1. Маслыко Е.А., Бабинская П.К., Будько А.Ф., Петрова С.И. Настольная книга преподавателя иностранного языка. Справочное пособие. – 9-е изд., стереотип. – Мн.: Высшая школа, 2004. – 522 с.

2. Муковникова Е.В. Эффективное использование цифровых образовательных ресурсов на уроках английского языка. Английский язык. Изд. дом «Первое сентября», 2008 №4, с.4-7.

СТАРОВЕРОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский энергетический колледж»

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ В СИСТЕМЕ СНО

Аннотация: в статье описан опыт системы наставничества на примере студенческого научного общества.

Ключевые слова: наставничество, наставник, студенческое научное общество.

В условиях перманентной трансформации российского образования возрастает роль наставничества и наставника. Нарастают требования к его профессиональным компетенциям и социальной активности. Наставничество позволяет осуществить связь поколений, повысить мотивацию, ускорить процесс передачи опыта.

Цель внедрения различных моделей наставничества – раскрытие потенциала наставляемого, работа до полного раскрытия его возможностей. Задачами являются улучшение показателей различных направлений в учреждениях среднего профессионального образования; подготовка плодотворной деятельности при осуществлении будущей профессии; формирование открытого, доверительного общения.

В научных исследованиях выделяют несколько критериев, характеризующих наставника: человек с широким кругозором, открыт для всего нового. Кроме того, современный педагог в одно и то же время позиционируется как предметник, организатор, консультант, эксперт, тренер, тьютор, управленец, помощник, ментор.

Система наставничества помогает развить у студентов целый спектр ключевых компетенций: логика, пространственное мышление, анализ, наблюдательность. Они относятся к метапредметным компетенциям, то есть необходимы для эффективного обучения во всех сферах жизни. Такие умения называют Soft Skills – гибкие общепрофессиональные компетенции. Специалисты в области управления персоналом выделили четыре ключевых навыка, которые в современном мире являются определяющими при подборе персонала. Эти навыки объединили в «Систему 4К»:

- критическое мышление – умение ориентироваться в информационном потоке, выявлять важные факты, видеть причинно-следственные связи, анализировать и делать выводы;

- креативность – умение действовать в нестандартных ситуациях, способность видеть проблему с разных точек зрения и генерировать множество идей для ее решения;

- коммуникация – способность договариваться и налаживать контакты, слушать и слышать собеседника, доносить свою точку зрения;

- координация – навык работы в команде: определение общей цели и видение способов ее достижения, распределение ролей в команде и оценка результатов.

Ожидаемыми результатами наставничества являются:

- повышение уровня теоретических знаний и практических умений;
- обеспечение качественного усвоения материала;
- содействие активизации учебно-познавательной деятельности участников, мотивация самообучения, саморазвития, самоконтроля;
- развитие аналитико-диагностических, творческих способностей за счет заданий не только репродуктивного уровня, но и реконструктивно-вариативного;
- более продуктивное достижение личностных, предметных и метапредметных результатов;
- удовлетворенность процессом взаимодействия и его результатом;
- облегчение, оптимизация и повышение продуктивности отдельной личности и СНО в целом.

Принципами реализации системы наставничества становятся доступность и индивидуализация, постепенное повышение требований, систематичность, сознательность и активность.

Выделяют следующие формы наставничества: «преподаватель – преподаватель», «преподаватель – студент», «студент – студент». Каждая форма предназначена для решения определенного вида проблем и вопросов.

В нашей работе наиболее эффективно показала себя форма «студент – студент», которая предполагает взаимодействие обучающихся, когда наставником является студент более высокой ступени, имеющий опыт в такого рода деятельности, инициативный, обладающий организаторскими и управленческими качествами. Он должен быть способен оказывать влияние на наставляемого. Воздействие может оказываться как на активного, так и на пассивного студента с целью подпитки его интересов, стимуляции к учебной, научной, творческой деятельности. Ожидаемым результатом является повышение уровня обучения, вовлеченность в разного рода процессы, создание положительного эмоционального фона, реализация научных и культурных проектов. Вариантами данной формы могут быть следующие: «успевающий студент – неуспевающему студенту», «активный – пассивному», «равный – равному».

Студенческое научное общество – добровольное и открытое объединение студентов, занимающихся научно-исследовательской, социально-полезной и творческой деятельностью.

Примером СНО является общество студентов Казанского энергетического колледжа «Экоромашки», ставшее лауреатом конкурса «Достижение года -2022».

Из опыта работы общества более результативной показала себя модель наставничества в работе СНО «студент-студент».

По общей характеристике моделей наставничества, участники данной формы характеризуются следующим образом:

Наставник – активный студент, преимущественно старшей ступени, который обладает управленческими и организаторскими качествами, нестандартным мышлением, показывающий высокие образовательные результаты. Он может быть победителем олимпиад, конкурсов, конференций разного уровня, лидером группы, принимающий активное участие в жизни учебного заведения. Может являться возможным участником всевозможных организаций или объединений.

В связи с нашим кредо, мы привлекаем студентов колледжа к работе, посвященной сохранению природной среды, научно-исследовательской деятельности, которая подразумевает объединение естественнонаучных дисциплин со специальными дисциплинами, конкурсам декоративно-прикладного искусства.

Работа в СНО проводится по трем крупным блокам:

1. Организация и проведение конкурсов декоративно-прикладного искусства: конкурсы и выставки поделок из природных материалов, конкурсы и мастер-классы экологического hand-made из бросового материала, конкурсы и выставки рисунков о Природе, литературно-художественные выставки, конкурсы сочинений и эссе о Природе.

2. Организация природоохранных и культурно-массовых мероприятий: проведение субботников и средников, сбор макулатуры, сбор кормов для приюта бездомных животных, создание и развешивание скворечников и кормушек, проведение квестов, экскурсий, олимпиад и игр на экологические темы.

3. Осуществление научно-исследовательской деятельности. За время существования СНО созданы многочисленные работы, которые прошли апробацию на многих республиканских, всероссийских и международных конференциях и заняли призовые места. Среди участников СНО имеются стипендиаты премии мэра.

Данная форма наставничества весьма эффективна, так как участники СНО регулярно занимают призовые места от муниципального до международного уровня в индивидуальных и групповых конкурсах, конференциях, викторинах и других значимых мероприятиях.

Список использованных источников:

1. Данилова Е. Что такое обучение 4К, зачем оно вашему ребенку и где учиться по такой системе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://mel.fm/blog/yekaterina-danilova/3492-chto-takoye-obucheniye-4k-zachem-ono-vashemu-rebenku-i-gde-uchitsya-po-takoy-sisteme>, свободный.
2. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.

ТИМЕРГАЛИЕВА НАДЕЖДА ВИКТОРОВНА

*заместитель директора по учебной работе, ГАПОУ «Казанский колледж
строительства, архитектуры и городского хозяйства»,*

СОРОКИНА ЕЛЕНА ИЛЬИНИЧНА

*заведующий по учебно- производственной работе, ГАПОУ «Казанский колледж
строительства, архитектуры и городского хозяйства»*

ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ЗАКАЗЧИКОМ КАДРОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СФЕРЫ ЖКХ

Аннотация: В статье рассматривается социальное партнерство между учебными заведениями среднего профессионального образования и различными коммерческими и некоммерческими организациями. Автором раскрываются проблемы и вопросы при прохождении производственной практики в управляющих организациях. Описываются основные направления и решения для процесса обучения будущих специалистов.

Ключевые слова: сотрудничество, студенты, управляющая компания, учебное заведение, производственная практика, специалист.

На сегодня определение «жилищно – коммунальное хозяйство» - это комплекс подотраслей, обеспечивающий функционирование инженерной инфраструктуры, различных зданий, населенных пунктов, создающий удобства и комфортность проживания и нахождения в них граждан путем предоставления им широкого спектра жилищно – коммунальных услуг. В настоящее время ЖКХ в регионах испытывает трудности и сильно отстает от современных требований. Одной из основных причин этого является дефицит в квалифицированных специалистов.

С 2013 ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства» начал осуществлять подготовку специалистов для сферы жилищно-коммунального хозяйства. В настоящее время в колледже осуществляется обучение по специальностям: «Сервис домашнего и коммунального хозяйства», «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции». «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома» и по профессии «Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства».

Самой сложной задачей при внедрении в образовательную систему колледжа новых специальностей являлся формирование партнёрских отношений между колледжем и организациями, заинтересованными в качественной подготовке специалистов для ЖКХ.

ГАПОУ «Колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства» связан договорными отношениями с такими управляющими организациями как «Уютный дом»; «УК ЖКХ Московского района»; «УК ЖКХ Приволжского района. ГК "Дом Сервис" и с многими другими организациями.

В настоящее время, в целях обеспечения требуемого качества подготовки специалистов, успешно применяются следующие формы сотрудничества колледжа с организациями сферы ЖКХ:

1. Совместная профориентационная деятельность: организация экскурсий на предприятия и профориентационных встреч с ветеранами труда, передовиками производства.

2. Участие в разработке образовательных программ и оценке качества обучения.

3. Предоставление колледжу информации о перспективной потребности в подготовке специалистов для предприятия.

4. Организация стажировок на предприятиях преподавателей дисциплин профессионального цикла и мастеров производственного обучения.

5. Организация предоставления рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практики.

С целью успешной реализации сотрудничества колледжа с предприятиями по профессиональной подготовке молодых специалистов ЖКХ в 2022 году был подписан договор с группой компаний (ГК) «ДомСервис» на предмет прохождения преддипломной практики студентов. В связи с этим на базе ГК «ДомСервис» был организован «Центр дипломно-курсовой практики студентов « по адресу: Амирхана, 103

В рамках заключённого договора студенты Колледжа, стажирясь в роли помощников Управляющих ЖК и МКД, получают необходимые навыки работы в сфере обслуживания жилого фонда, а также формируют и подготавливают для дипломной работы практический материал по утвержденной теме. Сотрудничество учебного заведения и Управляющей компании позволяет выработать механизм закрепления опыта молодыми специалистами в реальных условиях.

При прохождении практики в управляющей компании каждому студенту назначается свой производственный наставник, который обучает его непосредственно профессиональным навыкам. В процессе практики, студенты ежедневно предоставляют отчет о проделанной работе. С этой целью создается чат, где участниками являются: студенты, руководители практик как колледжа, так и организации, а также администрация колледжа. Таким образом данный чат предоставляет возможность прослеживать посещаемость обучающихся, а также ознакомиться со всеми видами работ практикантов. Итогом завершения преддипломной практики является очная защита отчета о проделанной работе с предоставлением презентации и отзыва наставника. Работники компании ГК "ДомСервис" считают, что подобное сотрудничество может служить наглядным примером эффективного взаимодействия по развитию наставничества в деле подготовки молодых специалистов для жилищной сферы города Казани.

Сегодня для успешного решения проблем в кадровой сфере ЖКХ прежде всего необходимы единая концепция решения вопроса, единый координационный учебно-методический центр. Создание такого центра позволит нам уже сегодня не только проводить переподготовку кадров, но и обучать будущих потенциальных сотрудников управляющей компании с учетом динамики развития и реформирования отрасли, ведь в центре планируется внедрить не только теоретическую составляющую учебного процесса, но и полученные знания применить в современных оснащенных лабораторных классах.

УБАНЕЕВА ВАЛЕНТИНА МИХАЙЛОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский строительной колледж»

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

Аннотация: Наставничество в данной статье рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Ключевые слова: наставничество, наставник, педагогическая помощь, подопечный, «школа молодого педагога».

В последнее время остро стала проблема обеспечения образовательных организаций СПО квалифицированными педагогическими кадрами. В связи с тем, что возраст педагогического состава большинства учебных заведений составляет 45-55 лет, очень актуальна задача в привлечении специалистов- молодых, активных, компетентных педагогов, которые смогут реализовать ФГОС и соответствовать своему профессиональному стандарту педагога.

Для вновь поступившего молодого специалиста вхождение в новую деятельность, каким бы высококлассным специалистом он в своей сфере ни был, является высоким эмоциональным стрессом, выводящим его из зоны комфорта. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В таких условиях особое значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания и умения. Деятельность наставника подобна педагогической помощи в преодолении различных внешних барьеров.

Задачи наставничества:

- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого;
- развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников;

Наверное, многие из наставляемых уверены в себе и еще не знают, с какими трудностями придется столкнуться. Начав работать, они видят, что многое не получается, и, чтобы не потерять рабочее место, им необходимо получить новые знания. Затем наставляемые занимаются саморазвитием или работают с наставником. Наставник объясняет задание наставляемому, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей. Затем наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно. Наставляемый начинает сам выполнять задание.

Для адаптации молодого специалиста в сфере образования наставник выявляет в какой помощи нуждается наставляемый, и какие работы он может организовать для него:

- индивидуальные посещения занятий наставляемого, посещение занятий, консультирование, беседы, помощь в участии в конкурсах, семинарах, педагогических советах, обмен опытом работы;

- помощь с оформлением учебно-методической документации- с разработкой рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, календарно- тематических планов, материалов для промежуточной аттестации;

- помощь в составлении методических разработок теоретических и практических занятий, внеаудиторных мероприятий;

- совместное изучение локальных актов учебного заведения, документов методической службы.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия. Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии.

В Казанском строительном колледже развитие потенциала молодых специалистов реализуется через образованную в колледже «Школу молодого педагога». Для того, чтобы реализация данного направления проходила эффективно, за начинающими специалистами закрепляются опытные педагоги- наставники. Наставник оказывает организационную, методическую, психолого-педагогическую помощь молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми начинающий педагог встречается в профессиональной деятельности, поддерживает и способствует развитию его творческого потенциала.

Помимо всего, повышению квалификации начинающих специалистов способствуют различные мероприятия, проводимые в колледже: открытые занятия, внеаудиторные мероприятия, заседания педагогического совета, заседания Методического объединения классных руководителей и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Список использованных источников:

1. Ваточкина А.Д. Наставничество в системе среднего профессионального образования - URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/10176/present_a_d_vatockina.pdf). — Текст : электронный.

2. Ю. А. Гущина, Т. М. Суздалева, А. А. Хидиятуллина, С. В. Лир Реализация системы наставничества в СПО как модель практико-ориентированного образования. URL: https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/28190/1/978-5-8295-0621-6_2019_101.pdf - Текст : электронный.

3. А.В. Григорьева, Е.Ф. Черняк Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении СПО. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-kachestvennoy-podgotovki-kvalifitsirovannyh-kadrov-v-uchrezhdenii-srednego-professionalnogo/viewer> - Текст: электронный.

4. Л.И. Хатунцева Реализация системы наставничества в СПО - URL: <https://infourok.ru/realizaciya-nastavnichestva-v-spo-6329588.html> - Текст: электронный

УСМАНОВА РАМЗИЛЯ ХАЙРУЛЛОВНА

мастер производственного обучения, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: В статье рассматривается личный опыт мастера производственного обучения, раскрывающий роль наставника в результативных участиях в конкурсах профессионального мастерства и в профессиональном становлении педагога.

Ключевые слова: Наставник, наставничество, профессиональная деятельность, молодой специалист.

Наставничество – отношения в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Наставничество можно назвать одним из ресурсов развития человечества, и альтернативу этому подходу придумать сложно. Еще древние философы размышляли над ролью наставника.

Сократ, например, считал, что оно состоит в том, чтобы пробудить мощные душевные силы ученика. А поскольку древнегреческий философ жил по принципу «Я знаю, что я ничего не знаю», то с учениками он взаимодействовал в том формате, который и сегодня кажется весьма прогрессивным – поддерживая равноправие и рождая истину в споре.

Из Древней Греции перенесемся в СССР, где наставничество стало важной частью коммунистического воспитания. В стремлении к трудовым подвигам на производствах было не обойтись без передачи опыта от старших мастеров к младшим.

В СССР наставничество распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С 1950-х годов приобрело характер массового движения (например: наставничество в школе, колледже, определяется как помощь опытного педагога молодому специалисту адаптироваться к новым условиям деятельности, закрепить ряд необходимых в этих условиях первичных умений и навыков).

В 90-е годы наставничество, как и многое другое, было на время забыто. Сегодня система наставничества возрождается.

Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Наставничество может быть направлено на помощь в адаптации молодых специалистов в становлении профессионального и личного саморазвития.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим студентам и педагогам, в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
- адаптация в корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива.

Вот и я решила поделиться своим опытом работы с молодежью.

Я работаю в системе профтехобразования более 43 лет. Начинала работать молоденькой девчонкой в СГПТУ №33 г. Казани. Естественно, у меня был страх перед аудиторией учащихся. Этот страх, неуверенность в себе, мне в свое время помогли преодолеть мастера, которые проработали не один десяток лет, имеющие опыт работы и заслуги. Это такие мастера как: Голяков Геннадий Андреевич – Заслуженный строитель ТАССР, Фирсов Владимир Дмитриевич - заслуженный мастер СССР, Караулова Ольга Захаровна- отличник системы профтехобразования, Королев Виктор Николаевич – отличник системы профтехобразования, Козлова Вера Прохоровна, Щеколдина Александра Арсентьевна.

При этом хочется вспомнить, что в Советское время огромное внимание уделялось наставничеству. У каждого учебного заведения имелись базовые предприятия. В СГПТУ 33 базовым предприятием являлся Стройтрест № 2. При прохождении производственных практик за студентами закреплялись по приказу наставники, которые несли ответственность за студента. Наставники получали доплату и отношение к этому было серьезное. В дальнейшем при выпуске студентов направляли в бригады, где они проходили преддипломные практики. Адаптация проходила успешно.

Если связать наставничество в педагогической деятельности, то можно привести примеры тесной связи и работы профтехучилищ и Казанского Индустриально-Педагогического Техникума №1. Будущие мастера производственного обучения проходили преддипломную педагогическую практику в профессионально-технических училищах, где закреплялись непосредственно за ведущими мастерами п/о, которые курировали их на протяжении 9 недель. Студенты посещали уроки, делали анализы посещенных уроков, проводили самостоятельно уроки теоретического и производственного обучения под руководством наставников-мастеров.

Целью мастера – наставника является то, чтобы заинтересовать стажера, показать лучшие стороны педагогической деятельности, перспективу на будущее. Результаты этого

были налицо. В основном студенты-практиканты оставались для продолжения работы на вакантных местах мастерами производственного обучения. Приведу несколько примеров:

- Гарифзянова Алсу Рашитовна проходила педагогическую практику в СГПТУ-33. Под руководством Хорошавина Геннадия Ивановича. В 2001 году закончила техникум и осталась работать мастером производственного обучения, где и работает в настоящее время в Казанском строительном колледже.

Сейчас, вспоминая те трудности, которые приходилось преодолевать мне в свое время, я стараюсь помочь, поддержать студентов, мастеров п/о. В оформлении методической документации, в проведении открытых уроков, различных мероприятий, мастер-классов, подготовки студентов к различным конкурсам.

Когда началось движение Ворлдскиллс начали активно готовиться и выступать на сетевых и региональных чемпионатах. При подготовке студентов к соревнованиям необходимо, чтобы они доверились вам. Большое значение имеют заслуги мастера, достижения и успехи его выпускников. Если есть доверие и взаимопонимание между мастером и студентом, тогда будет успех.

В 2016 году студенты Казанского строительного колледжа Самигуллин Талгат и Гайнуллин Ислам стали призерами Регионального чемпионата РТ (1 и 3 место). В том же году Самигуллин Талгат стал победителем в полуфинале в г. Саранске. В Москве на Национальном чемпионате по компетенции «Кирпичная кладка» занял 2 место. А Гайнуллина Ислама зачислили в сборную России. Эти успехи вдохновили ребят, и они решили остаться работать в колледже мастерами п/о. Так мои студенты стали моими коллегами по работе. Они поверили в меня, а я в них как последователей мастеров по кирпичной кладке.

В глазах студентов я всегда старалась представить молодых мастеров так, чтобы студенты видели заслуги и достижения молодых мастеров, чтобы они были примером для подражания. В дальнейшем мы уже вместе готовили студентов к соревнованиям, это были уже успехи совместные. Наши студенты на Региональном чемпионате такие, как: Лотфуллин Самат, Яганев Петр, Закиров Асаф заняли вторые места. Закиров Асаф в 2022 году на национальном чемпионате в Уфе занял 2 место.

Вместе со своими молодыми мастерами занималась и подготовкой участников к Абилимпиксу, Дефскилсу и другим мероприятиям. Мы никогда не делили студентов, а готовили сообща, советуясь и принимая решения. Это приносит свои результаты. Команда Абилимпикс по компетенции «Кирпичная кладка» всегда на высоте.

В подготовке студентов к демонстрационным экзаменам, работали сплоченной командой. Мой опыт и молодость моего коллеги приносили хорошие результаты. Ислам работал техническим экспертом на площадках Региональных чемпионатов, Национальном чемпионате. В дальнейшем он стал моим помощником, а иногда я его. Вот так не навязчиво, открыв в глазах студентов интерес к профессии, я втянула их в педагогическую деятельность. Они поверили в меня, а я не ошиблась в них.

В заключении хотелось бы сказать, что наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом. Сохраняются и развиваются педагогические традиции и опыт.

УШЕНЬКИНА ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.

Усманова»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ТЕХНИКУМА

Аннотация: Отношения, в которых более сведущий и опытный человек помогает менее опытному, или менее сведущему, освоить и усвоить определенные компетенции - есть наставничество.

Ключевые слова: наставник, знания, опыт, умения, квалификация, усвоение, освоение, инновация.

В общем виде наставничество можно определить следующим образом - это способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Отношения, в которых более сведущий и опытный человек помогает менее опытному, или менее сведущему, освоить и усвоить определенные компетенции - есть наставничество. А в еще более широком, современном значении наставник — это квалифицированный специалист, который имеет достаточно большой опыт работы, который:

1. Помогает новым и молодым сотрудникам адаптироваться в организации;
2. Всячески проявляет содействие их профессиональному развитию, карьерному росту;

3. Периодически участвует в оценке результатов их деятельности.

С одной стороны, наставник представляет интересы молодого или нового сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, — он сам является ее представителем для молодых и новых сотрудников.

В наставничестве можно поделиться опытом в области инновационной деятельности. Для того, чтобы инновационный проект реализовался в практике, образовательная деятельность должна быть направлена на профессиональное развитие субъектов этой практики, на формирование у каждого субъекта личного знания (что и как они должны делать) и опыта.

Инновационная деятельность, которая создается для использования и распространения новшеств, является содержанием инновационного процесса. Освоение и использование педагогических новшеств в практике обучения и воспитания предполагает, что преподаватель включился в процесс создания инновационной деятельности.

Инновационные технологии можно классифицировать по следующим видам:

1. Игровые технологии;
2. Личностно-ориентированное обучение;
3. Проектно-исследовательская технология;
4. Блочно-модульная технология.

Данные виды технологий зачастую могут использоваться как отдельно, так и совместно друг с другом. Но, несмотря на это, такая технология, как здоровьесберегающая, должна присутствовать совместно с каждой из них. Поэтому процесс учебно-воспитательной работы должен исключить негативное воздействие на здоровье обучающихся - в этом и заключается смысл данной технологии.

Относительно уроков по правовым дисциплинам, обучающимся гораздо интереснее, когда эти занятия являются увлекательными, а не простыми лекциями. Правовые дисциплины сами по себе очень интересны, а также на занятиях можно использовать инновационные технологии, которые были описаны выше.

Я бы хотела подробнее остановиться на игровой технологии.

1.1. Имитационная игра. На данных занятиях мы разыгрываем с обучающимися, или имитируем события, деятельность конкретных людей на своих рабочих местах. Например, приём на работу, деловое совещание, беседа. Кроме этого сюжета события, при данном виде игры прослеживается описание конкретных событий и рассказывается, зачем и для чего нужны эти события.

1.2. Операционные игры. Данный вид игры помогает отработать выполнение конкретных специфических операций, например, методики написания резюме при приеме на работу, решение ситуационных задач. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс. Этот тип игры проводится в условиях, имитирующих реальные.

1.3. Исполнение ролей - это следующий вид игр. Урок-суд более всего подходит к этому виду игры. В данной ситуации обучающиеся разыгрывают поведение присутствующих в зале суда, где обязательными элементами игры будет присутствие судьи, адвоката, подсудимого и свидетелей. Данный вид игры очень интересен обучающимся, поскольку они сами могут себя попробовать в той или иной роли.

1.4. Игра-театр. Нередко занятия проходят с применением театральных действий. Этот вид игры позволяет студентам познать не только себя и свои способности, но и окружающий мир.

Включение преподавателей в процесс создания, освоения и использования педагогических новшеств в практике обучения и воспитания, создание в техникуме определенной инновационной среды предполагает инновационную направленность педагогической деятельности.

Выбор технологии в образовании в настоящее время зависит от учебного заведения. Но мое мнение таково, если сам преподаватель будет подходить к своим занятиям с позиции того, что, чем больше обучающихся заинтересовать, тем продуктивнее будет занятие.

2. Личностно-ориентированное обучение - это обучение, которое ориентировано непосредственно на самого обучающегося. Такие особенности личностно-ориентированного обучения, как уважение к личности ученика, внимание к его внутреннему миру и его неповторимости (субъектности), заслуживают одобрения. Данное обучение, направлено на развитие личности обучающегося, поиск новых форм и средств обучения, оригинальное построение содержания и методов обучения,

3. Проектно-исследовательская технология имеет своей особенностью то, что обучающиеся не получают информацию в готовом виде, а добывают её сами, используя дополнительные источники информации: литературу, Интернет. Прочные знания обучаемых формируются при использовании таких технологий.

4. Блочно-модульная технология повышает сознательное отношение к учебе, развивает познавательную активность и самостоятельность обучающихся на занятиях.

Исходя из педагогического опыта работы, могу сказать, что обучающиеся больше заинтересованы в учебном процессе, когда они сами берут инициативу в свои руки, а не просто пересказывают материал учебника или лекций. При всем при этом, нельзя останавливать своё внимание только на одном виде технологий. Преподаватель, как и обучающиеся, должны искать новые пути, чтобы повысить заинтересованность в обучении и продолжить свое развитие.

Обучающимся нравится игровая форма проведения занятий, так ими легче воспринимается и усваивается учебный материал. А из личного опыта, могу сказать, что обучающиеся любят высказывать своё отношение к той или иной проблеме, самостоятельно принимать решения.

Список использованных источников:

1. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Электронный ресурс] / Селевко Г.К. – Режим доступа: <http://stavcvr.ru/metodkopilka/.pdf>
2. Слостенин В.А., Исаева И.Ф., Шиянов Е.Н., Педагогика [Электронный ресурс] / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаева, Е.Н. Шиянов – Режим доступа: <http://sdo.mgaps.ru/books/K4/M6/file/1.pdf>

ФЁДОРОВА ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТА ПЕРВОГО КУРСА СПО

Аннотация: Актуальность данной статьи заключается в том, что концепция педагогической поддержки в лице классного руководителя на первом курсе обучения, крайне важна для студентов. В статье рассматриваются основные цели и задачи классного руководителя, а также рассмотрены вопросы по адаптации студентов первого курса техникума в процессе обучения и роль наставника в лице классного руководителя в этом процессе. Большая ответственность при этом возлагается на классного руководителя группы. Если раньше авторитет педагога был незыблем, то в настоящее время авторитет завоевывается всей деятельностью и личностными качествами педагога. Чтобы совершенствовать личность студента, классный руководитель должен быть профессионалом своего дела, быть коммуникабельным, иметь позитивное отношение к окружающей действительности, быть эрудированным и интересным человеком.

Ключевые слова: Опыт первого года, педагогическая поддержка, развитие студента техникума, классный руководитель, адаптация.

Радикальные изменения, происходящие в социально-экономической жизни России, являются основой модернизации среднего профессионального образования. Инновационные процессы применительно к содержанию образования связаны с реализацией компетентного подхода.

Новые ФГОС СПО третьего поколения определили ориентацию на формирование компетенций как на цель и результат образовательного процесса. В них компетенции представлены как способности применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной профессиональной области. Также вступившие изменения в ОК и ПК каждой специальности внесли в себя ЛР (личностные результаты) программы воспитания, теперь каждый педагог, в том числе и классный руководитель, должны обеспечивать данный воспитательный процесс.

Современное образование нацелено на решение таких задач, как создание условий для повышения конкурентоспособности личности, обеспечение профессиональной и социальной мобильности, формирование кадровой элиты общества, основанной на свободном развитии личности. В соответствии с этими целями, деятельность классного руководителя направлена на сплочение коллектива, формирование профессиональных качеств студентов, потому что именно в коллективе создаются оптимальные условия для реализации личностного потенциала и развития способностей (коммуникативных, организаторских, аналитических).

Первый год обучения в техникуме – сложный период академического и личностного развития для студентов. Подростки сталкиваются с повышенными академическими требованиями и более низкой структурой по мере перехода из средней школы в техникум. Хорошие отношения с преподавателями считаются решающим фактором, связанным с адаптивным академическим поведением. Также в условиях социально-психологической адаптации к новой образовательной среде студентам-первокурсникам приходится осмысливать свою новую социальную роль с помощью адаптационных механизмов. Адаптация продолжается от двух-трех недель до нескольких месяцев в зависимости от социальной зрелости студента. Адаптироваться нужно:

- Во-первых, к учебному процессу, который во многом отличается от школьного. Между преподавателем и студентом возникает барьер из-за различия в методах обучения в общеобразовательной и профессиональной школах. Новая обстановка во многом

обесценивает приобретенные в школе способы усвоения материала. Необходимым условием успешной деятельности студента является освоение новых для него особенностей учебы в колледже, устраняющее ощущение внутреннего дискомфорта и блокирующее возможность конфликта со средой.

- Во-вторых, к новому коллективу. Определить «свое место под солнцем», завоевать авторитет и уважение однокурсников. Студент, поступивший в колледж, задает себе вопросы: что я могу, что не могу, как меня воспринимают однокурсники, лучше я или хуже других.

- В-третьих, на протяжении начальных курсов осознается призвание к избранной профессии, устанавливается система работы по самообразованию и самовоспитанию профессионально значимых качеств личности.

- В-четвертых, к новым условиям жизни: самостоятельной организации учебы, быта, свободного времени.

- В-пятых, к новым отношениям с родителями, так как подросток становится постепенно независимой личностью.

Большая ответственность при этом возлагается на классного руководителя группы.

Требования к каждому современному педагогу, который ведет классное руководство велики. Классный руководитель должен обладать определенными знаниями и умениями. В первую очередь, это высокий уровень профессиональных знаний, обладание высокими навыками и умениями в педагогической сфере, иными словами, необходимо знать и применять современные образовательные и воспитательные методы и инструменты. Чтобы отвечать современным вызовам внешнего мира, каждый классный руководитель должен постоянно накапливать новые знания, совершенствовать свое педагогическое мастерство и развиваться профессионально. Кроме того, считается, что учителя не только адаптируют учащихся к новым условиям и изменениям в образовательном процессе, но и проявляют патриотизм, уважение, гуманизм и т.д. Как никогда важно, чтобы они проводили внеклассные занятия, которые будут преследовать цель улучшения их эмоций.

В этой связи мы можем процитировать слова ученого, философа Мераба Мамардашвили, который считает, что каждый образованный человек должен быть инициативным новатором, проявляющим абсолютное послушание. Активность и послушание такова формула поступков современного человека в соответствии с концепцией Мамардашвили. Поэтому воспитатели и учителя должны быть сосредоточены

не только на передаче знаний своим подопечным, но и на развитии духовных и нравственных потенциалов личности.

В русской педагогической науке была создана концепция вспомогательной педагогики, ее основателем является Олег Семенович Газман. Газман О.С. и его последователи показывают, что педагогическая поддержка — это своевременное оказание помощи студентам в решении их личных проблем. Кроме того, педагог должен помочь своим студентам развить эффективное профессиональное и межличностное общение, сделать правильный выбор при принятии жизненно важных этических и профессиональных решений. Этот процесс включает в себя совместную, командную работу, организацию творческих, совместные туристические прогулки и поездки в музеи, театры, выставки и т. д. он реализуется в рамках таких мероприятий, как экскурсии.

Сложность работы классного руководителя в среднем профессиональном учебном заведении заключается в том, что студенты приходят уже сформировавшимися личностями и классный руководитель должен строить свою работу исходя из данного обстоятельства. Перед классным руководителем стоит сложная задача - сделать так, чтобы каждый студент чувствовал свою нужность, значимость в соответствии с реальными возможностями. Таким образом, при всем многообразии задач деятельности классного руководителя его главной целью является помочь студентам правильно организовать деятельность, найти свое место в жизни учебной группы и всего учебного заведения. Характеризуя модель деятельности классного руководителя, следует остановиться на основных ее компонентах: целеполагании, мотивационном, ориентировочном, исполнительском и контрольно-оценочном. Все эти компоненты способствуют более успешной адаптации студентов первых курсов.

Целеполагание предполагает постановку целей деятельности классным руководителем. Как правило, можно выделить три группы целей:

- формирование благоприятных отношений между студентами и сплочение коллектива;
- формирование профессиональной компетентности и профессионально важных качеств студентов;
- формирование профессионально важных качеств преподавателя - классного руководителя.

Таким образом связь между преподавателем в роли классного руководителя и студентом, и академической адаптацией обусловлена, главным образом, устойчивыми, похожими на черты различиями между людьми и частично из-за вариаций внутри людей,

подобных состояниям. Улучшение отношений между преподавателем и учеником представляется многообещающим способом облегчить академическую адаптацию первокурсников техникума. Представляется важным на первое место среди целей деятельности классного руководителя поставить именно формирование благоприятных отношений и сплочение коллектива, потому что только в атмосфере сотрудничества и взаимопомощи можно достичь самораскрытия каждого члена коллектива. Состояние дискомфорта и высокого нервно-психического напряжения мешает свободной реализации творческого потенциала личности и формированию важных личностных качеств.

Список использованных источников:

Li J. B. Teacher–student relationships and academic adaptation in college freshmen: Disentangling the between-person and within-person effects //Journal of Adolescence. – 2022.

Газман О.С. Неклассическое воспитание: От авторитарной педагогики к педагогике свободы / О.С. Газман. — М.: МИРОС, 2002. — 296 с.

Гречкина М. А. Роль классного руководителя в процессе адаптации первокурсника //Universum: психология и образование. – 2022. – №. 11 (101). – С. 22-24.

Мамардашвили М.К. Философские чтения / М.К. Мамардишвили. — М.: Азбука-классика, 2002. — 832 с.

Семкина Т. А. Проблема адаптации студентов первых курсов к условиям обучения в образовательных учреждениях СПО //Научные Записки Орел ГИЭТ. – 2019. – №. 1. – С. 72-77.

ФРОЛОВА НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СПО В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: в статье рассматривается роль преподавателя в работе как наставника и воспитателя, а также деятельность наставника при подготовке студента для прохождения производственной практики на предприятии.

Ключевые слова: наставничество, наставник, студент, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь, производственная практика.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под развитием человека понимается процесс становления его личности под

влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов

Под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной трудовой деятельности.

В условиях модернизации системы среднего профессионального образования в России значительно возрастает роль наставника, качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в организациях реального сектора экономики региона. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможны через создание системы наставничества в рамках не только отдельного предприятия или профессиональной образовательной организации СПО, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться

авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.

Наставничество эффективно для решения проблем такого направления работы. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного на предприятии опыта.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

1) реализуемые формы наставничества:

- «студент-студент»;
- «педагог-педагог»,
- «работодатель – студент»
- «педагог-студент (группа студентов)»

2) типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Кто может стать лучшим наставником для студента СПО? Почему не стоит ограничиваться разовыми встречами с обучающимися? Наставничество в форме педагог-студент в образовании является одной из центральных.

Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к колледжу со стороны обучающихся и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между школами, колледжем и предприятиями, которая формирует требования к обучающемуся, будущему специалисту.

Для Правительства РФ приоритетным направлением является развитие рабочих профессии и в частности, СПО. Одной из основных целей наставничества, является выпуск конкурентоспособных кадров на российский рынок труда, а также на мировой. Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического

развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставником может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов ПОО, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии своего подопечного. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию (набор инструментов и практик, которые позволяют эффективно организовать групповое обсуждение), консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного студента).

Наставничество в профессиональных учебных заведениях во всем мире показало свою эффективность. Студент, у которого есть наставник, получает доступ не только к бесценным знаниям человека, находящегося уже внутри рынка, но и заряд мотивации, так необходимый всем, кто собирается строить свою жизнь успешно и самостоятельно.

Программы наставничества в профессиональных учебных заведениях, создают для студента «социальный лифт» через эффективное студенческое сообщество, помогает более мотивированно и осознанно выстраивать траекторию собственного развития и трудоустройства.

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

взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Система наставничества по реализации федерального проекта профессионального образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Цель наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Для успешного

взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям, для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Перед наставником стоит ряд задач, это:

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

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

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учащегося.
2. Создание оптимальных условий для освоения выбранной специальности.

Для этого необходимо организовать творческий подход к процессу общения, взгляд на учащегося по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с учащимися можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении».

Для более продуктивной работы наставника необходимо следовать следующим правилам общения наставника с подопечным:

1. *Не приказывать.* Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с подопечными следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как

хочу, так и работаю!»

2. *Не угрожать.* Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны преподавателя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. *Не проповедовать.* «Вы, как студент, обязаны...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются подопечными как значимые, вследствие их возрастной несостоятельности.

4. *Не поучать.* Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).

5. *Не подсказывать решения.* Наставник не должен «учить жизни» подопечного. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие подопечного.

6. *Не выносить суждений.* Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить отношение к учебе», «Вы слишком мало внимания уделяете учебе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест подопечных, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. *Не оправдывать и не оправдываться.* Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы осваиваете выбранную специальность не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для подопечного.

8. *Не ставить «диагноз».* «Вам профессионально не пригодны, Вы не обладаете необходимыми навыками для этой специальности» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит учащегося и настроит его против наставника.

Таким образом, если следовать всем правилам, приведенным в данной работе, то

успех работы наставника с подопечным гарантирован.

Список использованных источников:

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")

3. Федеральный закон (с изменениями на 7 октября 2022 года) (редакция, действующая с 13 октября 2022 года) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

ХАЙРЕТДИНОВА АЛЕКСАНДРА ВАЛЕРЬЕВНА

Мастер производственного обучения, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

НАСТАВНИЧЕСТВО «МАСТЕР-СТУДЕНТ» В КОЛЛЕДЖЕ

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 требованиях 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, вследствие чего происходит корректировка. Все это достигается в результате постоянного общения со студентами: на классных часах, в период трудовой деятельности, во время подготовки к экзаменам. Также 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, которая ложится на плечи студентов во время обучения в стенах колледжа.

Для участия в чемпионатах WorldSkills выбираются лучшие из лучших обучающихся - целеустремленные, которые являются ярким примером и хорошей мотивацией для всей группы. В группе 5031 таким студентом был Шеров Фируз Киемутдинович. Несмотря на сложность его характера, у него была цель добиться

больших успехов в профессии сварщика. Что дало хороший толчок для построения отношений наставничества. Как мастер, я старалась передать свои навыки, технические знания, знания правил техники безопасности, традиции отношений в организации - это помогло выстроить конструктивную связь с Фирузом, что способствовало ему с легкостью освоить всю информацию в процессе обучения.

Хочется отметить успехи Фируза Киемутдиновича: закончил колледж с отличием, блестяще сдал демонстрационный экзамен, принимал активное участие, как в соревнованиях WorldSkills, так и в конкурсах профессионального мастерства, занимал призовые места. Также с успехом защитил красный диплом. Это дало хороший рост в профессиональном становлении личности. После окончания колледжа Фируза пригласили, как квалифицированного специалиста, на работу в АО «ТАНЕКО».

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

Список использованных источников:

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

ХУЗАГАРИПОВ АЙДАР ГАБДУЛАХАТОВИЧ

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРИЕМА, НАПРАВЛЕННОГО НА РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ИННОВАЦИОННОГО МЫШЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Аннотация: Представлен опыт реализации образовательного приема, направленного на решение задачи развития у студентов творческих способностей и инновационного мышления, являющейся одной из важнейших и интереснейших задач педагогики. Образовательный прием предполагает предоставление студентам практического опыта решения изобретательских задач. Полученный опыт показал, что при должном внимании преподавателя и стремлении студентов к саморазвитию, вполне возможно достичь реальных результатов в выработке умений применять новые знания и навыки как в процессе обучения, так и в дальнейшей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: творческие способности, образовательный прием, инновационное мышление, образование.

В настоящее время, как никогда актуальна способность адаптироваться к новым социально-экономическим условиям, в связи с этим система среднего профессионального образования должна ориентироваться на развитие творческих способностей и инновационного мышления студентов. Способность образовательного процесса к осуществлению непрерывного вариативного образования, существенно помогает развить творческие способности, и учит применять инновационный подход решению задач, которые возникают перед студентами как в период обучения, так и в процессе дальнейшей профессиональной деятельности.

Современное общество нуждается в образованных, творческих и инициативных личностях, способных эффективно работать в современных социально-экономических условиях и применять новые знания и навыки для достижения поставленных целей. На сегодняшний день развитие творческих способностей и инновационного мышления у студентов, является одной из важнейших и интереснейших задач педагогики. Однако на практике данный процесс часто остается за пределами учебного процесса.

Опыт общения со студентами показывает, что работа в данном направлении вполне осуществима и наиболее эффективна в том случае, когда способ, а точнее его направленность, сопряжены с насущными интересами самих студентов и их ближайшего окружения.

Автором демонстрируется подход к раскрытию творческого потенциала у студентов, заключающийся в предоставлении практического опыта решения изобретательских задач на примере разработки инновационных проектов. В процессе реализации образовательного приема была применена методика, при которой студентам

необходимо было обозначить актуальные проблемы и предложить механизмы их решения, целью данной работы также являлось:

1. развитие творческих способностей студентов посредством вовлечения в процесс формулирования актуальных задач и поиска инновационных решений;
2. освоение набора методов и приёмов для решения творческих задач;
3. развитие способности не только применять и усваивать знания, но и самостоятельно создавать новые знания в виде ранее неизвестных решений;
4. формирование творческого подхода к решению поставленных задач, с целью повышения индивидуальной производительности труда.

В процессе создания проекта студенты руководствовались мнением, что по выбранной теме должно существовать общественное мнение, она должна быть актуальной для большинства категорий граждан, так например, студенты отмечали проблемы трудоустройства в условиях современного рынка труда. В связи с чем, было принято решение о разработке проекта, призванного произвести качественную трансформацию рынка труда, посредством расширения доступа к существующим вакансиям.

Далее следовала творческая работа студентов, состоящая из следующих этапов. Составление технического задания на разработку проекта, в процессе которого студенты приводили обоснование актуальности выбранной темы в условиях современной экономической реальности. Данный процесс требовал от студентов особого внимания при проведении анализа статистических данных, изучения опросов общественного мнения и литературных источников.

Важным этапом работы стало развитие у студентов способности самостоятельно формулировать гипотезы и цели своих исследований. Например: «Какой инновационный механизм необходим представителям трудоспособного населения для решения задач профессиональной самореализации».

С целью обоснования актуальности и необходимости разрабатываемого проекта в современных рыночных условиях, студентами проводились социологические опросы, по результатам которых осуществлялся сбор и анализ полученной информации.

Студенты в процессе разработки проекта учились самостоятельно определять целевую аудиторию, то есть группу лиц максимально заинтересованную в реализации данного проекта с учетом возраста, пола, образования и т.д.

Составлялись анкеты, работа над которыми позволяла студентам творчески подойти к решению поставленных задач. Анкета состояла из блоков, каждый из которых предполагал решение задачи, сформулированной в рамках составленного ранее

технического задания. В результате проведения социологических опросов было получено и обработано более 100 анкет, проведен анализ общественного мнения, относительно заинтересованности граждан в рыночном механизме, способствующем профессиональной самореализации, результаты опроса общественного мнения представлены на рисунке 1.

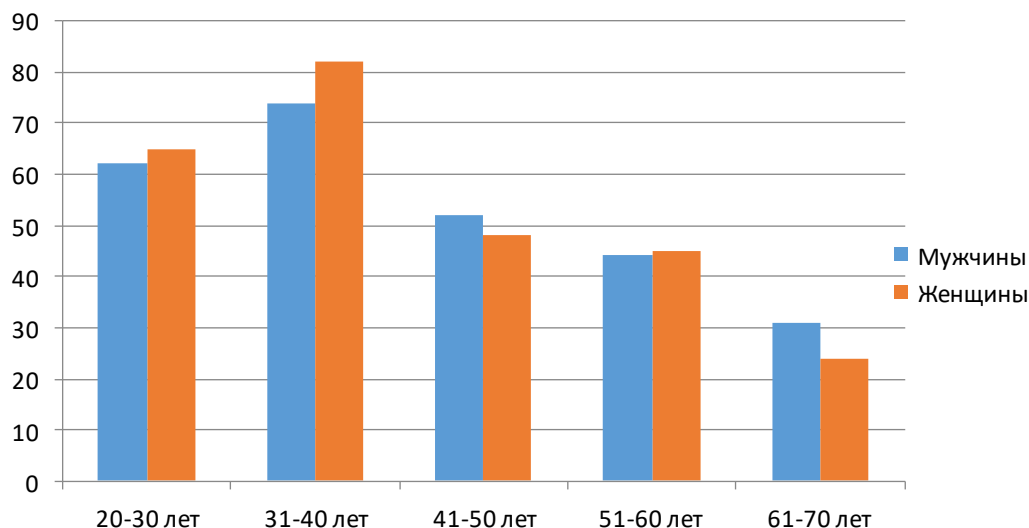


Рисунок 1 - Результаты опроса общественного мнения относительно заинтересованности граждан в рыночном механизме, позволяющем профессионально самореализоваться и обрести доступ к новым профессиям

Как видно из графика, большая часть опрошенных респондентов выразила заинтересованность в предложенном проекте. Таким образом, в результате проведенных работ студентами было найдено решение ранее обозначенной актуальной проблемы, разработан проект информационно-коммуникационной платформы, целью которого являлось:

- развитие кадрового потенциала посредством предоставления доступа к освоению новых профессий;
- предоставление возможности профессиональной самореализации;
- снижение уровня безработицы на территории Республики Татарстан.

В заключении хотелось бы отметить, что задача преследуемая образовательным приемом была выполнена, студенты самостоятельно осуществили весь спектр работ, научились проводить информационный анализ, осуществлять постановку задач и в процессе творческой работы находить инновационные пути их решения.

Вместе с тем, в процессе реализации образовательного приема по развитию творческих способностей и инновационного мышления, у студентов наблюдалось:

- формирование системно-логического мышления;

- развитие способности нахождения оптимальных решений сложных задач;
- повышение творческой активности, способствующей лучшему освоению учебного материала.

Вышеописанные результаты подтвердили предположение автора о том, что использование современных подходов в технологии обучения существенно помогают развивать у студентов творческие способности и инновационное мышление, которые в свою очередь в будущем станут их конкурентными преимуществами как в процессе обучения, так в и дальнейшей профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Мирсанова О.А. Развитие творческих способностей студентов в системе профессионального воспитания колледжа. Педагогическое обозрение. 2018; № 4 (36).
2. Берзина Р.Ф. Коллективные проекты как средство развития творческих способностей студентов. сборнике: Проблемы формирования единого научного пространства. Сборник статей Международной научно-практической конференции. В 4-х частях, 2017.
3. Сайфуллаева Д.А., Мирджанова Н.Н., Саидова З.Х. Развитие профессиональных компетенций и творческих способностей студентов высших учебных заведений. Вестник науки и образования. 2020; № 19-2 (97).
4. Романова А. И. Проектирование образовательных услуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Креативная экономика. 2018; Т. 12, № 3.
5. Качан Д.А., Лис П.А., Мирончик М.В. Развитие республиканской информационно-образовательной среды. Цифровая трансформация. 2018; № 3.
6. Мамалова Х.Э. Педагогические условия развития способности к творческой самореализации студентов вуза. Мир науки, культуры, образования. 2020; № 2 (81).
7. Ковалев М.М. Образование для цифровой экономики. Цифровая трансформация. 2018; № 1.

ЧЕРНЕЕВ НИКОЛАЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ

преподаватель, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ И ОЛИМПИАД

Аннотация: В данной статье обращено внимание на необходимость привлечения обучающихся к участию в предметных олимпиадах как ресурсу профессионализации будущих педагогов. Рассмотрены особенности наставнической деятельности в процессе олимпиадного движения. Сделан акцент, что квалифицированность руководителя-наставника связана не только с эрудицией – знанием конкретных предметов, но и в

большой мере соотносится с его ориентацией на общечеловеческие, общекультурные ценности. Правильно организованная наставническая деятельность задает векторное направление, ориентированное на оказание помощи будущим педагогам в приобретении профессионально значимых качеств уже в студенческие годы.

Ключевые слова: предметные олимпиады, наставник, наставническая деятельность, сопровождение, профессиональное развитие обучающихся.

Современные реформы в российской образовательной системе актуализируют проблему поиска новых методологических подходов, концепций, технологий для профессионального становления специалистов.

На сегодняшний день, важнейшее требование, предъявляемое к подготовке специалистов в системе среднего профессионального образования, связано с необходимостью формирования системного мышления, открывающего возможности развития профессиональных знаний и в целом ресурсов будущей профессии. Решение данной непростой задачи возможно при использовании широкого спектра различных дидактических и воспитательных форм, методов и приемов как в аудиторной, так и внеаудиторной работе с обучающимися. На мой взгляд, одной из привлекательных форм работы в данном контексте являются профессиональные конкурсы и предметные олимпиады.

Привлечение обучающихся к участию в таких мероприятиях позволяет, во-первых, усилить практическую направленность профессионального образования, во-вторых, помогает формировать участникам адекватную самооценку собственных компетенций и, наконец, способствует становлению конкурентоспособного специалиста, соответствующего вызовам времени. Проведенный анализ теоретических и методических источников, позволяют определить особенности работы педагога в данном направлении.

Первая особенность связана с определением и осознанием педагогом еще на этапе подготовки к олимпиаде и осуществлением организационной деятельности ролевых функций руководителя и непосредственных участников. Понятно, что позиция педагога-руководителя должна быть соотнесена с функциональными обязанностями наставника. Специфика самих предметных олимпиад обуславливает подход к наставничеству как к динамичному процессу, зависящему от определенных обстоятельств, ситуаций, условий, особенностей самого мероприятия. Но тем не менее характер олимпиадных мероприятий, явно отличающийся от аудиторных занятий, должен быть ориентирован прежде всего на работу с одаренной частью обучающихся. В этом смысле, независимо от различных

обстоятельств и условий, наставник должен помочь каждому участнику раскрыть его потенциальные дарования.

По моему убеждению, наставничество в олимпиадном движении – это совокупность продуманных действий, обеспечивающая лично значимое развитие участников, направленная на построение гуманистической модели профессионального мышления.

В данном смысле целью продуманных действий наставника является раскрытие интеллектуально-творческих способностей и дарований, внутренних ресурсов обучающихся, направленных на мотивацию познавательной деятельности будущих педагогов.

Кроме того, современное наставничество характеризуется как сложный структурный феномен, соотносящийся с участием опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии.

Суть наставничества заключается не только в передаче богатого личного опыта молодому человеку, но (и это в большей степени) и в оказании помощи и поддержки как команды в целом, так и персонально каждого участника в ситуации интеллектуального напряжения, решения проблемных, нестандартных заданий.

Вторая особенность связана с тем, что и для самого педагога наставничество является продуктивным способом повышения уровня собственных компетенций, поскольку разнообразные олимпиадные задания требуют высокой профессиональной квалификации руководителя команды. Причем надо отметить, что квалифицированность руководителя-наставника связана не только с эрудицией – знанием конкретных предметов, но и в большей мере соотносится с его ориентацией на общечеловеческие, общекультурные ценности. Только в этом случае педагог-наставник может соответствовать требованиям, предъявляемым к наставникам при организации олимпиад.

В обобщенном виде данные требования могут быть сформулированы следующим образом:

- наставник должен четко представлять целевые установки своей деятельности, знать основные положения организации и проведения олимпиад;

- участником олимпиады может стать любой обучающийся, выразивший свое желание. Но умение отобрать наиболее активных, заинтересованных, работоспособных обучающихся, готовых к осуществлению творческой деятельности, и подготовить их к участию в предметных олимпиадах – залог успешной работы наставника и высоких результативных показателей команды;

– должен уметь оказывать оптимальную помощь с точки зрения психолого-педагогической целесообразности каждому участнику с учетом его персональных особенностей и склонностей, уровня подготовки и коммуникативных навыков;

– должен уметь наладить позитивное общение на основе эффективного межличностного взаимодействия с каждым членом команды, знать конструктивные формы, способы и приемы взаимодействия. Данные умения, как показывает практика, формируют способность руководителя понимать внутреннюю структуру и организацию личности, правильно интерпретировать их чувства и эмоции. В свою очередь, данные способности сказываются на умении правильно распределить роли и обязанности внутри команды, с чем связана успешная работа каждого члена и команды в целом;

– наставнику очень важно сформировать понимание единства командной работы на всех этапах олимпиады, а именно: чувство ответственности друг за друга, пунктуальность, помогающая беречь свое и чужое время. Главный девиз «Один за всех и все за одного» должен быть осознан каждым членом команды уже с организационного этапа;

– должен уметь корректно осуществлять процесс наблюдения за деятельностью участников и на его основе анализировать и делать выводы об успешной/неуспешной деятельности обучающихся не только в процессе подготовки и непосредственного проведения олимпиады, но и после ее завершения;

– опытный руководитель-наставник обязан быть примером для подражания, неким эталонным образцом во всех отношениях: и с точки зрения профессиональной компетентности, в плане взаимодействия с представителями других команд, и в плане личной самоорганизации.

Отмечая особенность наставничества как продуктивного способа повышения уровня педагогом собственных компетенций, хотелось бы заметить, что, с одной стороны, наставник вправе подбирать себе команду из числа одаренных, креативно мыслящих обучающихся, с другой – он должен быть сам по большому счету современником молодежи, т. е. быть личностью, ей интересной. В противном случае могут не сложиться доверительные отношения, лежащие в основе успешной командной работы. В этом отношении наставник – носитель определенных культурных ценностей, интересный собеседник, позитивная личность.

На самом деле, опыт участия в предметных олимпиадах убеждает, что успех, результативность командной работы во многом определяются наставником, умением вовремя поддержать, оказать помощь.

Наставник-педагог должен искусно использовать методы поддержки: авансированное поощрение, демонстрация образцов продуктивных техник (приемов) деятельности, оказание своевременной помощи в ситуациях, когда студент в этом нуждается, конструктивное обсуждение событий и их результатов; вдохновляющий диалог, направленный на осознание происходящего; обучение приемам планирования, принятия решений, быстрого и адекватного реагирования на изменяющиеся условия.

Третья важная особенность – субъект-субъектные отношения, проявляющиеся в любой совместной педагогической деятельности.

Наставничество неоспоримо является процессом двусторонним: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность обучающегося-воспитанника.

Причем надо заметить, что наставничество в олимпиадном движении затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: педагога-руководителя, обучающихся – будущих специалистов и, разумеется, образовательного учреждения.

Характеризуя особенности взаимоотношений этих субъектов в данном контексте, можно отметить: обучающийся-участник расширяет, углубляет, уточняет имеющиеся знания, приобретает, развивает навыки и умения, уже тут и сейчас повышает свой профессиональный статус; формирует будущую профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные взаимоотношения с наставником, а через него – и со всем окружением; расширяет круг сведений о деятельности образовательного учреждения, в котором учится.

Наставник развивает свои деловые качества, обогащает свой профессиональный уровень и повышает свой статус.

А для образовательного учреждения олимпиада в целом предоставляет возможности для приобретения, развития и повышения общекультурного, профессионального уровня подготовки талантливых, востребованных на рынке труда специалистов.

В данном случае каждый субъект должен понимать долю своей ответственности в достижении максимально эффективных результатов.

Так, каждый участник команды должен быть готов к решению проблемных заданий, наставник должен владеть эффективными методами и приемами руководства, а образовательное учреждение должно создать оптимальные условия для максимального раскрытия дарований обучающихся – обеспечить в случае необходимости техническими, материальными ресурсами.

По моему убеждению, наставничество – это феномен, который обеспечивает личностно значимое развитие обучающихся по освоению практико-ориентированной деятельности на основе ценностного отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивации и ценностно-смысловой модели профессионального мышления.

Современное наставничество, представляющее собой сложное системное явление, характеризуется участием опытных профессионалов в подготовке и воспитании будущих специалистов высокой квалификации.

Таким образом, учитывая особенности организации наставнической деятельности при проведении предметных олимпиад, можно говорить об успешном сопровождении профессионального развития будущих специалистов. Наставничество в полной мере задает векторное направление, ориентированное на оказание помощи будущим педагогам приобрести профессионально значимые качества уже на студенческой скамье.

Список использованных источников:

1. Есипов Б. П. Предметные олимпиады как способ повышения качества образования обучающихся педагогических вузов Молодой учёный/ сост. Б.П.Есипов. - Москва: Академия, Норма - 2015. - 423-427 с.
2. Плешакова А.Б. Наставничество при подготовке участников профессиональных конкурсов и олимпиад / Плешакова А.Б. – Москва: Академия, МЭСИ 2016. – 387 с.
3. Зимняя И. А. Педагогическая психология / Зимняя И.А.– Москва: Академия МЭСИ, 2016. – 447 с.
4. Старшинова Т.А. Психолого-педагогические механизмы формирования профессиональной компетентности в русле педагогической интеграции / Старшинова Т.А. – Москва: Академия, МЭСИ 2014. – 278 с.
5. Андреев, В. И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития./ Сост. В.И. Андреев Педагогика – Москва: Академия, Норма, Инфра-М, 2016. – 348 с.
6. Полак Е.С. Научно-педагогическое обозрение / Е.С. Полак – Москва 2019

ЧИЧАРИНА ЛИДИЯ АНАТОЛЬЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»

КОКЛЮГИНА НАДЕЖДА АЛЕКСАНДРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: Представлена организация работы по внедрению целевой модели наставничества в колледже через реализацию четырех форм наставничества «преподаватель – преподаватель», «преподаватель – студент», «работодатель – студент», «студент – студент».

Ключевые слова: наставничество, программа наставничества, привлечение молодых специалистов, адаптация студентов младших курсов.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в колледже обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми, детьми с

ограниченными возможностями здоровья. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги и мастера производственного обучения, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога и мастера производственного обучения с большим стажем;
- ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов;
- участие обучающихся в олимпиадах и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных мероприятиях.

Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество.

В колледже созданы рабочие группы, состоящие из педагогов, работодателей и студентов для реализации различных форм наставничества. За реализацией каждого направления назначается ответственный. Наставничество реализуется по четырем формам, по каждой из которых разработана программа наставничества.

Разработана программа наставничества по профессии «Токарь-универсал» в целях реализации такой формы наставничества, как «работодатель - студент», которая в колледже реализуется не первый год. В настоящее время в программу включены 15 наставников и 26 наставляемых. Начиная с 2018 года в организациях г. Казани закреплены наставники обучающихся в период прохождения практики на заводе АО «КМПО», на заводе ОАО «КАЗ им. Горбунова», на заводе АО «Электроприбор».

Форма наставничества «студент - студент» реализуется через программу «Творчество. Поддержка. Успех». Она позволяет сопровождать подготовку обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, в том числе чемпионату Ворлдскиллс: студенты - участники помогают психологически настроить будущих участников, подсказывают методы организации труда. Обучающиеся колледжа приняли участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» WorldskillsRussia по компетенции «Работы на токарных универсальных станках», «Токарные работы на станках с ЧПУ».

Особенно актуальна эта работа в период адаптации студентов младших курсов. Наставниками быть выразили желание студенты 4 курса специальности «Радиоаппаратостроение». Они стали наставниками студентов 2 курса. Наставники являются победителями муниципальных и региональных конкурсов и имеют хорошую успеваемость. Они и стали наставниками. При формировании пар обязательно учитывалось желание обучающихся работать в паре. Основной задачей при реализации направления является сопровождение процесса социализации студентов (включение их в студенческую жизнь, развитие у наставляемых компетенций и навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах). Как результат ожидается повышение интереса студентов к будущей профессии, участие первокурсников в творческих мероприятиях.

Решению такой задачи, как поддержка молодых специалистов, способствует создание системы наставничества в рамках реализации формы «преподаватель – преподаватель». В колледже в 2021-2022 учебном году работают два молодых специалиста. Как молодых, так и вновь принятых преподавателей необходимо мотивировать к совершенствованию, развитию и достижению самореализации. Без такой поддержки молодые специалисты не смогут добиться успеха и не будут удовлетворены своим преподаванием. Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен и требует времени на его реализацию. Считаем, что успешным результатом будет не прямое руководство наставляемыми, а прежде всего добровольное участие наставника в их жизни на условиях продуктивного партнерства и тесных доверительных отношений.

Список использованных источников:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. 0 М.: Рыбаков Фонд, 2018. – 153 с. URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf -Текст: электронный.

2. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. — Ялта: РИО ГПА, 2018. — Вып. 60. — Ч. 4. — С. 302—305

**Секция 3. Лаборатория педагогического опыта
в наставничестве**

АГАФОНОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА

МУХУТДИНОВ РУСТЕМ ФАРИТОВИЧ

преподаватели, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ НАСТАВНИКА В СИСТЕМЕ СПО

Аннотация: Профессиональные навыки преподавателя-наставника являются основой подготовки конкурентоспособного специалиста. Наставником станет тот преподаватель, который изучил на производстве особенности специальности, по которой ведет подготовку.

Ключевые слова: профессиональные навыки, компетенции, специалист, наставник, конкурентоспособность.

В современном мире образование становится одним из важнейших факторов, обеспечивающих экономический рост и социальную потребность. Уровень образованности населения, развитость образовательной и научной инфраструктуры становятся неременными условием становления и развития общества и экономики, ведущими ресурсами которых выступают новое знание, инновационная деятельность, новые технологии производства. Образование должно быть ориентировано на формирование творческой, инициативной, ответственной личности, способной предпринимать конструктивные и компетентные действия в различных видах жизнедеятельности человека, отличающейся высокой конкурентоспособностью и ролевой мобильностью.

При компетентном подходе в профессиональном образовании перечень необходимых компетенций данной профессии определяется в соответствии с запросами работодателей, требованиями со стороны общества и потребностью личности. Овладение различного рода компетенциями в том числе и профессиональными становится основной целью и результатом процесса обучения.

Основной проблемой современной системы среднего профессионального образования является низкая мотивированность студента, который полностью не понимает перспектив специальности, которую он выбрал. Только 20-30% студентов поступают в колледж по собственному желанию, остальные по различным мотивам (рядом с домом, родители привели, друзья посоветовали и т.п.). Введение новой дисциплины «Введение в специальность» является одной из попыток изменить эту ситуацию. Уже на первом курсе обучающиеся узнают особенности выбранной

специальности, свое будущее положение и роль в строительной индустрии, перспективы своего дальнейшего развития и карьерного роста. Однако каждый ли преподаватель может вести подобную дисциплину? Большая часть преподавательского состава системы профессионального образования приступают к своей деятельности непосредственно после студенческой скамьи. Иными словами, вчерашний студент, в одночасье, сам становится тем, кто сам должен обучать и передавать свой опыт. Более компетентным же в этом вопросе будет преподаватель-наставник, который сможет не только дать необходимые знания, но и сумеет вдохновить обучающихся.

Преподаватель специальных дисциплин в системе среднего профессионального образования должен иметь высшее образование по данному профилю. Для того чтобы стать преподавателем-наставником, необходимо обладать не только теоретическими знаниями по преподаваемым дисциплинам, но и практическим опытом. Первый шаг в формировании практического опыта – получение одной из рабочих профессий в период обучения, будущий руководитель младшего или среднего звена изначально должен понимать с чем сталкиваются те, кем он руководит. Но данные знания и навыки так же становятся первым вкладом в профессиональные навыки преподавателя-наставника.

Для полного понимания тонкостей и особенностей профессии необходим личный профессиональный опыт уже в качестве специалиста. Частично этот вопрос закрывается производственными и преддипломной практиками. Но в современных экономических условиях, не каждое предприятие способно взять на себя ответственность за полноценное прохождение практической подготовки будущего выпускника. Здесь даже не столько конкурентная борьба, сколько нехватка времени, ресурсов организаций строительной отрасли. Это ошибочное решение, потому что наставник на предприятии способен привлечь будущих специалистов, увеличив потенциал и кадровый состав предприятия. Будущий преподаватель-наставник, посвятив некоторый период своей трудовой деятельности работе в строительной области по профилю, способен в дальнейшем привнести полученные профессиональные навыки в свою деятельность при подготовке будущих специалистов.

Мухутдинов Р.Ф. после производственной практики остался на полтора года на строительстве объекта, вплоть до ввода его в эксплуатацию. Это помогло ему вживую, наглядно увидеть не только сами технологические процессы, изучаемые в теоретическом обучении, но и узнать тонкости и проблемы, которые могут возникнуть. Особенности общения с заказчиками, субподрядчиками, оформление необходимой документации. Все это он смог внести как дополнительный материал при преподавании таких специальных

строительных дисциплин, как МДК 02.01 «Организация технологических процессов при строительстве, эксплуатации и реконструкции строительных объектов», МДК 02.02 «Учет и контроль технологических процессов», МДК 01.02 «Проект производства работ». В дальнейшем, занимаясь преподавательской деятельностью в КГАСУ, работая по совместительству в фирме по обследованию зданий, получены навыки, необходимые в дисциплине МДК 04.02 «Реконструкция зданий».

Агафонова Е.В., посвятив несколько лет своей трудовой деятельности работе на строительном комбинате по производству железобетонных изделий, получила практические знания по МДК 01.01 «Проектирование зданий и сооружений» и МДК 02.01 «Организация технологических процессов при строительстве, эксплуатации и реконструкции строительных объектов». В процессе обучения она применяет те профессиональные навыки, которые не всегда отображаются в теоретических материалах по преподаваемым дисциплинам. Будущий преподаватель-наставник формируется в тот момент, когда видит наглядное применение теоретических формул, допусков при армировании железобетонных элементов, особенности применения тех или иных добавок в бетонные смеси. Полученные профессиональные навыки позволяют ей заинтересовать обучающихся на занятиях и пробудить в них интерес не только к предмету, но и к изучаемой профессии в целом.

Формирование профессиональных навыков не ограничивается опытом работы на производстве. Развитие строительной индустрии никогда не останавливается. Стажировки на предприятиях, ознакомление с передовыми технологиями, нововведениями в проектировании зданий и сооружений являются необходимым элементом работы каждого преподавателя системы среднего профессионального образования. Но преподавателю-наставнику этого недостаточно. Общение с сокурсниками, выбравшими работу по специальности на строительных площадках, дает практические знания о всех изменениях нормативной литературы, их особенности при внедрении в строительные процессы. Коллеги по студенческой скамье, выбравшие направление проектирования, могут подсказать тонкости и особенности при внедрении новых методик расчетов строительных элементов и конструкций.

Преподаватель-наставник, по нашему мнению, должен обладать профессиональными навыками работы на производстве, постоянно их совершенствовать. В дальнейшем, применяя эти навыки в своей преподавательской деятельности, он принесет больше пользы как обучающимся, так и строительной отрасли в целом.

Список использованных источников:

1. Универсальный справочник прораба. Современная стройка в России от А до Я / Ю. А. Казаков. — Санкт-Петербург : «Питер», 2009. — 330 с. — ISBN 978-5-49807-129-9.

2. Строительство. Введение в специальность. / В.И. Сетков, Е.П. Сербин. — Москва : «Академия», 2011. — 192 с. — ISBN 978-5-7695-7608-9

БАШИРОВА ФАНИЯ ЧУЛПАНОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

ГРАФИКА КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ ХУДОЖЕСТВЕННО - ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Аннотация: Художественное образование будущих специалистов лёгкой промышленности предполагает овладение специальными навыками и умениями в изобразительном творчестве, развитие и формирование художественных интересов, способностей и потребностей, духовной культуры. Данная педагогическая статья рассматривает значение графики, в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов лёгкой промышленности, представляет анализ творческих проектов по освоению графических умений и навыков.

Ключевые слова: графика, творчество, изобразительная деятельность, графическое изображение эскизов моделей.

Овладение теорией и практикой графического изображения, имеет большое значение в профессиональной деятельности специалистов лёгкой промышленности. Изобразительная деятельность открывают широкие возможности раскрытия творческих способностей, художественных интересов и потребностей личности.

Графика от греческого (*«графо» - черчу, пишу, рисую*) - это искусство изображения предметов линиями и штрихами, а также произведения этого искусства: рисунки, гравюры, книжные иллюстрации, афиши, плакаты, товарные знаки, эмблемы гербы и др.

Графика открывает широкие возможности освоения различных художественных материалов (карандаш, пастель, тушь и др.), в реализации творческих проектов по созданию моделей одежды и др.

Выразительными средствами графики является - *линия, точка, штрих, пятно*. Как познать характер изобразительно – выразительных средств графики, умело и эффективно использовать в творчестве? Система художественно – творческих заданий по графике отличается богатым содержанием, это выполнение эскизных зарисовок на передачу характера пятен, линий, штрихов и т.д., создание условно – декоративных графических композиций (стилизованный пейзаж, стилизация растительных, животных форм), разработка эскизов моделей одежды и аксессуаров.

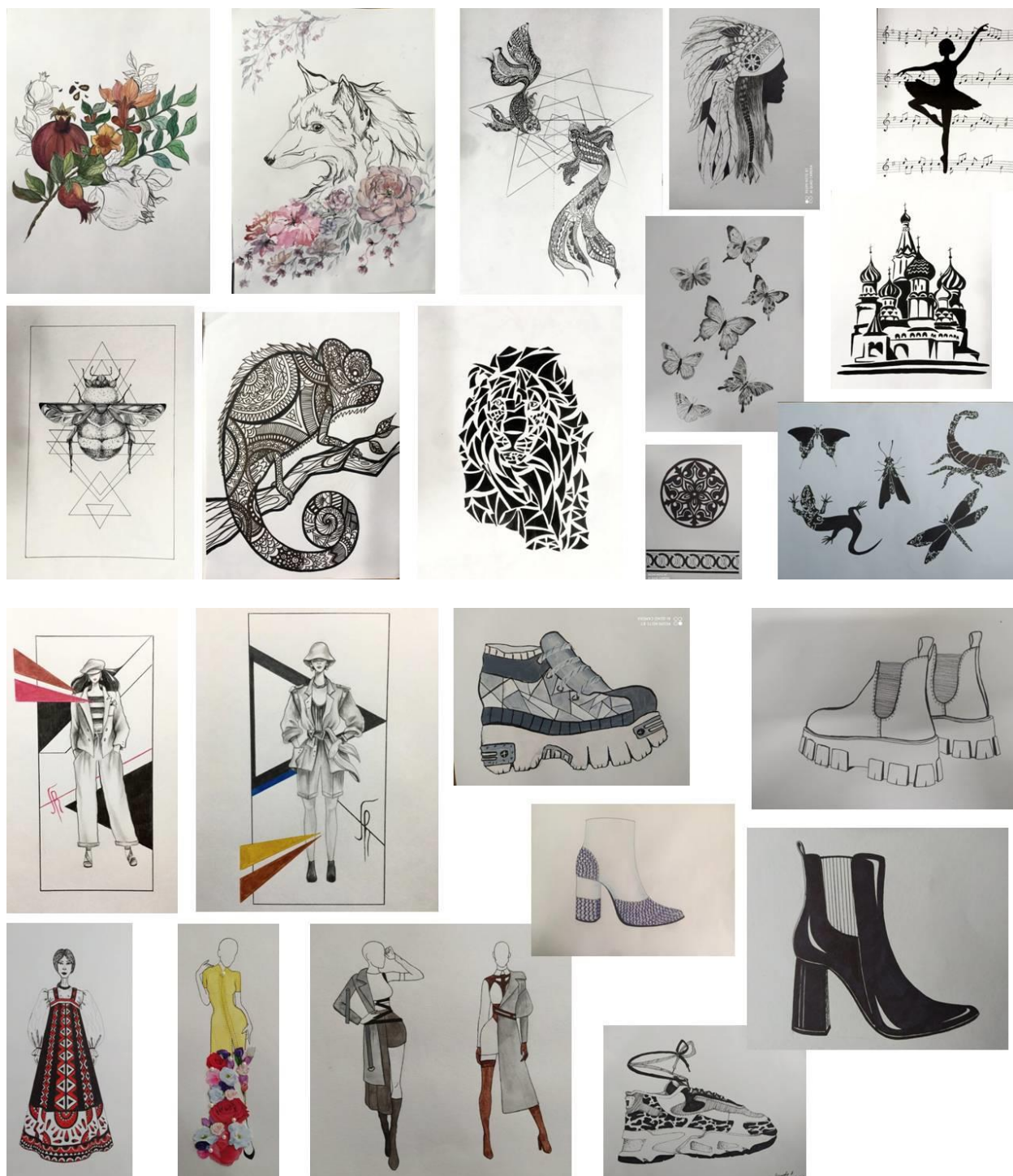
Стилизация – декоративное обобщение изображаемых объектов (фигур, предметов) с помощью изменения формы, объемных и цветовых отношений. Главная задача академического рисования – достоверность передачи изображаемого объекта. А в стилизации происходит трансформация реальных форм в декоративные. В декоре одежды, аксессуаров и многих изделий, широко применяются стилизованные мотивы животных, растительных форм и др.

Умело применяя изобразительно – выразительные средства графики можно передавать богатство текстур, фактур изображаемых объектов. Фактура, текстура и блеск ярко являются средствами композиции, активно применяются в создании эскизов моделей.

Графическое изображение эскизов моделей, фигур человека расширяет возможности широкого применения приёмов стилизации, использования эффектов графических текстур (фактур), тончайших деталей и др. Используя различные приёмы графического изображения, можно передавать текстуры кожи, меха, текстиля в эскизах моделей, творчески комбинировать графические приёмы, аппликацию и др.

Силуэт – один из видов графического изображения. Создание силуэтных композиций в графике открывают широкие просторы познания основ стилизации, контраст в силуэте повышает выразительность изображаемых объектов.

Творческие композиции студентов по графике



Занятия по графике открывают широкие просторы знакомства с творчеством художников различных эпох, современным языком графики (промышленная графика и др.). Необходимо раскрыть нравственно – эстетические идеалы искусства, красоту и значимость прогрессивного искусства, развивать эмоциональную отзывчивость на прекрасное.

Творческая деятельность – высшая форма деятельности, присущая человеку. Развитие художественного творчества студентов связано с их обучением языку изобразительного, декоративного искусства и дизайна.

Формирование устойчивого интереса обучающихся к освоению художественных знаний, развитию их творческого потенциала, художественного вкуса, интеллектуальной, эмоциональной сферы, происходит через применение передовых идей художественной педагогики. Большое значение имеет и личный пример педагога, его творческая активность, демонстрация мастер - классов, выявление индивидуальных потребностей - художественных интересов студентов, умелая поддержка творческих инициатив.

Базовые знания в области пластических видов искусств, формируют художественные знания, эстетическую культуру и необходимые профессиональные компетенции будущих специалистов лёгкой промышленности.

Список использованных источников:

1.Беляева С.Е. Основы изобразительного искусства и художественного проектирования: учебник для учащихся нач.проф.учеб.заведений/С.Е.Беляева.-4-е изд., стер.,- М.: Издательский центр “Академия”, 2009. -208с,16 с. цв. ил.: ил. ISBN 978-5-7695-6319-5

2.Крюкова К.К. Композиция в дизайне: Учебно – методическое пособие. В 2- х кн./ К.К.Крюкова. – Майкоп: Изд-во “Магарин О.Г.”, 2014. ISBN 978-5-91692-234-9 Книга 1. Организация плоскости. Формирование знаков. – 2014.-426с., ил. ISBN 978-5-91692-234-6

3. Логвиненко Г.М. Декоративная композиция :учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений /Г.М. Логвиненко. – М. : Гуманитар. Изд. Центр ВЛАДОС, 2004. -144 с., 16 с. ил. : ил. ISBN 5–691–01055-7.

**БОЯРОВА НАТАЛЬЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА,
ГАРИФУЛЛИНА АЗАЛИЯ АЛМАЗОВНА**

*преподаватели, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им.Г.И.Усманова»*

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В РАМКАХ ПРЕДМЕТНО-ЦИКЛОВОЙ КОМИССИИ В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Аннотация: в статье рассматривается роль председателя цикловой комиссии в средней профессиональной образовательной организации как наставника для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога - молодого специалиста, а также

педагогов независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждающихся в методическом сопровождении, повышение их профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, образование, педагоги, цикловая комиссия.

«Там, где воспитатели не соединены в коллектив и коллектив не имеет единого плана работы, единого тона, единого точного подхода, там не может быть никакого воспитательного процесса»

(А.Макаренко)

Одним из основных звеньев средних профессиональных учебных заведений, которое организует и осуществляет методическую работу по обучению и воспитанию студентов, являются цикловые комиссии.

Предметно-цикловые комиссии (далее ПЦК) - это объединения преподавателей нескольких смежных учебных дисциплин. Они созданы для учебно-программного, учебно-методического и воспитательного обеспечения освоения учебных дисциплин по специальностям, а также для совершенствования методического и профессионального мастерства преподавателей.

ПЦК является эффективным инструментом персонифицированного сопровождения педагогов, оптимизированного на преодоление выявленных компетентностных дефицитов, проблем и затруднений преподавателей с учетом специфики учебного заведения.

В техникуме несколько таких объединений и авторы статьи состоят в одном из них. Руководство предметно-цикловыми комиссиями осуществляют председатели, избираемые из числа наиболее опытных и квалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения.

Содержание, формы и методы работы предметно-цикловых комиссий выбираются самостоятельно членами предметно-цикловых комиссий в зависимости от конкретных условий профессионального учебного заведения и индивидуальных способностей инженерно-педагогических работников.

От председателя во многом зависит продуктивность работы преподавателей - членов ПЦК.

Председатели цикловых комиссий являются наставниками своих коллег. Они работают как индивидуально, так и в команде.

Предметно-цикловые комиссии создаются для решения определенной части задач, возложенных на учебное заведение:

- повышение качества профессионального обучения в соответствии с требованиями Государственного стандарта;

- разработка рабочей учебно-программной документации на основании типовой, примерной программ;

- анализ учебно - программной документации, внесение в учебные программы корректив;

- внесение предложений по изменению группировки профессий и соответствующей учебно-программной документации с учетом потребностей предприятий и организаций;

- изучение и использование в учебном процессе новых педагогических и информационных технологий;

- составление паспортов комплексного методического обучения предметов и профессий;

- разработка недостающих средств обучения (учебно-методические пособия, частные методики, конспекты лекций, дидактические материалы, методические рекомендации и т. д.);

- разработка тестовых заданий для контроля качества профессионального обучения;

- выявление, изучение, формирование и распространение передового педагогического опыта;

- оказание помощи начинающим педагогическим работникам в подготовке и проведении уроков и внеклассных мероприятиях, организация взаимопосещения занятий, открытых уроков и их обсуждения;

- участие в проведении конкурсов, олимпиад по предметам и профессиям, семинаров-практикумов, школ передового опыта, конкурсов профессионального мастерства.

Основными формами работы предметно – цикловой комиссии являются:

- круглые столы, совещания и семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчеты педагогов и т.п.;

- заседания предметно-цикловых комиссий по вопросам методики обучения и воспитания обучающихся;

- открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету и профессии;

- лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания, вопросам общей педагогики психологии;

- изучение и реализация в учебно-воспитательном процессе требований руководящих документов, передового педагогического опыта;

- проведение предметных и методических недель, декад, месячников;

- взаимопосещения уроков;

- контроль за качеством проведения учебных занятий.

К преимуществам метода данной формы наставничества можно отнести следующее:

- обучение сотрудников, обучающихся непосредственно на рабочем месте;

- персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности подопечного;

- упрощение и ускорение адаптации к условиям профессиональной деятельности;

- ускорение распространения корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников, повышение удовлетворенности работой;

- снижение текучести кадров;

- повышение мотивации обучаемых сотрудников и обучающихся;

- улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников.

Проблемными точками наставничества являются снижение рабочей эффективности сотрудника, принявшего роль наставника, увеличение его общей нагрузки, недостаточность опыта педагогического взаимодействия, и как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

Список использованных источников:

Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы— 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020.

Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>

**БРОННИКОВ СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ,
БРОННИКОВА НЕЛЛЯ РАДИКОВНА**

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

**ПРОГРАММА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА И
МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Аннотация: В современных условиях молодой специалист должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организацию-работодателя. Молодые преподаватели, устраиваясь на работу в колледж, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство образовательной организации, преподаватели с многолетним стажем работы и педагог-наставник.

Ключевые слова: молодой преподаватель, преподаватель-наставник, программа наставничества.

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

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

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

В современных условиях молодой специалист должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный

наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организацию-работодателя.

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

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

Тогда задачами такой программы будут являться:

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

В результате выполнения такой программы у молодого преподавателя будут наблюдаться:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль преподавателя и руководителя группы;

- установление взаимопонимания с коллективом руководимой группы;
- умение находить подход к каждому отдельному студенту;
- установление взаимопонимания с родителями студентов;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

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

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

Список использованных источников:

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – С. 8 – 10.
3. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
4. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: URL: http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf (дата обращения: 03.12.2022).

БУЛАТНИКОВА ИРИНА ЛЕОНИДОВНА

ЯХИНА ДИАНА НАЗИФОВНА

преподаватели, ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

**«ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА» - ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА
НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Аннотация: Создание благоприятной атмосферы для начинающего преподавателя – стратегическая задача любой образовательной организации. От того, как начнется педагогическая деятельность, в дальнейшем будет зависеть эффективность будущих результатов не только самого преподавателя и студентов, но и общей качественной оценки учреждения образования. Одним из вариантов поддержки новых педагогов может стать «школа начинающего педагога».

Ключевые слова: начинающий педагог, «школа начинающего педагога», наставничество, методическая служба, адаптация педагога.

Наставничество - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Независимо от времени и моды, наставничество всегда присутствует в профессиональной жизни любого человека. В последнее время, когда на первый план выходят рабочие профессии, тема наставничества стала особо актуальной. Наставничество - это организованный процесс, без которого невозможно становление качественного работника.

Основная задача для начинающего педагога СПО – адаптация к новому коллективу и условиям работы, совершенствование своих профессиональных компетенций, развитие и переход на новый уровень квалификации.

Эффективность наставничества основывается на добровольности и стремлении достичь максимальной цели. Таких результатов можно достичь лишь при позитивном настрое всех участников процесса, доброжелательной атмосфере общения, взаимном уважении.

Конечной цели наставник может добиться только в том случае, если определены четкие цели, этапы их достижения, формы реализации передачи опыта. И, конечно, цели наставничества должны полностью соответствовать целям учебной организации.

В Альметьевском политехническом техникуме педагогический коллектив формируется из специалистов разного возраста, личностных особенностей, опыта как в педагогической, так и профессиональной деятельности.

Наиболее нуждающимися в поддержке являются выпускники профильных учебных заведений, не имеющих опыта ни педагогической, ни профессиональной деятельности.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Для таких педагогов очень важна поддержка в области методической работы, создании благоприятного психологического климата в коллективе коллег и студентов. Это поможет сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Другая группа начинающих педагогов – работники профильных предприятий, перешедшие в педагогику. Как правило, для такой категории педагогов очень сложно понять важность и необходимость знания методики преподавания профессиональных дисциплин, полезность применения этих знаний при организации учебного процесса. Для этих специалистов крайне необходима помощь методистов и опытных педагогов.

Менее подвержены трудностям адаптации педагоги, пришедшие в техникум из других учебных заведений. Для них нет всех тех сложностей, которые возникают для вышеназванных специалистов, однако им тоже необходим наставник. Требования и условия работы в разных учебных заведениях могут отличаться: наличие незнакомой техники, программных продуктов, организация учебного процесса, обязанности. Все это может вызвать негативные эмоции, отрицательно сказывающиеся на образовательном процессе. В этом случае может помочь создание благоприятной атмосферы в педагогическом коллективе, поддержка руководителей и педагогов с большим опытом работы в данном учебном заведении.

Практика показывает, что основным заинтересованным лицом является само учебное заведение. Создание благоприятных условий для адаптации новых педагогов способствует их профессиональному росту, повышению уровня квалификации выпускников, росту рейтинга учебного заведения.

Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

В связи с этим в Альметьевском политехническом техникуме проводится активная работа по сопровождению и обучению начинающих педагогов. Специфика педагогического состава специальных дисциплин – отсутствие педагогического образования. Для такой категории методической службой техникума организована «школа начинающего педагога», рассчитанная на два года обучения.

Работа «школы начинающего педагога» основывается на принципах повышения научной, теоретической, практической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста; изучения и освоения начинающим педагогом учебной программы, требований к современному уроку/занятию; изучения и внедрения в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организации творческой деятельности специалиста.

Методистами и опытными педагогами техникума проводятся обучающие занятия, мастер-классы, открытые мероприятия, семинары. По окончании обучения выполняется итоговая работа, отражающая полученные знания и умения сотрудника. Процесс обучения проходит в очень доброжелательной и теплой атмосфере. Наставничество не предполагает копирования поведения наставника. Основная задача «школы начинающего педагога» - показать имеющиеся технологии, методы, средства обучения для того, чтобы побудить нового специалиста подобрать для себя наиболее приемлемый вариант передачи своих знаний, который приведет к наилучшему результату. Методисты продвигают и поддерживают молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах, способствующих в утверждении педагога в правильном выборе направления деятельности.

Кроме методической помощи организуется психологическая помощь. Психологами освещаются вопросы адаптации педагога к новым условиям труда, новым обязанностям, психологические аспекты работы с подростками.

Для любой категории начинающего педагога актуальным является вопрос документационного сопровождения рабочего процесса: заполнение электронных журналов, работа в системе дистанционного обучения, работа с сайтом организации. Для обучения новых сотрудников учебная часть проводит обучающие лекции, мастер-классы, создают обучающие видео по наиболее сложным вопросам. Такая форма работы в этом направлении значительно сокращает количество стрессовых моментов на начальном этапе работы.

Цифровизация все прочнее входит в процесс обучения. Если для молодых педагогов работа с компьютером, интерактивными панелями, электронными библиотечными системами не вызывает особых затруднений, то для работников, пришедших с предприятия, это самая большая проблема. Для устранения этого негативного фактора организованы обучающие курсы службой информационно-технического сопровождения. Пополняющаяся материально-техническая база делает актуальными эти курсы и для действующих работников образовательного учреждения.

Присутствие на практических занятиях основного и нового состава педагогов создает атмосферу сотрудничества и расширяет круг наставничества.

Для более узкого обмена опытом и помощи по несложным вопросам в техникуме существует система цикловых комиссий, где объединяются педагоги одного направления деятельности. Здесь происходит обмен опытом через проведение недели цикловой комиссии, заседаний по текущим вопросам, совместных непрофессиональных мероприятий. В таких условиях новые педагоги могут сами стать наставниками в вопросах по профессии для преподавателей, не имеющих опыта работы по специальности.

Работа педагога сложна, ответственна, требует вложения душевных сил и времени, и именно от наставника в основном зависит, как долго будет адаптироваться к профессиональной деятельности молодой специалист.

Сегодня в образовании в целом осуществляется становление молодого специалиста нового типа, который должен обладать профессиональными умениями и навыками и в то же время конструктивно взаимодействовать с другими людьми, умело выстраивать свою работу и уметь анализировать свои успехи, а порой – и неудачи. В этом становлении главнейшую роль играет опытный и неравнодушный наставник.

Педагогическое наставничество – одна из форм методической работы по передаче педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает приемы и методы педагогической деятельности под непосредственным руководством педагога-мастера, педагога с большим стажем и желанием помочь молодому специалисту.

Благодаря комплексному подходу к вопросу адаптации педагогов и организации наставничества коллектив ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» пополняется специалистами, которые не только остаются на такой сложной и ответственной работе, но и достигают высоких результатов в самые кратчайшие сроки. Молодые педагоги нашего техникума являются победителями профессиональных конкурсов «Лучший молодой педагог», «Лучший молодой мастер». За последние два года ими подготовлено более 35 победителей и призеров олимпиад, конкурсов, в том числе и профессиональных конкурсов по стандартам WorldSkills. За последние три года «школой начинающего педагога» подготовлено более 36 человек. Все перечисленные результаты подтверждают правильность выбранной стратегии наставничества.

Список использованных источников:

1. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – №1 (17). – С. 67-73.

2. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

ГАЗИЗУЛЛИНА АЛЬБИНА РИНАТОВНА

преподаватель, к.ф.н., ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

ПРОЕКТИРОВАНИЕ «СИТУАЦИОННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА» НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРСА «АБИЛИМПИКС»

Аннотация: В данной статье продемонстрирована практика использования возможности движения «Абилимпикс» как способ повышения компьютерной грамотности у лиц с ОВЗ и инвалидностью и обеспечения их дальнейшего трудоустройства, обретения навыков в туристической деятельности. Данный конкурс позволяет участникам показать имеющиеся знания, кругозор, личностные качества, профессиональную этику, культуру социального мышления и т.д., а педагогическим работникам превратиться в наставников и показать готовность к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования.

Ключевые слова: ситуационное наставничество, Абилимпикс, туризм, профессиональные навыки, практика.

Больше 13 млн. людей в Российской Федерации входят в группу людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Ключевой проблемой является обеспечение профессиональной деятельностью. Одним из способов решения выявленной проблемы является организация конкурсов профессионального мастерства, которые способствуют решению задач повышения качества подготовки специалистов, позволяют создать подходящую среду для развития интеллекта, расширения кругозора, обретения soft и hard skills, развития профессионального и креативного мышления. Кроме того, эти мероприятия формируют в педагоге готовность к деятельности в условиях инклюзивного образования и поиск подходов к сопровождению инвалидов и лиц с ОВЗ, а также навыки наставничества.

Одним из таких конкурсов для людей с ОВЗ и лиц-инвалидов является «Абилимпикс», мероприятия по поддержке и развитию которого вошли в государственную программу «Доступная среда».

На сегодняшний день перед правительством и учебными заведениями Республики Татарстан (который уже дважды занял 2 место в общекомандном зачете) поставлена задача – улучшить показатели и вовлечь в данное движение больше лиц с ОВЗ, чтобы открыть перед ними дорогу возможностей. В соответствии с поставленной задачей в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» (который является центром движения «Абилимпикс») было решено в 2021 году открыть еще одну соревновательную площадку - по компетенции «Туризм», так как туризм - активно развивающаяся сфера экономики страны, где любой желающий, в том числе люди с ОВЗ или инвалидностью, может найти применение своих умений и навыков. Общее количество уже существовавших на тот момент соревновательных площадок по разным компетенция – 12.

Экспертом был создан проект, целью которого стало открытие площадки по компетенции «Туризм» и создание соответственно конкурентоспособной команды на базе ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум». Были поставлены такие задачи, как изучить роль движения «Абилимпикс» в мире и в России; описать компетенцию «Туризм», требования к ней и квалификации участников по трем направлениям («Школьник», «Студент», «Специалист»); обучить экспертов-компатриотов; разработать систему наставничества по трем направлениям («Школьник», «Студент», «Специалист»); разработать программу курса «Обработка текста и поиск информации»; подобрать участников по трем направлениям и наставников для них; обучить участников и создать условия для достижения высоких результатов в конкурсе «Абилимпикс»; продемонстрировать знания и умения участников в будущих соревнованиях в 2021-2022 гг.

Внутри представленной практики, безусловно, появилась своя *целевая модель наставничества* по форме «педагог-педагог» (даны методические рекомендации для педагогов работы с людьми с ОВЗ в рамках конкурсов, в том числе, Абилимпикс), а по виду – «*ситуационное наставничество*» (наставник предоставляет помощь, когда подопечный нуждается в рекомендациях).

Уникальность практики заключается в том, что она позволила создать конкурентоспособную соревновательную площадку по компетенции «Туризм» на территории РТ, обучить экспертов в данной области и участников, а по окончании - показать прекрасные результаты и оказаться на пьедестале. *Актуальность практики*

обусловлена тем, что она направлена на достижение цели, которая поставлена перед учебными заведениями Республикой Татарстан и направлена на работу с лицами с ОВЗ, чтобы открыть перед ними дорогу возможностей. *Практическая значимость* описанной практики заключается в том, что разработанные методические рекомендации по организации конкурсных площадок в рамках движения «Абилимпикс», привлечения и сопровождения участников по трем категориям «Школьник», «Студент», «Специалист», создания своей индивидуальной модели наставничества можно применять на соревновательных площадках по другим компетенциям, в частности, тех, где необходимы навыки работы ПК, так как, например, в нашей компетенции «Туризм» специалисты разрабатывают туры, ищут гостиницы, круизы (в сети Интернет) и оформляют свои предложения в программе Power Point.

Рассмотрим этапы реализации целевой модели наставничества, чему посвящена данная работа.

Таблица 1 - Этапы реализации целевой модели

Этапы	Мероприятия	Результат
№1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование о проекте всех заинтересованных сообществ (обучающихся, их родителей, педагогических работников, партнеров, выпускников и т.п.), просветительство в этих сообществах, в группах социальных сетей. 2. Выбор форм наставничества. 3. Составление «карты внешних ресурсов» наставничества.	- Приказ о внедрении целевой модели; - Презентация плана реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.). - Приказ о проведении итогового мероприятия «Регионального чемпионата Абилимпикс-2021».
№2. Формирование базы наставляемых	Составление базы потенциальных наставляемых и базы наставляемых для текущего года (актуальной) (исходя из заявок, поданных на сайт для участия в чемпионате).	База наставляемых текущего года.
№3. Формирование базы наставников	Работа включает действия по формированию базы из числа: <i>педагогов</i> , заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта; <i>организаторов</i>	База наставников (актуальная и перспективная – на последующие циклы).

	<i>досуговой деятельности и других представителей разных сообществ с выраженной гражданской позицией; сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; общественных деятелей, желающих передать свой опыт; выпускников ОУ.</i>	
№4. Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, востребованных в текущем цикле наставничества. 2.Обучение отобранных наставников на курсах «Региональный эксперт чемпионата «Абилимпикс» на базе ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум».	Пакет документации наставников 1.Анкеты потенциальных наставников. 2.Результаты собеседования. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Программа обучения наставников (корпоративное обучение) с получением сертификата о присуждении статуса регионального эксперта.
№5. Формирование тандемов	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов в приказе.	Приказ о закреплении наставнических тандемов.
№6.Реализация наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, рабочие встречи, итоговую встречу перед чемпионатом.	- План работы в тандеме с определением тематики, времени и места встреч. - Материалы и результаты мониторинга «на входе» и «на выходе» со SWOT-анализом.
№7. Завершение программы	1.Подведение итогов работы каждого тандема по результатам занятых мест в чемпионате. 2. Подведение итога программы на заключительном мероприятии.	- Банк методических материалов; - База потенциальных наставников на следующий цикл; - «Методический портфель» наставничества;

	3. Награждение участников. 4. Популяризация эффективных практик	- Развитое сообщество наставников.
--	--	------------------------------------

Если описывать технологию наставничества в управленческом ракурсе, то ее реализация предстанет как работа куратора программы наставничества с двумя базами – наставников и наставляемых. Данную позицию занимает руководитель компетенции, или главный эксперт компетенции «Туризм».

Отметим, что во время составления индивидуальных траекторий развития каждой группы («Школьник», «Студент», «Специалист») для продемонстрированной практики наставниками была разработана программа курса «Обработка текста и поиск информации». Это является немаловажным, так как выполнение заданий по компетенции «Туризм» требует от участников навыка уверенного пользователя персональным компьютером, знаний работы с Microsoft Office, интернетом.

Во время обучения участники чемпионата познакомились с конкурсными заданиями, приобрели знания в сфере российского законодательства (отношения тур агента и туроператора, тур агент и клиент), изучили туристические информационные интернет-ресурсы (сайты современных туроператоров Pegas Touristic, Tui и т.д.), познакомились с правилами реализации туристского продукта и с основами взаимодействия турагентства и туроператора в рамках закона; поиск, анализ актуальной информации и технологии ее использования; выучили профессиональную терминологию; основы маркетинга и приемов продаж туристических продуктов; научились давать характеристику турпродукту и рассчитывать его стоимость; расширили знания в области географии стран, визового и безвизового въезда граждан Российской Федерации на их территорию; обрели навыки работы с информационными технологиями.

Итогом осуществления практики является проведение двух Региональных чемпионатов «Абилимпикс» (2021, 2022) самими наставниками-экспертами и участие в 7-8 Национальных чемпионатах по итогам Регионального чемпионата 2021 и 2022гг. наставляемыми. По итогам Региональных чемпионатов в Национальные соревнования (дополнительные компетенции) попали следующие участники: Давлетбаев Эдуард (категория «Школьник»), Повещенко Руслан (категория «Студент»), Ухалова Юлия (категория «Студент»), Смольников Иван (категория «Студент»), Гатауллина Светлана (категория «Студент»). По итогам конкурса Национального чемпионата Давлетбаев Эдуард (категория «Школьник») занял 2 место, Повещенко Руслан (категория «Студент»)

– 2 место, Гатауллина Светлана (категория «Студент») - 1 место, Смольников Иван (категория «Специалист») – 2 место.

Продемонстрированная практика показала возможности движения Абилимпикс как способ повышения компьютерной грамотности у лиц с ОВЗ и инвалидностью и обеспечения их дальнейшего трудоустройства, обретения навыков в туристической деятельности. Так, Ухалова Юлия в октябре 2022г. стала уже призером конкурса Deafskills (среди глухих людей) по компетенции «Туризм», где продемонстрировала высокий уровень подготовки и знаний в области туризма. А главный эксперт Газизуллина Альбина Ринатовна получила статус Национального эксперта.

Итогом работы всей команды стало то, что Республика Татарстан получила желаемые результаты на Национальном чемпионате и 2 место в общекомандном зачете (123 медали, где 42 медали принадлежат участникам ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»).

ГАРИПОВА АЙГУЛЬ ИЛЬДУСОВНА

БУРХАНОВА ЕЛЕНА ВАЛЕРИЕВНА

преподаватели, ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

ВКЛЮЧЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В РЕАЛИЗАЦИЮ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СПО

Аннотация: В данной статье раскрывается опыт использования индивидуального наставничества для молодых педагогов через активное вовлечение последних в реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», который обеспечивает не только увеличение личных достижений молодого специалиста, но и способствует их включению в педагогическую работу, общественную жизнь образовательной организации, усилению уверенности в собственных силах, развитию самореализации и адаптации к профессии. В современных условиях быстрого и инновационного развития среднего профессионального образования, где на данный момент большое место уделяется реализации Национальных проектов, необходимым условием является высокий уровень компетентности педагогического состава образовательной организации. Вовлечение молодого педагога в реализацию федерального проекта «Молодые

профессионалы» подразумевает под собой способ адаптации молодого педагога к своей работе за относительно короткий промежуток времени, интегрируя его в работу с лучшими мировыми практиками и профессиональными стандартами в соответствии с профильной направленностью. Эта методика позволяет не только подготовить педагога к своей основной работе, но и реализовать его в качестве полноценного участника федерального проекта «Молодые профессионалы». Данная методика может использоваться в любом образовательном учреждении, которое реализует федеральный проект.

Ключевые слова: индивидуальное наставничество, адаптация, молодые профессионалы, молодой педагог, компетентность, компетенции.

Указ Президента Российской Федерации №401 от 27.06.2022 г. «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» актуализирует вопросы, связанные с применением методологии наставничества в образовательных организациях. Этот указ демонстрирует высокую значимость педагогов в современной России. По данным Минпросвещения России, в 2021 году самыми востребованными направлениями стали «Здравоохранение», «Информатика и вычислительные технологии», «Педагогическое образование» [4]. Также наблюдается рост в образовательную организацию кадров, не имеющих педагогического образования и опыта работы в образовании. Отдельно стоит сказать о выпускниках, которые принимали участие в чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы». Такие студенты часто ощущают эмоциональную связь с образовательной организацией, со своими преподавателями и экспертами-компатриотами, чувствуют признательность и стремятся вернуться преподавать, делиться своим накопленным опытом с другими учащимися и принимать участие в тренировочном процессе будущих чемпионов.

Таким образом, мы можем сделать заключение, что в настоящее время система профессионального образования пополняется молодыми педагогами, окончивших вузы, но их профессиональный рост не заканчивается получением диплома, а требует длительного времени адаптации в новой для него профессии.

Все эти факторы определяют возрастающий дефицит поддержки начинающих педагогов в их профессиональном начинании, и требует систематического подхода к наставничеству, направленного на подготовку амбициозных молодых педагогов.

ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» с 2014 года является полноценным участником в реализации федерального проекта «Молодые профессионалы», целью

которого является обеспечение к 2024 году глобальной конкурентоспособности российского образования, создание в Российской Федерации конкурентоспособной системы профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами, в том числе стандартами Ворлдскиллс Россия и передовыми технологиями. [5]. Преподаватели Казанского медицинского колледжа ежегодно демонстрируют высокий профессионализм в подготовке участников к чемпионатам «Молодые профессионалы» по медицинским компетенциям, студенты в течение многих лет занимают первые места на всероссийских и международных чемпионатах.

На данный момент несколько победителей чемпионатов «Молодые профессионалы» успешно получив высшее образование по своей специальности занимаются педагогической деятельностью в ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», один из таких молодых профессионалов получил звание «Лучший молодой преподаватель г. Казани» в 2021 году.

Однако подготовка молодого специалиста к педагогической деятельности - задача непростая и длительная. Работа с начинающим специалистом не подразумевает только формирование профессиональных компетенций, но затрагивает еще и воспитание личностной зрелости.

Синтез коллективного опыта педагогического и административного состава ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» позволяет полагать, что наиболее эффективным методом профессионального развития молодого педагога является так называемое индивидуальное наставничество в рамках включения юного специалиста в подготовку студентов к чемпионатам профессионального мастерства, которое позволит более опытному педагогу передать свой опыт и знания молодому коллеге для его самосовершенствования.

Традиционные формы наставничества также используются при адаптации молодого специалиста и включают в себя прохождение различных курсов повышения квалификации, посещение открытых уроков, взаимодействие со специалистами методического отдела. Эффективность такого способа наставничества доказана во многих исследованиях, однако часто такие методы превращаются в закрытый вид взаимодействия, где наставник – руководитель, а молодой специалист – подчиненный. Опираясь на результаты бесед с молодыми педагогами, реализующих вместе с опытными специалистами федеральный проект «Молодые профессионалы», мы можем заявить, что подготовка студентов к чемпионатам, участие в мастер-классах используя самое

современное медицинское оборудование, создание различных рабочих тетрадей и методических пособий, принятие совместных решений актуальных задач для образовательного учреждения вместе с наставником, позволяет создать лучшую платформу для развития профессионального роста такого специалиста, улучшение уровня его профессиональных и общих компетенций. Наставник при таком взаимодействии только помогает в реализации задуманного молодым педагогом и обогащает, в свою очередь свой профессиональный опыт.

Именно так построена работа с молодыми педагогами в ГАПОУ «Казанский медицинский колледж». Анализируя результаты метода индивидуального наставничества, мы можем сделать вывод, что этот способ обеспечивает адаптацию молодого специалиста в колледже, погружает его в особенности профессиональной деятельности, повышает уровень профессионализма наставника (так как молодое поколение также готово делиться своим накопленным опытом, приобретенным для успешной личной и профессиональной самореализации), а также обеспечивает пространство для овладения наставляемым метакомпетенций. Также можно смело полагать, что внедрение наставляемого в реализацию Национального проекта «Молодые профессионалы» (в особенности, если молодой специалист является участником чемпионатного движения), дает хорошие результаты, приводит к победам в чемпионатах различного уровня, в то же время, решая главные задачи наставничества - прививание молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации и ускорение процесса профессионального становления педагога.

В качестве основы в подготовке молодых специалистов и их адаптации к профессии нами были определены 2 основных правила:

1. Совместная методическая деятельность, направленная на поэтапное ознакомление и погружение молодого педагога в содержание рабочих программ, требованиями ФГОС СПО, учебными планами профессионального модуля, методическими пособиями, а также с техническим описанием и спецификацией стандартов «Молодые профессионалы». Результатом такой работы будет являться умение молодого педагога работать с большим количеством информации, принятие эффективные решения в процессе работы, улучшение тайм и стресс менеджмента. Эта работа также даст возможность педагогу освоить новые методы обучения и технологии обучения студентов.

2. Совместная практическая деятельность наставника и молодого педагога, которая подразумевает под собой изучение материально-технической базы, ознакомление

молодого специалиста с актуальным конкурсным заданием чемпионатов профессионального мастерства «Молодые профессионалы» различного уровня, проведение совместной подготовки участников сборной «Молодые профессионалы» с целью интеграции лучших мировых практик и профессиональных стандартов в учебный процесс.

Очень важным аспектом является назначение наставника для молодого педагога. Опытный педагог должен обладать большим опытом работы в образовательной организации, способствовать формированию потребности молодого специалиста анализируя результаты своей собственной деятельности, развивать и ориентировать начинающего педагога на творческое использование своего накопленного опыта, прививать интерес молодому специалисту к педагогической деятельности, вселять уверенность в собственные силы и оказывать положительное влияние для развития его личностных характеристик [3]. В процессе взаимодействия с молодым педагогом, немаловажной задачей наставника является его так называемая «эмоциональная задача». Он должен уметь создавать атмосферу дружелюбия и вселять энтузиазм, так как эти неосозаемые на первый взгляд правила, несомненно увеличивают производительность труда молодого педагога. Для решения эмоциональной задачи, наставник должен быть с развитым эмоциональным интеллектом, - должен уметь управлять собой и отношением с молодым коллегой. Если говорить о молодых педагогах, которые принимали участие в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» и вернулись преподавать в свою образовательную организацию, мы рекомендуем выбрать в качестве наставника преподавателя-эксперта, который занимался подготовкой такого студента. Поскольку эксперт-компатриот часто имеет авторитет на участника, и именно его мнение будет учитываться молодым специалистом в своей педагогической деятельности.

Таким образом, формирование методологии наставничества должно быть основано на двустороннем взаимодействии: молодой педагог должен быть активным участником в решении задач, способным привносить в совместную с наставником деятельность новые идеи и решения. При эффективном взаимодействии наставника и молодого педагога, наставничество будет строиться не только по направлению передачи опыта «от старшего к младшему», но и наоборот. Наставничество – это процесс взаимовыгодный процесс для обеих сторон, универсальная технология передачи ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Список использованных источников:

1. Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
2. Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
3. Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. №№ АЗ-1128/08, 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
4. Официальный сайт Министерства Просвещения Российской Федерации – URL: <https://edu.gov.ru/> (дата обращения: 01.11.2022).
5. Федеральный проект «Молодые профессионалы» – URL: <http://sochi.edu.ru/upload/docs/%D0%A4%D0%9F%20%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8B%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8B.pdf> (дата обращения: 7.11.2022).

КОМЯГИНА ТАТЬЯНА ЕВГЕНЬЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»

ЦИФРОВАЯ ЛАБОРАТОРИЯ ЯЗЫКОВОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА СТУДЕНТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы наставничества студентов нового поколения сквозь призму адаптивной образовательной среды. Трехединный процесс образования, воспитания, обучения осуществляется через ролевые модели наставничества. Создание цифровой лаборатории языковой культуры призвано повысить качество речи подростков и стать эффективным инструментом обучения студентов нового поколения дисциплинам гуманитарного цикла.

Ключевые слова: цифровая лаборатория, языковая культура, наставничество, среднее профессиональное образование, адаптивная среда.

В Государственной программе «Сохранение, изучение и развитие государственных языков Республики Татарстан и других языков в Республике Татарстан на 2014-2022 годы», утвержденной Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.10.2013 № 794, сказано, что национальным достоянием республики являются государственные языки, которые охраняются и поддерживаются государством. Языковая политика, как одна из составных частей государственной политики, направлена на

обеспечение оптимального функционирования языков во всех сферах жизни общества, их взаимодействия и дальнейшего развития.

Проблема заключается в том, что русский язык в последние десятилетия претерпел значительные изменения: язык «социальных сетей» часто звучит не только в повседневной жизни, но и в средствах массовой информации, отражаясь, как в кривом зеркале, в речи подрастающего поколения. Именно несформированность у большинства молодых людей взгляда на язык как национальный феномен приводит к снижению чувства гордости за основной компонент родной культуры, резкому падению интереса к русскому языку; и как следствие - к безграмотности, утрате речевой культуры.

С целью повысить языковую культуру подростков, вернуть былое величие русского слова, на базе ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж» была создана Цифровая лаборатория языковой культуры. Она функционирует с 2018 года в рамках Федеральной целевой программы «Русский язык» на 2016 - 2020 годы и направлена на сохранение и развитие русского языка как одного из государственных языков Республики Татарстан.

Лаборатория представляет собой информационный класс, оснащенный ноутбуками, интерактивной доской, мультимедийным проектором. В штате числится 15 сотрудников-волонтеров – это студенты 1-2х курсов, которые помогают в разработке и проведении комплекса мероприятий, в том числе и цифровых, направленных на сохранение, распространение и популяризацию русского языка среди молодёжи Республики Татарстан в возрасте от 14 до 23 лет.

Опыт собственной работы убеждает в том, что повышение эффективности обучения достигается не только за счёт применения в урочной и неурочной деятельности различных, в том числе, цифровых, инновационных форм, методов и приемов, но и благодаря грамотно выстроенной работе педагога и учащихся.

Современный студент требует от современного преподавателя создания комфортной цифровой среды, в которой он сможет выбрать те или иные инструменты для профессионального роста и развития. А для того, чтобы этот выбор носил осознанный и целенаправленный характер, необходимо определить форму наставничества, чтобы разграничить роль каждого участника образовательного процесса в цепочке студент – преподаватель – будущий работодатель.

Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В 21 веке, несмотря на кажущуюся простоту и доступность информации, тема наставничества в образовательном процессе не перестает быть востребованной и актуальной. С чем это может быть связано? Причин, на мой взгляд, несколько:

- во-первых, были разработаны новые актуализированные стандарты среднего профессионального образования, которые отражают современные требования к выпускникам колледжей и училищ. Они включают траектории освоения образовательных программ по выбору направленности в соответствии с запросами регионального рынка труда, что способствует тесному сотрудничеству между работодателями и образовательными учреждениями.

- во-вторых, успешно зарекомендовали себя такие чемпионаты профессионального мастерства, как Абилимпикс, молодые профессионалы Worldskills Russia. Их основная цель - повысить качество подготовки студентов по наиболее востребованным и перспективным профессиям, дать возможность учащимся с ограниченными возможностями здоровья проявить свои таланты.

Во многом именно эти факторы стали основополагающими элементами при создании качественно новых условий появления адаптивной образовательной среды и повлияли на необходимость внедрения системы наставничества в образовательный процесс среднего профессионального образования.

В Цифровой лаборатории языковой культуры Зеленодольского механического колледжа наставничество является неотъемлемой частью триединого процесса образования, воспитания, обучения и осуществляется в ролевых моделях: преподаватель-студент, студент-студенческая группа, студент-школьник и студент-потенциальный работодатель.

Веб-квесты, акции, интерактивный навигатор речевой культуры, обучающая компьютерная игра «Живая орфография», создание сайта «Код доступа – родной язык» - все эти проекты были придуманы и адаптированы под образовательный процесс в лаборатории языковой культуры. Продукты учебно-воспитательной деятельности, созданные в стенах лаборатории, призваны привлечь внимание подрастающего поколения к проблемам речевой и языковой культуры и найти социальных партнеров. В нашем случае – это сотрудничество с различными организациями г. Зеленодольска: школами, библиотеками, детско-юношескими объединениями, Молодёжным парламентом, Молодёжным центром «ПОРТ».

В связи с этим у ребят не только повышается интерес к изучению дисциплин гуманитарного цикла, обогащается лексика и речевая культура, развиваются лидерские

качества, но и появляется мотивация к самообучению, самовоспитанию, к умению быть не только в роли обучаемого, но и в роли наставника для менее опытных сокурсников.

Таким образом, говоря о важности передового опыта наставничества, необходимо отметить, что создание цифровых педагогических лабораторий может стать эффективным инструментом обучения студентов нового поколения и стартовой площадкой для совершенствования у обучающихся ключевых общих компетенций и личностных результатов.

Список использованных источников:

1. <https://mon.tatarstan.ru/gosudarstvennaya-programma-respubliki-tatarstan.htm>
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. <https://firpo.ru/press/news/razrabotany-novye-obrazovatelnye-standarty-srednego-professionalnogo-obrazovaniya.html>

КОЧ ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

ИВАСЬКЕВИЧ КСЕНИЯ СЕРГЕЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье рассмотрен личный опыт наставничества, используемый в период адаптации молодых педагогов в образовательной организации. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, помощь, взаимодействие, профессиональный рост, обучение, адаптация.

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.

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.

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, перечисленное 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, 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--p1ai/library/programma_raboti_s_molodimi_spetcialistami_adaptac_130251.html](https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/programma_raboti_s_molodimi_spetcialistami_adaptac_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).

КУЛИЧКОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

*преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум имени Г.И.Усманова»*

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ЧИСТОПОЛЬСКОМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ТЕХНИКУМ

Аннотация: Привлечение молодых специалистов для работы в системе профессионального образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Создание «Школы молодого педагога» на современном этапе – это насущная необходимость.

Ключевые слова: профессиональный и личностный рост, противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности, возможности самореализации.

Современное образование - один из решающих факторов развития всей страны. Большой проблемой в настоящее время стало снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточная работа по улучшению социального статуса педагогов. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, к преподавательской работе в техникумах одновременно с получением высшего образования стало актуальным для руководителей образовательных учреждений. Соответственно при работе с кадрами основным условием является их адаптация и закрепления в техникуме с перспективой профессионального роста.

Таким образом, назрела необходимость создания «Школы молодого педагога», объединившей молодых преподавателей со стажем работы до пяти лет. Как показывает практика, выпускники приходят на работу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. И, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов», осуществляющей эту помощь.

С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Студенты не делают скидки на неопытность. И возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. Требования же к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают с каждым днем.

Придя в техникум после 15 лет работы в школе, я считала себя опытным специалистом, но, проработав некоторое время, поняла, что преподавание английского языка в школе кардинально отличается от преподавания английского в профессиональном учебном заведении. Во-первых, это профессиональная лексика, которую не все выпускники педагогического вуза знают, во-вторых, необходимо разбираться в специфике самой профессии, в-третьих, сам фактор английского языка в техническом профиле специальностей создает свои трудности. По истечении 20 лет работы в техникуме, я представляю, как сложно молодым преподавателям, перестроить преподавание с общеобразовательного на иностранный язык в профессиональной деятельности, именно так сейчас называется актуализированная дисциплина в профессиональном учебном заведении.



«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения стали интерактивные формы: лекции, мастер-классы, ролевые игры, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Направления работы «Школы молодого педагога»:

1. диагностика затруднений в деятельности молодых преподавателей, их профессионального уровня;
2. просветительская деятельность (в области педагогики, психологии, методики);
3. оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока;
4. наставничество;
5. вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня через участие в конкурсах, конференциях;
6. ликвидация трудностей, возникающих в организации учебно-воспитательного процесса, методики, организации работы с группой студентов и их родителями, раскрытии творческого потенциала, а также в психологической адаптации молодого педагога.

Вместе с тем начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, высказать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Поэтому процесс профессиональной адаптации помогает не только росту молодых специалистов, но и содействует развитию всего техникума. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Список использованных источников:

1. Большаков, А.С. Организация процесса профессиональной адаптации молодого специалиста в системе образования [Текст]/А.С. Большаков. // Управление образованием.- 2010.-№1.- С.58-65.
2. Дроздов, Н.А. Школа молодого учителя [Текст]./Н.А. Дроздова. // Методист.-2012.-№6.- С.55-57.

МУХАМЕТЗАРИПОВА ДИЛЯРА РАВИЛЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*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...*

Аннотация: Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, куратор, образование.

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

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

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

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

При составлении плана работы было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

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

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года. *Предполагаемыми результатами* являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль преподавателя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с ученическим коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родителями;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемы сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

Процесс повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции». Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Здесь наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Основным методом работы на первом этапе эксперимента является посещение занятий молодого специалиста и выявление возникающих у него затруднений.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого преподавателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Здесь необходимо обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления занятием и др.);

- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

На «проектировочном» этапе эксперимента в зависимости от цели определяется форма методической работы: координационно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На «контрольно-оценочном» этапе эксперимента усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах (Приложение 1). Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть

трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Список использованных источников:

1. Абдулина О.А. Педагогический мониторинг качества подготовки учителя // Преподаватель, 1998. №3. - С.21-23.
2. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя: (Моногр.) / М-во общ. и проф. образования Рос.Федерации, Красноярский гос.ун-т.- Красноярск: КГУ, 1998. 309 с.
3. Алексашина И.Ю. Учитель и новые ориентиры образования: Гуманизация образования как предмет теоретической рефлексии и практического освоения учителем / С.-Петербург.гос.ун-т пед.магистрства; И.Ю.Алексашина. СПб.: Б.и., 1997. - 153 с.
4. Амонишвили Ш.А. Педагогика сотрудничества: гуманизация педагогического процесса // Перспективы. 1990. - №4. - С. 147-157.
5. Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. -М.: Просвещение, 1983. -96с.
6. Ю.Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Казань: Изд-во казанск. Ун-та, 1998. 318с.
7. Н.Балашов М.М., Лукьянова М.И. Проблемы готовности молодых учителей к инновационным процессам в образовании // В сб.статей: Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности. -Ульяновск, 1998.-С.5-14.
8. Батышев А.С. Управление наставничеством. Методич. рекомендации. -М.: Госпрофобр, 1983. 50с.
9. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать: Кн.для учителя. М.: Просвещение, 1991. - 176 с.
10. Богоявленская Д.Б. Путь к творчеству. М., 1981. - 96с.
11. Большой энциклопедический словарь. Гл. редактор А.М.Прохоров. -М.,1997.- 1456с.
12. Введение в педагогическую культуру/Под ред. М.В.Бондаревской. Р.-на-Д.: РПУ, 1995.- 125с.
13. Вершинин В.Н. Этапы и кризисы послевузовского становления педагога // В сб.статей: Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности. Ульяновск, 1998. - С. 15-20.
14. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя // «Директор школы».М.: Сентябрь, 2002. №7. - С. 16-50.
15. Гильмеева Р.Х. Профессионально-личностные потребности и интересы учителей как мотивационный фактор обучения на курсах повышения квалификации // Инновации в образовании и повышении квалификации педагогических кадров. Казань, 1997. - С. 109-115.
16. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. - 149с.
17. Коджаспирова Г. М. Культура профессионального самообразования педагога: Пособие / Всерос. науч.-практ. центр и психол. поддержки населения: Под ред. Ю.М.Забродина. М., 1994. - 342 с.

Приложение 1

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- УМК
- проведении занятий
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цель и задачи занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации цели занятия

занятия

- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- другое

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое

НИГЪМЕТЗЯНОВА ФАНИЯ МАСГУТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ТАТАРСКОГО ЯЗЫКА В СПО

Аннотация: В данной статье поднимается вопрос о применении новых инновационных технологий в обучении татарского языка и литературы. Это, прежде всего, новые формы и методы преподавания, новый подход к процессу обучения.

Ключевые слова: татарский язык, СПО, инновационные методы и формы, интерактивная модель, профессиональная деятельность, общие и профессиональные компетенции.

XXI век – время значимых изменений. Это век новой культуры, век внедрения новых технологий, предъявляющих к личности требования на уровне обновленного сознания, понимания новых возможностей.

В последние годы все чаще поднимается вопрос о применении новых инновационных технологий в обучении татарского языка и литературы. Это, прежде всего, новые формы и методы преподавания, новый подход к процессу обучения.

Основной целью обучения татарскому языку и литературе является формирование и развитие коммуникативной культуры студента, овладение практическими знаниями. Вследствие этого, перед преподавателем ставится задача активизировать познавательную деятельность учащихся в процессе обучения.

Правильное планирование уроков является основной задачей преподавателя, так как знания и умения учащихся и эффективное их усвоение напрямую зависит от совершенства методики проведения уроков.

Я работаю в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», где ребят обучают специальностям: «Экономика и бухгалтерский учет», «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров», «Коммерция (по отраслям)», «Организация обслуживания в общественном питании», «Поварское и кондитерское дело».

Основные заказчики кадров – перспективные и современные предприятия торговли, общественного питания и сервиса.

К нам приходят ребята после 9 и 11 классов и осваивают профессию, поэтому для нас важным аспектом обучения становится ориентация на развитие профессиональных компетенций у учащихся, на их саморазвитие и личностную активность. Я использую на своих уроках различные методы обучения, в том числе интерактивные, что способствует развитию личности учащихся, помогает им самореализоваться в учебно-профессиональной деятельности.

Мои цели и задачи: формирование компетентного, квалифицированного, конкурентоспособного специалиста в сфере торговли, общественного питания и услуг на занятиях дисциплины «Родная литература», использовать современные педагогические технологии в системе обучения татарскому языку в ССУЗ.

Стараюсь научить ребят понимать сущность и социальную значимость их будущей профессии, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность, работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. Эти компетенции помогают нашим учащимся лучше войти в профессию, быть более успешными в дальнейшей профессиональной деятельности.

Я считаю, что важным моментом обучения является участие в различных олимпиадах и конкурсах: это дает учащимся возможность расширить границы своих знаний, восприятия себя и окружающих. ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» ежегодно принимал участие в Национальных чемпионатах WorldSkills Russia.

Немаловажно научить ребят использовать полученные знания на практике и при изучении других дисциплин. На занятиях мы часто рассматриваем примеры из смежных областей знаний, обсуждаем актуальные вопросы по различным дисциплинам, использую методы инновационного обучения, основными целями которого являются:

- развитие интеллектуальных, коммуникативных, лингвистических и творческих способностей учащихся;
- формирование личностных качеств учащихся;
- выработка умений, влияющих на учебно-познавательную деятельность и переход на уровень продуктивного творчества;
- формирование ключевых компетенций учащихся.

Использование данных технологий на уроках имеет большие преимущества. Учебный процесс становится для учащихся интересным, что повышает активность учащихся, развивает навыки самостоятельно получать знания в процессе взаимодействия и поиска. Повышается качество и прочность полученных знаний. Развиваются исследовательские навыки и умения, формируются аналитические способности учащихся.

Параллельно с процессом обучения идет развитие коммуникативных качеств и формирование лидерских качеств личности.

Интерактивная модель обучения, которая включает в себя: проектную методику, групповую работу, информационные технологии, интернет – ресурсы, игровые технологии - помогает реализовать личностно-ориентированный подход в обучении и обеспечивает индивидуализацию и дифференциацию обучения с учетом способности и уровня развития учащегося. Часто на уроках «Татарский язык в профессиональной деятельности» использую деловую игру, так как они, будущие официанты и бармены, на высоком уровне должны знать правила обслуживания. Все это создает условия образовательной деятельности, при которых студенты активно взаимодействуют с педагогом и друг с другом.

На уроках родной литературы в русских подгруппах использую игровую технологию. Игра, как интерактивная технология, предусматривает много комбинаций решения поставленной профессиональной проблемы. Для эффективного включения развивающего потенциала игры в образовательный процесс необходимо, во-первых, самое серьезное отношение к играм со стороны, прежде всего, педагогов, во-вторых, продуманное насыщение образовательной системы разнообразными и полезными играми, к которым относятся: дидактические и творческие игры, деловые и ролевые игры.

Я считаю, что главная цель обучения – дать знания студентам, т.е. научить их свободно разговаривать на татарском языке и повысить грамотность по татарскому языку, познакомить студентов с современной татарской литературой. Надо понимать, что дети сегодня развиваются в эпоху информационно-коммуникационных технологий и многих других «премудростей», надо осознавать, что современные ученики являются главными действующими лицами на уроке сегодня. Ребята должны уметь самостоятельно мыслить и действовать.

Творческий подход, помноженный на совершенствование процесса обучения, в результате дает высокую эффективность этого процесса. И именно поэтому нам, преподавателям, надо развиваться самим, постоянно расти в профессии и осваивать новые компетенции. Я, как и мои коллеги, с интересом обучаюсь на курсах повышения квалификации, посещаю конференции и тренинги, посвященные вопросам образования. Такой подход каждому преподавателю дает возможность не только рассказать о своем опыте и достижениях учреждения, но и узнать о новых методах в нашей профессиональной деятельности от коллег – обменяться опытом, а иногда и знаниями, увидеть новые горизонты своего развития и повысить свою мотивацию в работе с

учащимися. Все это дает нам право называться «преподавателями нашего времени», которые способны научить ребят самостоятельно мыслить и осознанно действовать в их дальнейшей жизни.

Со студенческих времен мы помним книгу В.А. Сухомлинского «Сердце отдаю детям». Только, отдавая детям свое сердце, можно получать взамен частички их сердец и двигаться вперед, решать задачи и совершенствовать свои умения, каждый день входить в группу и «заражать» своим любимым предметом учеников.

Многие по-разному понимают роль учителя. Для одних – это просто преподаватель своего предмета, для других – всего лишь образованный человек. Для меня это - педагог, воспитатель, друг, который влияет на становление личности ученика. На моих уроках царит дружеская атмосфера. Я люблю своих детей и свой предмет, мне интересно готовить для них что-то новое, радостно смотреть, с какими горящими глазами они готовятся к урокам, ко всем внеклассным мероприятиям. Я хочу не только научить своему предмету, я хочу привить им желание развиваться и совершенствоваться. Мои ребята многому учат меня. Они учат быть непосредственной, открытой, уметь воспринимать мир добрым и светлым. Все меняется очень быстро.

Я – учитель татарского языка. Моя задача в том, чтобы научить ребят практическому общению на татарском языке, разбираться в грамматике. Познавая себя, нужно стремиться стать лучше, интереснее, современнее.

Мне удалось сплотить дружный коллектив и найти общий язык не только с детьми, но и с их родителями. Очень важно слушать и слышать друг друга, быть внимательным и терпимым по отношению к остальным. Дети умеют сопереживать, сочувствовать, искренне радоваться победам других ребят. Мы с ребятами очень любим различные внеклассные мероприятия, часто посещаем кинотеатр, драматический театр, или устраиваем праздники - это позволяет узнать друг друга лучше.

Сегодняшнее обучение – модернизированное, инновационное – развивается стремительно, и современный учитель должен быть компетентным, высокопрофессиональным «проводником» в мир знаний. Преподаватель организует проблемные и поисковые ситуации, активизирует деятельность учащихся. А вывод делают сами учащиеся! Самое главное - урок должен быть добрым! Приоритетным становится коммуникативное развитие учащихся: каждый учитель-словесник мечтает, чтобы его воспитанники свободно, грамотно владели родным и русским словом.

С 2001 года по настоящее время работаю председателем Республиканского методического объединения преподавателей татарского языка и литературы ССУЗ РТ. В

ССУЗах проводится очень много мероприятий по татарскому языку и литературе: различные конкурсы, олимпиады, семинары и другие. Во время семинаров всегда выступаю с докладами, делюсь своим опытом работы, помогаю молодым преподавателям при составлении рабочих программ, методических рекомендаций по выполнению самостоятельной работы, методических указаний по выполнению практических занятий по дисциплине. Стараюсь сформировать дружный коллектив среди преподавателей татарского языка и литературы ССУЗ РТ.

«Посредственный учитель излагает, хороший учитель объясняет, выдающийся учитель показывает, великий учитель вдохновляет», - произнес У. Уорд. А какими будем мы? ... зависит только от нас...

НОСОВА АИДА ГЕННАДЬЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГА

Аннотация: В статье раскрывается значение роли наставника в педагогической деятельности, посредством анализа признаков, форм, методов. Представлены этапы работы по внедрению наставничества в образовательных организациях, позволяющих молодым специалистам планомерно войти в профессиональную деятельность.

Ключевые слова: наставничество, образовательная организация, образовательный процесс, профессиональная адаптация.

Новые требования, предъявляемые к профессиональному образованию, подразумевают значительное повышение качества кадрового потенциала.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности.

На этом фоне педагогу необходимо гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка преподавателя к сложной многофункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который ориентирован на формирование как личностных качеств, так и профессиональных способностей, знаний, умений, владений, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

Существенная роль в решении этой стратегической задачи, принадлежит системе наставничества, которая способна ускорить процесс профессионального становления и адаптации преподавателя, а также формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, форма преемственности.

Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Основные признаки, присущие наставничеству:

- гибкость в организации, без прописанного набора правил или требований, оно может реализовываться в различных ситуациях разными методами;
- стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;
- его ориентированность, направленная на повышение профессионализма в период адаптации специалиста, а не на изменение его личности;
- эффективность, включающая систему «обратной связи» и являющейся структурной составляющей отношений «наставник – молодой (новый) специалист», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность;
- универсальность, выступающая координирующим, стимулирующим и управленческим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

Проектирование и внедрение модели наставничества в организации среднего профессионального образования позволяет создать условия для реализации потенциала специалистов.

В современных условиях применение технологий наставничества рассматривается более широко и включает в себя несколько моделей, среди которых реверсивное наставничество, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. Поэтому наставничество, как технология, может быть распространено на всех участников

образовательного процесса в профессиональной образовательной организации, что во многом определяет подходы к подготовке наставников, а также актуальность и практическую значимость наставничества в целом.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Именно предварительная работа является помощью молодому преподавателю, проявляющаяся в практических советах.

Наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуг обучающихся.

Начинающий специалист на первых этапах работы может получать рекомендации от методиста организации, педагога-психолога. Но помощь более опытного педагога-наставника имеет не менее важное значение. В данном случае личное общение наставляемого с наставником является очень важным критерием, так как молодому специалисту на начальном этапе работы очень важен личный пример, поддержка, совет. Таким образом осуществляется индивидуальный подход к работе молодого специалиста.

Основной целью метода наставничества является ускорение процесса адаптации молодого специалиста в организации, предполагающая постоянную обратную связь между опытным педагогом-наставником и - наставляемым, поэтому она имеет более индивидуальный подход.

В роли наставника должен быть активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный.

Организация наставничества осуществляется в несколько этапов:

- адаптационный: определение наставником целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для составления программы адаптации;
- основной: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого преподавателя, помощь в планировании собственной программы самосовершенствования;

-контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Основные функции наставника состоят из следующих пунктов:

- оказание помощи молодому педагогу в совершенствовании его профессионального уровня, повышении уровня общенаучной и методической подготовки, а также в развитии педагогической наблюдательности, педагогического такта;
- формирование ценностных ориентиров молодого педагога, воспитание самостоятельности.

Также наставничество имеет положительное влияние на всех участников процесса. При оказании помощи молодому специалисту наставник должен владеть актуальной информацией о последних достижениях в области психолого-педагогической науки. Занимаясь самообразованием, наставник сможет увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, стремиться к самосовершенствованию.

Таким образом, наставничество - это более эффективная форма передачи знаний, умений, практического опыта.

Форма наставничества «опытный педагог-наставник: молодой специалист – наставляемый» помогает сотруднику приобрести специфические навыки, присущие данной профессии, легче перенести психологическую адаптацию к профессии, к новому коллективу.

При действии системы наставничества в организации СПО, молодой специалист внедряется в образовательный процесс гораздо быстрее, так как имеет возможность всегда обратиться к наставнику по возникающим вопросам.

Список использованных источников

1.Данилова М.В. Наставничество в образовательных организациях СПО как реализация потенциала молодых специалистов. URL: <https://znanium.com/catalog/product/2293715> (дата обращения 18.01.2023) — Текст: электронный.

2.Заболотских Н. И. Организация наставничества в колледже. Программа «Организация наставничества в колледже» | Учебно-методический материал на тему: | Образовательная социальная сеть URL: <https://znanium.com/catalog/product/1273706> (дата обращения 16.01.2023) — Текст: электронный.

3.Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя / автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук /Круглова Ирина Владимировна; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - Санкт-Петербург, 2007. — 147 с. - 47 с.

НУРМУХАМЕТОВА ИННА ЗАГИДУЛЛОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Аннотация. В статье рассмотрены направления наставничества, результаты внедрения модели наставничества, вопросы мотивации к изучению экономических дисциплин, развития аналитического и творческого мышления обучающихся в современных условиях экономики. Представлен опыт учебной деятельности студентов среднего профессионального образования.

Ключевые слова: экономические дисциплины, результат, мотивация, наставничество, взаимодействие, компетенции.

Указом Президента В.В. Путина был объявлен 2023 год – годом педагога и наставника. И безусловно, совершенствование профессиональных компетенций педагогов на основе их выявленных профессиональных дефицитов и повышение уровня качества мастерства педагогов-наставников, выполнение и создание условий для наставничества позволяют реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через формальное и неформальное общение, основанное на взаимодействии, доверии и партнерстве.

Наставники – это не только преподаватели, сотрудники колледжа, работодатели, но и сами студенты, имеющие успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми в образовательном процессе и самореализации в выбранном направлении.

Наставляемые – молодые преподаватели, студенты, которые через взаимодействие с наставником и при его поддержке решают конкретные образовательные и профессиональные задачи, приобретают новый опыт и развивают новые навыки и компетенции.

Направления наставничества, реализуемые в Казанском колледже технологии и дизайна: образовательный процесс, профессиональная реализация молодых преподавателей, обучающихся, участие в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills, внеурочная занятость, в том числе в кружках и секциях колледжа, адаптация обучающихся нового набора.

Планируемые результаты внедрения модели наставничества:

рост числа молодых преподавателей, обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях;

улучшение психологического климата в образовательной организации, снижение конфликтности;

улучшение показателей в образовательной, культурной и других сферах.

Всем молодым преподавателям и студентам оказывается методическая, профессиональная и психологическая помощь, обеспечивается мотивация на успех. Есть ожидаемые результаты участия в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях по профилю образовательной программы, реализуемой педагогическим работником как в очной, так и в дистанционной форме: Дипломы, свидетельства, сертификаты, грамоты, благодарственные письма.

Как наставник по финансовой грамотности, направляю молодых преподавателей, студентов колледжа принимать активное участие в различных мероприятиях, проводимых Банком России, ассоциацией развития финансовой грамотности, например, в онлайн – уроках, вебинарах всероссийской программы «Дни финансовой грамотности в образовательных организациях», всероссийских методических семинарах "Методика развития предпринимательских знаний, навыков, культуры у обучающихся», всероссийских научно-практических конференциях по финансовому просвещению в России. Участвуем во всероссийском финансовом зачете, всероссийском экономическом диктанте.

Студенты колледжа принимают участие в олимпиадах: «Основы предпринимательства», «Менеджмент», «Финансовая грамотность», «Управление структурным подразделением организации» среди обучающихся профессиональных образовательных организаций, олимпиада профессионального мастерства обучающихся по укрупненной группе специальностей СПО 38.00.00 Экономика и управление.

Есть ежегодное участие в конкурсе среди студентов профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан «Лучший менеджер» по укрупненной группе специальностей 38.00.00 Экономика и управление, конкурсе «Электронное портфолио студента», конкурсе презентаций и видеороликов и др.

А также в республиканских научно-практических конференциях «Проблемы и перспективы социально-экономического развития РФ», «Финансовая грамотность: опыт, проблемы, новые вызовы» и др.

В Казанском колледже технологии и дизайна реализуется бизнес-ориентирующее направление. Есть программы кружков, которые помогают в реализации модели наставничества в данном направлении. Например, программа «Юный предприниматель» предназначена для углубления знаний и компетенций при изучении образовательных программ «Экономика организации», «Основы коммерческой деятельности», «Основы менеджмента» и профессиональных «Организация работ в подразделении организации», программа «Маркетолог» предназначена для углубления знаний и компетенций при изучении маркетинговых исследований, для закрепления практических навыков маркетолога.

Обеспечение своевременного наставничества в учебной деятельности – это один из принципов современной педагогической технологии.

Список использованных источников:

1.Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.:

2.Карнеги Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей-
[URL:https://a1.bookzip.ru](https://a1.bookzip.ru)

3.Попова Е.И. Наставничество: система обучения персонала Электронный ресурс//
URL: <http://rabotaplus.ru>

НУРУТДИНОВ ЛЕНАР РЕНАТОВИЧ

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

**СОПРОВОЖДЕНИЕ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ»**

Аннотация: В данной статье автор делится опытом наставничества при проведении самостоятельной работы, практической работы и практической подготовки по дисциплине «Психология общения». Работа обучающихся проводится согласно составленным методическим рекомендациям. Материал соответствует общим и профессиональным компетенциям по специальности «Сервис домашнего и коммунального хозяйства».

Ключевые слова: психологический портрет личности, практическая работа, практическая подготовка, самостоятельная работа, психология общения, темперамент личности

Наставничество - отношения, в которых более опытный человек, специалист, помогает менее опытному усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника могут касаться как особой профессиональной, общепрофессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

В данной статье автор делится опытом наставничества при проведении самостоятельной работы, практической работы и практической подготовки по дисциплине «Психология общения». Работа обучающихся проводится согласно составленным методическим рекомендациям. Материал соответствует общим компетенциям по специальности ФГОС СПО 43.02.08 «Сервис домашнего и коммунального хозяйства»:

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

Работа строится вокруг составления психологического портрета личности. Заполняется таблица, где указывается 16 психологических характеристик. Каждая характеристика заполняется после прохождения двух-трех тестов, заданий.

Таблица «Психологический портрет личности»

Параметр	Мои результаты исследования
Внимание	низкий, средний, высокий уровень развития
Память	низкий, средний, высокий уровень развития
Воображение	низкий, средний, высокий уровень
Сила воли	низкая, средняя, высокая
Самооценка	заниженная, адекватная, завышенная
Физическая активность мозга	лево-, правополушарный, гармоничный тип

Тип восприятия	аудиал, визуал, кинестетик
Сила нервной системы	слабая, средняя, сильная
Акцентуация характера	застревающий, педантичный, гипертимный и др.
Темперамент	меланхолик, флегматик, сангвиник, холерик
Тип личности Майерс-Бриггс	руководитель, критик, мастер, созерцатель и т.д.
Склонность к стрессу	низкая, средняя, повышенная
Мышление	низкий, средний, высокий уровень
Направленность личности	на себя, на общение, на дело
Способности	музыкальные, математические, художественные и др.
Профессиональная направленность	человек-природа, человек-техника, человек-знак, человек-художественный образ, человек-человек
Мотивация учения	отрицательная, нейтральная, положительная мотивация; мотивы: профессиональные, престиж, социальные, самоактуализация, познавательные, пресс (давление)

Например, характеристика «Темперамент» заполняется после прохождения теста Белова и теста Айзенка. Оба теста приведены в методических рекомендациях. Отдельные сложные тесты допускается проходить в электронной форме с представлением результатов преподавателю. Результат записывается в таблицу в виде процентов по четырем темпераментам либо выражается в степени выраженности каждого темперамента.

Рассмотрим заполнение характеристики на примере теста «Мотивы учения». Цель теста: выявление преобладающей мотивации учения. Инструкция: Внимательно изучите анкету, выберите пункты, которые соответствуют вашим желаниям. Присвойте пунктам места по значимости для вас: 1, 2, 3 места. В других пунктах поставьте прочерк.

Анкета.

1. Интересна специальность «Сервис домашнего и коммунального хозяйства».
2. Заставляют родители.
3. Хочу работать по специальности «Сервис домашнего и коммунального хозяйства».
4. Нужно получить среднее профессиональное образование.
5. Хочу работать с людьми.
6. Могу реализовать себя.
7. Хочу узнать новое в современной науке.

8. Хочу избежать плохих отметок, неприятностей.
9. Хочу быть первым, лучшим.
10. Нравятся преподаватели и группа, в которой обучаюсь.
11. Хочу в дальнейшем получить высшее образование.
12. Могу составить конкуренцию другим выпускникам.

Обработка и анализ результатов: определите, какие мотивы и какая мотивация учения свойственны вам.

1) Виды мотивов: профессиональные – 3, 5, 7; престиж – 9; социальные – 1, 4, 10, 11; самоактуализация – 6, 12; познавательные – 7; пресс (давление) – 2, 8.

2) Вид мотивации. Выберите по преобладанию – из трёх два мотива данной группы: отрицательная – 2, 8; нейтральная – 4, 6, 9, 10, 11, 12; положительная – 1, 3, 5, 7.

Допустим, на первом месте расположились 3 и 5 ответы, на 2 месте 1 и 4, на 3 месте - 6 ответ. Делаем вывод. На первом месте профессиональная мотивация, на втором – социальная, на третьем – самоактуализация. Преобладает положительная мотивация. Вписываем в таблицу данные характеристики. При решении данного теста задействована ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

В тесте «Сила нервной системы» помимо ОК.03 задействована ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами. Только грамотная, синхронная работа с товарищем позволяет получить наиболее точный результат.

Таким же образом заполняются другие характеристики в таблице. Преподаватель объясняет, как нужно отвечать, как сверять ответы по ключу, объясняет полученные результаты. Например, доводит до сведения обучающихся, кто такой холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик, какие отличительные особенности они имеют. Сложности возникают при подсчете процентов в ответах, при составлении графика (сила нервной системы, тест Айзенка и т.д.). Обучающимся необходимо разьяснить все нюансы и убедиться, что тест решен, а не просто содержит ответ без решения. Тест должен быть решен грамотно, правильно, чтобы не исказить результат. В случае сомнений, необходимо пройти более развернутые тесты. В том числе в электронной форме.

Работа выполняется в течение семестра. Необходимо отслеживать систематическое выполнение работы, не допускать форсирования в решении тестов, дабы тесты решались только после того как обучающимся будут разьяснены все нюансы при решении тестов. В завершение учебной дисциплины обучающиеся могут подготовить краткий доклад о

своей личности, с выявлением сильных и слабых сторон, предложениями как устранить слабые стороны (по возможности).

Список использованных источников:

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.03.2018 г. N177. Приложение. Федеральный государственный образовательный стандарт СПО по специальности 43.02.08 Сервис домашнего и коммунального хозяйства. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294804 (дата обращения: 03.12.2022). – Текст: электронный.

2. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения (сфера сервиса): учеб. пособие / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шередер. - Москва: Альфа-М; НИЦ Инфра-М, 2016. - 256 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/535092> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

3. Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии: учебное пособие / Н.С. Ефимова. - Москва: Форум: Инфра-М, 2022. - 192 с. - (Среднее профессиональное образование). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1824952> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

4. Истратова, О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия: учеб. пособие / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 192 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039716> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

5. Кошева, И. П. Профессиональная этика и психология делового общения: учебное пособие / И.П. Кошева, А.А. Канке. - Москва: Форум: Инфра-М, 2022. - 304 с. - (Среднее профессиональное образование). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817807> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

6. Кузнецова, М. А. Психология общения: учебное пособие для СПО / М. А. Кузнецова. - Москва: РГУП, 2019. - 167 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1192174> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

7. Социальная психология общения: теория и практика: монография / под общ. ред. С.Д. Гуриевой, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкого. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Инфра-М, 2021. - 389 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1144436> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

8. Чеховских, М. И. Психология делового общения: Учебное пособие / Чеховских М.И., - 3-е изд., стер. - Москва: Инфра-М, Издательский Дом, Нов. знание, 2011. - 253 с. (Высшее образование) - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/254643> (дата обращения: 03.12.2022). – Режим доступа: по подписке.

ОСЕРСКАЯ ОЛЬГА ЮРЬЕВНА

ЗАКИРОВА ГУЛЬНАЗ РИНАТОВНА

преподаватели, *ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

УМК КАК ОДНО ИЗ СРЕДСТВ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Аннотация: существует большая проблема по привлечению и удержанию молодых специалистов в системе образования. Начинающему учителю предстоит сложный путь становления в профессии. Сложность заключается в том, что он сразу начинает работать наравне с опытными коллегами. На наш взгляд, наставничество – самая эффективная форма работы с молодыми специалистами для плавного погружения их в профессию. В статье рассматривается феномен наставничества, и представлен опыт работы с учебно-методическими комплексами.

Ключевые слова: наставничество; профессиональные компетенции; методические совещания; учебно-методические комплексы; современные технологии.

Система образования в современном обществе существенно меняется. Но какие бы реформы не проводились, в конечном итоге они замыкаются на конкретных людях – учителях школ, преподавателях колледжей и вузов. Именно они являются исполнителями основных нововведений в образовании.

Требования, предъявляемые в современном мире к системе образования, к подготовке педагога достаточно строгие. Как же молодому учителю разобраться и не растеряться в этом множестве требований, а также остаться верным своей профессии и не разочароваться в ее выборе?

Устраиваясь на работу в образовательное учреждение, молодые преподаватели часто испытывают трудности, связанные с адаптацией. Неспособность грамотно рассчитать время урока с учетом знаний и умений каждого отдельного класса или группы, логично выстроить все этапы, затруднения при объяснении материала, а иногда и отсутствие взаимопонимания с коллегами – это далеко не полный перечень сложностей, возникающих у вчерашних выпускников. Важно помочь им в решении данных проблем, ведь начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные преподаватели, а администрация, родители и обучающиеся ожидают от них столь же высокого профессионализма.

Для каждого молодого педагога первые шаги в трудовой деятельности связаны с высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. На наш взгляд, гибкая и продуманная система наставничества способствует

оптимизации процесса профессионального становления молодого преподавателя, формированию мотивации к саморазвитию, самореализации.

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. В нашей практике были и студенты, проходившие стажировку в школе, и молодые преподаватели. Мы небезосновательно считаем, что наставничество является одним из наиболее действенных способов повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

В нашем педагогическом колледже наставниками в основном являются преподаватели высшей и первой квалификационной категории, имеющие стаж работы в образовательных учреждениях не менее десяти лет. Но часто и более молодые коллеги приходят на выручку и оказывают помощь в адаптации новым сотрудникам, если обладают всеми необходимыми для этого качествами. Ведь педагог, являющийся наставником, должен иметь высокий уровень профессионализма: иметь навыки сотрудничества, владеть способами самовыражения и саморазвития; должен быть готов к личностному росту.

Цель наставничества – это обеспечение роста профессиональных компетенций начинающих преподавателей, их индивидуальное профессиональное продвижение, самореализация и поддержка.

Задачи наставничества:

1. Выявить уровень подготовки молодых специалистов.
2. Создать условия для более мягкой адаптации начинающих педагогов в коллективе.
3. Оказать практическую помощь по вопросам применения на практике теоретических знаний, формированию педагогического мастерства.
4. Вооружить молодого коллегу конкретными знаниями и умениями по применению теории в их педагогической практике.

Для достижения главной цели – становления молодого специалиста как профессионала в его педагогической деятельности, в колледже организованы общие и индивидуальные занятия и совещания, где поддержку молодым специалистам оказывают самые опытные педагоги и администрация. Были определены наиболее эффективные формы работы в рамках «Школы молодого специалиста», многие из которых будут интересны и преподавателям, пришедшим работать в сферу среднего специального образования из общеобразовательных школ, так как в каждом учреждении есть своя

специфика работы:

- организационные встречи для обучения заполнению учебных журналов;
- методические совещания по написанию курсовых, выпускных квалификационных и проектных работ;
- заседания предметно-цикловых комиссий по разработке рабочих программ, календарно-тематических планов, УМК по предметам;
- взаимопосещение уроков, их анализ с учетом требований ФГОС;
- практические занятия по применению современных средств обучения;
- методическое сопровождение молодых педагогов, участвующих в различных конкурсах.

Конечно же, начинается работа по сопровождению молодого педагога с выявления его потребностей в обучении, диагностики уровня его теоретической подготовки, уточнения, в каких вопросах преподаватель испытывает трудности.

Одним из основных приоритетов наставника является ориентация педагога на постоянное повышение знаний, овладение инновационными методами, приемами и технологиями при работе с обучающимися, освоение секретов преподавания.

Наша совместная деятельность, наставника и молодого педагога, начинается с определения плана работы. В первую очередь это взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

С первых дней большой упор делается на разработку собственных учебно-методических комплексов, оказывается помощь в их составлении.

Учебно-методический комплекс – это система нормативной и учебно-методической документации, средств обучения и контроля, необходимых и достаточных для качественной реализации образовательных программ, в соответствии с учебным планом.

Учебно-методический комплекс и его компоненты:

- предусматривают логически последовательное изложение учебного материала;
- предполагают использование современных методов и ТСО;
- соответствуют современным научным представлениям в предметной области;
- обеспечивают межпредметные связи;
- обеспечивают простоту использования для преподавателей и обучающихся.

У каждого преподавателя есть папки с разработанными по всем предметам УМК.

Туда входят:

- нормативная и учебно-методическая документация;

- конспекты лекций;
- контрольно-измерительные материалы;
- самостоятельные и практические работы для студентов;
- дидактические материалы;
- технические средства обучения.

Данная работа очень важна, ведь является отличным подспорьем для молодого специалиста, который поначалу много времени тратит на подготовку к каждому занятию.

Основной формой организации учебного процесса в любом образовательном учреждении является урок. Совместно с молодыми преподавателями проводится анализ уроков, даются методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели: как правильно начать урок, разумно распределить время каждом этапе, какие средства обучения будут эффективны при изучении конкретной темы.

Мы заметили, что у молодых преподавателей, которые ответственно отнеслись к составлению УМК и пользуются наработками на каждом уроке, занятия проходят гораздо эффективнее и насыщеннее. Любую паузу они могут заполнить дополнительными интересными заданиями; дать творческую работу тем, кто лучше усвоил тему и выполнил все быстрее остальной группы.

По мере адаптации анализ уроков показал, что молодой педагог достигает достаточного уровня подготовки, может организовать учебную деятельность обучающихся, использует современные педагогические технологии, такие как ИКТ, игровые технологии, ТДМ и другие.

Таким образом, сущность наставничества заключается в непрерывном процессе обучения в самом колледже. В нашем учебном заведении выработана стратегия адресного подхода к каждому новому преподавателю, учитывающая их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае составляется индивидуальный план работы наставника и молодого специалиста.

Мы можем подвести итог, что наставничество – это один из эффективных способов передачи опыта молодым коллегам. Для каждого учебного заведения грамотный молодой специалист со свежим креативным взглядом на преподавательскую деятельность — это ценное приобретение, благодаря которому формируется результативный кадровый потенциал образовательной организации.

Список использованных источников:

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
2. Прядёхо А. Н., Прядёхо А. А. Учебно-методический комплекс как дидактическое средство // Вестник БГУ. 2008. №1. – С. 51-56.
3. Фоминых, И. В. Роль учебно-методического комплекса в обеспечении качества образования / И. В. Фоминых. — Текст: непосредственный // Теория и практика образования в современном мире: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). — Санкт-Петербург: Заневская площадь, 2014. — С. 307-309.
4. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70.

РАУЗУТДИНОВА ЛЯЙСАН РАИСОВНА

*преподаватель, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки
имени Н.В. Лемаева»*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: В статье подробно рассматривается феномен наставничества, так как сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания и отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Ключевые слова: профессиональное мастерство, адаптационный, профессиональной коммуникации.

В последние годы над российским образованием серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с

коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания

промежуточных результатов сотрудничества.

Работа с молодыми педагогами – это довольно кропотливый труд, который можно разделить на несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

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

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

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

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать следующие выводы:

- наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего учителя;

– наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;

– эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного, рефлексивно-проектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи стратегического, тактического и оперативного уровней;

– наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

Проводник. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением, поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

Защитник интересов. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

Кумир. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

Консультант. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

Контролёр. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %

Список использованных источников:

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. — Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
2. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям / Н.Э.Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009.
3. Панина, Т. С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2009.
4. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. N 2. С. 80 — 98.

САРАТОВА ЕКАТЕРИНА ИГОРЕВНА

заведующая отделением, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА АДАПТАЦИИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГА

Аннотация: статья раскрывает современную сущность, характеристики педагогического наставничества и способы его развития. Представлены особенности наставничества в системе образования, где сквозной линией является новая субъектность (активная позиция опытного педагога ведет к активной позиции молодого педагога). Выявлены современные актуальные формы предъявления и распространения педагогического опыта. Исследованы возможности развития традиционных форм наставничества в образовании.

Ключевые слова: педагог-наставник, молодой специалист, формы и средства обучения, конкурентоспособность, рынок труда.

В настоящее время, в период переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества и зарубежным опытом «тьюторства». В то же время, сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность, участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации. Обязательные условия социализации

молодого педагога – это освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

На начальном этапе, именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций. Наставник обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Константин Дмитриевич Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту.

В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, необходимо учитывать уже имеющееся образование у начинающих специалистов,

наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и другое. Обучение должно начинаться с диагностики их потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, должна быть предусмотрена возможность осуществления обратной связи и корректировки учебного содержания в ответ на пожелания взрослых обучающихся. Технологией обучения характерна интенсивность, максимальная индивидуализация обучения, выраженная деятельностная и прагматическая направленность, что способствует максимальному проявлению и развитию активности педагога

Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума.

Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/ начинающих педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/ начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций и правил поведения в техникуме;

- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- формирование мотивации у молодого специалиста/ начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

Наставник молодого специалиста, педагогического работника, впервые начинающего работать в техникуме:

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

- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных

планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;

- консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

- посещает занятия наставляемого с последующим тщательным анализом (не менее 1 урока в месяц);

- организует посещение наставляемым занятий коллег по предметной (цикловой) комиссии и занятий лучших преподавателей и мастеров производственного обучения с последующим совместным обсуждением и анализом;

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

- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

Список использованных источников:

1. Кудряшева, Л. А. Педагогика и психология: учебное пособие / Л.А. Кудряшева. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2022. — 160 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-9558-0652-5.

2. Педагогика : учебник / В.Г. Рындак, А.М. Аллагулов, Т.В. Челпаченко [и др.] ; под общ. ред. В.Г. Рындак. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 421 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-016836-4.

3. Скакун, В. А. Организация и методика профессионального обучения: учебное пособие / В. А. Скакун. - 2-е изд. - Москва: Форум: Инфра-М, 2021. - 336 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-91134-707-9.

САТУНИНА ТАТЬЯНА АЛЕКСЕЕВНА

заместитель директора по научно-методической работе,

НУРЕТДИНОВА НАФИСА САЛИМЗЯНОВНА

председатель ПЦК Социально-экономические дисциплины, преподаватель спец. дисциплин, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г. И. Усманова»

СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО) ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ГАПОУ «ЧИСТОПОЛЬСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ им. Г.И.УСМАНОВА» В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ

Аннотация: в статье отражены элементы организации работы с начинающими (молодыми) преподавателями в системе среднего профессионального образования, направленные на привитие умения гибкой адаптации. Определены задачи решения педагогических проблем молодого специалиста в учебном заведении и пути их достижения под руководством наставников. Описаны виды деятельности молодых педагогов в формате гибкой и мобильной системы наставничества, направленные на повышение мотивации начинающих специалистов к педагогической деятельности.

Ключевые слова: комплексное содействие: профессиональная компетенция, социальная компетенция, личностная или человеческая компетенция, методическая компетенция, методическая служба, «дорожная карта», адаптация, наставничество.

В настоящее время во всех сферах нашего общества происходят большие изменения, которые затрагивают также и профессиональную подготовку преподавателей средних профессиональных образовательных учреждений, как следствие - возникновение новых требований к преподавателям. Современный преподаватель – это педагог, хорошо понимающий своё предназначение, обладающий гибкостью и мобильностью в использовании инновационных технологий обучения студентов, готовый постоянно передавать опыт и знания молодому поколению.

В центре внимания ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» работа с начинающими преподавателями направлена на развитие умения гибкой адаптации в различных жизненных ситуациях, самостоятельное приобретение необходимых знаний и умелого использования их на практике, способности поиска необходимой информации, коммуникабельность, контактность; способность самостоятельного развития своего интеллектуального, культурного и нравственного уровня. В центре внимания также комплексное содействие: профессиональная компетенция, социальная компетенция, личностная или человеческая компетенция и

методическая компетенция. При этом спектр содержания простирается от педагогики - науки о воспитании, психологии - науки о законах общения, дидактики использования технических средств обучения, включая организацию уроков, учебных мероприятий.

Немало требований предъявляется будущему преподавателю профессионального образования. Проблема, которая остро стоит сегодня перед образовательными учреждениями - где взять таких специалистов (особенно преподавателей специальных дисциплин).

Одна из целей методической службы нашего учебного заведения - это подготовка таких кадров.

Задачи:

- мобилизация личного адаптационного ресурса начинающих педагогов и улучшения средовых условий для адаптации;

- разработка и актуализация способов закрепления начинающих (молодых) педагогов в техникуме;

- обеспечение условий для реализации индивидуальных и корпоративных проектов профессионального развития молодых педагогов;

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

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

В начале своей профессиональной деятельности начинающий (молодой) преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития.

Для решения педагогических проблем в период адаптации молодого специалиста, большую помощь в учебном заведении оказывают опытные педагоги, методисты.

Создана гибкая и мобильная система наставничества, в которой отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

Для дальнейшего повышения своей профессиональной компетентности молодые (начинающие) преподаватели техникума посещают уроки, мастер - классы опытных педагогов.

Кроме того, руководство техникума и методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, при участии в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих (молодых) специалистов к педагогической деятельности.

Список использованных источников:

1. Дзюк Т.И. «Школа начинающего педагога в колледже»/Журнал СПО №3, 2009 г.
2. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009 г.
3. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов» / Журнал «Специалист» №2, 2009 г.

СИБГАТУЛЛИНА АЛЬБИНА ДЕНИСОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

**РЕАЛИЗАЦИЯ ИДЕЙ ТЬЮТОРСТВА В РАБОТЕ
С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

Аннотация: Данная статья посвящена тьюторству в образовании, периоду вхождения молодого педагога в профессию. Проблема эта на данном этапе очень актуальна и востребована. В статье рассматривается процесс наставничества в колледже по оказанию методической помощи молодым педагогам, организация творческой лаборатории в рамках работы методической цикловой комиссии. На основе изучения темы автор приходит к выводу, что всемерная и своевременная

поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий труд педагога в виде наставничества очень важная и необходима.

Ключевые слова: тьютор, тьюторское сопровождение, педагог-наставник, молодой педагог, творческая лаборатория.

В последнее время в педагогической среде все чаще мы слышим понятия «тьютор», «тьюторство», «тьюторское сопровождение». Этимология этого слова (лат. *tueor* — заботиться, оберегать) связана с понятиями — «защитник», «покровитель», «страж». Тьютор — педагог, который действует по принципу индивидуализации и сопровождает построение своей индивидуальной образовательной программы; педагог-наставник, способный обеспечить социально-педагогическое сопровождение при выборе и прохождении индивидуальных образовательных траекторий. Тьюторство в современном образовании — педагогическая позиция, которая связана со специальным образом организованной системой образования.

Сегодня идеи тьюторского сопровождения приобретают все большую актуальность. Тьюторство, как инновационная практика в образовании, находит большее применение в учреждениях массового образования. Тем не менее, потребность в тьюторском сопровождении возникает и в системе среднего профессионального образования.

Я являюсь председателем методической цикловой комиссии преподавателей общеобразовательных дисциплин. В прошлом учебном году состав нашего МЦК пополнился тремя молодыми педагогами.

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 тьюторству над молодыми коллегами.

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

В 2021-2022 учебном году лаборатория работала 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 технологий; совершенствование работы на основе личностно-ориентированного, системно-деятельностного подходов; создание условий для творческой самореализации педагога.

Обобщение опыта работы творческой лаборатории была представлена в рамках декады общеобразовательных дисциплин в феврале 2021 года. 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, привлекает наше внимание тем, что позволяет организовать презентацию опыта работы в действии, с участием всех присутствующих. Тьюторская компетентность опытных 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 тьюторское сопровождение 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. Александрова Е.А., Андреева Е.А. «Модернизация классической модели тьюторства в России, странах Европейского союза и Ближнего Востока». 2013г
2. Гнетковская М.Г. Концепция психолого-педагогического сопровождения ОП//Завуч.-2007.-№3.

ХИСАМУТДИНОВА СВЕТЛАНА ЭНГЕЛЬСОВНА ЧЕКОВА ЛЮБОВЬ ДМИТРИЕВНА

Мастера производственного обучения, ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ СПО

Аннотация: Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Актуальность проекта обусловлена необходимостью возрождения такой эффективной формы сотрудничества с педагогами как наставничество. В статье рассмотрен метод наставничества, используемый в период адаптации мастера производственного обучения в профессиональном колледже. Мной выделены особенности данного метода, и я пришла к выводу о целесообразности применения системы наставничества в процессе адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: адаптация, персонал, наставничество, обучение, контроль, конкурентоспособность.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек

успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль мастера производственного обучения, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Учитывая стремительное развитие техники и технологии не только в производственной сфере, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

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

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Реализуемая в ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» система наставничества – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту.



В поисках инновационных форм и методов работы с молодыми мастерами мной составляется программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и молодого специалиста в конкретных формах для получения ожидаемых результатов:

- выработка целей и задач работы на год;
- план индивидуального развития и путей совместных действий;
- анализ индивидуального плана развития молодого мастера п/о на предмет достижимости целей через мероприятия плана.

Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения педагогической профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков.

Для реализации наставничества, как коллективной формы работы с молодыми кадрами, в нашем колледже создана «Школа молодого мастера»

Текущая совместная работа:

- подготовка основных документов мастера п/о (программы учебной и производственной практик, планы уроков, КОС);
- посещение уроков наставника с целью ознакомления со структурой и методикой проведения занятий;
- совместное проведение уроков и их анализ;
- совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе;
- оценка действий молодого специалиста и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

Взаимопосещение учебных занятий молодыми специалистами является одним из самых главных направлений наставничества. Они позволяют им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть. Посещение учебных занятий позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка,

помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них.

Рецепт успеха:

учитесь, пока остальные спят; работайте, пока остальные болтаются без дела; готовьтесь, пока остальные играют; и мечтайте, пока остальные только желают.

Уильям А. Уард

Основными направлениями в своей работе мастера производственного обучения считаю:

- развитие конкурентоспособности будущих специалистов, обогащение их профессиональными знаниями, умениями и навыками, активными способами, направленными на профессиональное самопознание и достижение профессиональной зрелости;

- становление профессионального имиджа обучающихся;

- развитие профессиональных компетенций, эрудиции, творческих начал и культуры личности.

В процессе обучения я использую различные формы и методы работы современных образовательных педагогических технологий:

- элементы технологии разноуровневого обучения;

- активные методы обучения;

- здоровьесберегающие технологии;

- развитие самостоятельности студентов в процессе обучения в условиях производства;

- применение коллективных способов обучения.

При планировании и проведении своих уроков, полагаясь на свой опыт, могу спланировать инновационный урок учебной практики. Я выступаю за оптимальное и разумное внедрение нестандартных уроков в системе профильного обучения наряду с другими методами и формами обучения.

Первоначальные навыки на стадии учебной практики по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» отрабатываю на компьютеризированном дуговом тренажёре сварщика с сенсорным управлением ТСДС – 08 и тренажере сварщика дугового ТСДС – 06М. Тренажер сварщика дуговой ТСДС –

06М предназначен для обучения, тренировки и тестирования электросварщиков дуговой сварки с использованием масштабной имитации процессов ручной дуговой сварки (ММА) и ручной сварки неплавящимся электродом в среде инертных газов (ТИГ) с подачей присадочной проволоки и без нее, осуществлением контроля основных параметров этих процессов на бумажном носителе и дальнейшего использования приобретённого опыта в практической деятельности. Обучение на тренажере является одной из составляющих системного подхода к обучению сварщиков, способствующих сознательному и успешному усвоению материала, закреплению знаний, полученных на занятиях по спецтехнологии.

Через представление своих достижений, знакомство с опытом работы, вовлечение в творческий процесс идет мотивация подопечного.

Современный уровень информатизации нашего колледжа позволяет побуждать молодых мастеров к участию в сетевых формах организации обучения, вебинарах, обеспечить дистанционное обучение, участие в конкурсном движении.

За период работы моя подопечная прошла стажировку по профессии. В рамках недели спецдисциплин совместно со мной провели открытое внеклассное мероприятие Конкурс-игра «Сварщик – лучше профессии нет!» между студентами 3-х курсов, участвовала со студентом в олимпиаде профессионального мастерства по профессии «Сварщик».

Наша совместная работа и моя работа как мастера – наставника ориентирована на развитие педагогической компетентности, актуализацию и презентацию педагогических находок и достижений - конкурсы педагогической направленности, такие как: «Мастер года», «На лучшую методическую разработку», конкурсы социальных или педагогических проектов и пр. Для мастеров производственного обучения, формирующих профессиональные знания, умения, компетенции, очень важно совершенствоваться в профессии, и мы решаем эту проблему через участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.

Это подтверждает потребность молодого специалиста в самореализации, саморазвитии и выстраивании профессиональной карьеры.

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

Современная помощь и поддержка молодых специалистов через развитие наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в своей

профессиональной деятельности, сформировать уверенность в себе, самоуважение, готовность продолжить свое профессиональное развитие.

Список использованных источников:

1. Богатырев С. Ю. Инструменты и технологии поведенческих финансов: учеб. для магистратуры / С. Ю. Богатырев. — Москва : Прометей, 2019. — 330 с. — ISBN 978-5-907100-89-3. — ЭБС Лань. — URL: <https://e.lanbook.com/book/121544> (дата обращения: 19.01.2021). — Текст: электронный.
2. Вершловский С.Г. Учитель – методист – наставник стажера: Книга для учителя. М.: Просвещение, 2019.
3. Моделирование и конструирование в образовательной среде: сб. материалов IV Всероссийской (с междунар. участием) научно-практической, методологической конф. для науч.-педагогич. сообщества, 18 апреля 2019 года, Москва / ред.-сост. Артемьев И. А., Белевцова В. О., Дудина Н. Д., Бученкова М. Н. — Москва : Изд-во ГБПОУ «Московский гос. образоват. комплекс», 2019. — 331 с. — ISBN 978-5-906780-47-8. — НЭБ Elibrary. — URL: <https://konferencii.ru/info/136322> (дата обращения: 26.04.2021). — Текст: электронный.
4. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога наставника в адаптации молодого учителя [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cybereninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>

ХУСАИНОВА АЛЬБИНА ИЛЬДАРОВНА

ДОЛГОВА АЙГУЛЬ ВЯЧЕСЛАВОВНА

преподаватели, ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»

**HARD AND SOFT SKILLS КАК МОТИВАЦИЯ ДЛЯ МОЛОДЫХ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ**

Аннотация: статья посвящена основным методам формирования Hard and soft skills у молодого поколения преподавателей посредством привлечения к педагогической деятельности.

Ключевые слова: мотивация, мягкие компетенции, твердые компетенции, навыки, образование, иностранные языки

Инновационные процессы реализуются сегодня практически во всех сферах человеческой деятельности. Несомненно, инновации касаются и образования. Это не дань моде, а насущная необходимость, поскольку колледж призван готовить студентов к жизни

в реально существующих условиях, а значит, он должен постоянно развиваться в русле происходящих в мире перемен.

Новые веяния времени требуют и от преподавателей иностранных языков постоянной активной позиции и выхода за рамки традиционных форм, методов воспитания.

Исследованием проблем «мягких» и «твердых» навыков в разное время занимались Абашкина О., Баринаова О.В., Гайдученко Е., и многие другие.

Все исследователи, так или иначе, распределяют навыки на две группы: *hard skills* («твердые» навыки) и *soft skills* («мягкие» навыки).

Hard skills — профессиональные, технические компетенции, которые можно наглядно продемонстрировать, оценить и проверить. Например, знание иностранных языков, навыки работы за компьютером, умение управлять автомобилем или самолетом. Они неизменны для конкретной профессии и не зависят от того, в какой компании или в каком коллективе работает человек.

Soft skills — универсальные социально-психологические качества, которые не зависят от профессии, но непосредственно влияют на успешность человека. К ним относятся коммуникативные навыки, организованность, способность решать конфликты, умение убеждать, работать в команде, адаптивность. Эти качества могут как зависеть от характера человека, так и формироваться с опытом.

Любой человек хочет стать успешной личностью: получить хорошее образование, поступить в престижное учебное заведение, найти высокооплачиваемую работу. По данным зарубежных исследований в профессиональной сфере успех человека на 85% зависит от мягких компетенций, и на 15% от жестких.

Участие молодых специалистов в реализации проектов является одной из эффективных форм развития личности. При помощи проектирования можно интересно организовать свободное время, содействовать приобретению навыков и умений, развитию творческих способностей, лидерских качеств и многое другое.

С целью повышения качества работы, развития познавательного интереса нами широко используются ***информационно- коммуникационные технологии***.

Коллективные творческие дела - это такое взаимодействие старшего более опытного поколения с менее опытным, которое опирается на коллективную организацию деятельности, коллективное творчество её участников, формирует отношения общей заботы и эмоционально насыщает жизнь. Коллективные творческие дела позволяют создать широкое игровое творческое поле, которое заключается в том, что каждый

участник дела находится в ситуации придумывания, сочинительства, фантазии, то есть создания чего-то нового. В процессе коллективной творческой деятельности приобретаются навыки общения, умение работать, делить успех и ответственность с другими, узнают друг о друге много нового.

Для успешного построения образовательного процесса важно не только то, какими навыками обладает преподаватель, а скорее то, умеете ли он их правильно использовать. Без конкретных твердых навыков мягкие могут быть совсем не востребованы. Но главное, hard и soft skills хорошо работают в паре, ведь первые помогают найти пути решения определенной проблемы и качественно выполнять необходимую работу, а вторые — стать успешным специалистом в своем деле

Специфика современного мира состоит в том, что он меняется всё более быстрыми темпами. Каждые десять лет объём информации в мире удваивается. Поэтому знания, полученные людьми, через некоторое время устаревают и нуждаются в коррекции, а результаты обучения не в виде конкретных знаний, а в виде умения учиться становятся сегодня всё более востребованными. Исходя из этого, в стандартах нового поколения во главу угла ставятся универсальные учебные действия – умения учиться самостоятельно.

Список использованных источников:

1. Абашкина О. В. Soft skills: ключ к карьере/ О. Абашкина. [Электронный ресурс], (дата обращения: 23.01.2023).
2. Ананьева Т.Ю. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2022 году/ Т.Ю. Ананьева [Электронный ресурс] (дата обращения: 18.01.2023).
3. Асмолов А.Г., Бурменская Г.В., Володарская И.А. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий. / Г.А. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская. Изд-во: Просвещение, 2019. – 432 с.
4. Иванов И.П. Методика Коммунарского воспитания./ И.П. Иванов Просвещение 2018. - с. 59-63.
5. Кульневич С.В. Воспитательная работа в современной школе/ С.В Кульневич. Изд-во: Воронеж, 2016. – 266 с.
6. Новикова Г.Н. Технологические основы социально-культурной деятельности: Учебное пособие./ Г.Н. Новикова. Изд-во: Москва, 2017 – 210 с.

ШАВАЛЕЕВА ИЛЮСЯ МУХАМЕТОВНА

преподаватель, ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»

ЛАБОРАТОРИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА В НАСТАВНИЧЕСТВЕ.

НАСТАВНИЧЕСТВО В КРУЖКОВОМ ДВИЖЕНИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрена тема наставничества в образовании, в кружковом движении в ПОО как способ непосредственного влияния педагога, имеющего опыт в достижении профессионального результата. В работе отмечено, что в РФ планируется создание федеральной системы наставничества на базе организации «Объединение наставников». Дано описание практического опыта преподавателя литературы, руководителя театрального студенческого кружка, осуществляющего деятельность по развитию творческого мышления, приобщению студентов технологического профиля к творчеству писателей, к театральной деятельности, к повышению их познавательного уровня; также степени мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального образования, самооценки наставляемого.

Ключевые слова: наставничество, преемственность поколений, гибкость мышления, профессионально-ориентированное содержание, инструмент воспитательного воздействия.

В России возрождается институт наставничества, который был широко развит в СССР. Система наставничества выходит на новый уровень развития, при котором актуализируется процесс адаптации и повышение профессиональных компетенций молодых специалистов.

Практика наставничества развивается и на государственной службе. На основании документа «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, на период до 2030 года». Правительству Российской Федерации следует внедрить институт наставничества. Согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Правительству РФ поручено представить предложения по внедрению новых принципов кадровой политики в системе гражданской службы, предусматривающих, в том числе, развитие института наставничества на гражданской службе.

В Российской Федерации планируется создать федеральную систему наставничества на базе организации «Объединение наставников». В марте 2018 г. президент РФ В.В. Путин подписал указ об учреждении знака отличия "За наставничество". Институт наставничества сейчас охватывает не только отношения на производстве, но и развивается в социальной сфере, в образовании и кружковом движении, наставничество в бизнесе и предпринимательстве.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Взаимодействие между взрослыми и детьми в образовательном учреждении имеет огромное значение для оказания поддержки физическому, социальному, эмоциональному и когнитивному развитию детей. Эти взаимодействия способствуют непрерывному развитию и обучению детей, способствуя обмену знаниями и опытом. Именно таким образом у обучающихся развивается чувство собственного «я» и чувство принадлежности к определенному сообществу, а также приобретаются знания о мире. Роль наставника состоит в том, чтобы дать возможность обучающимся участвовать в процессах совместного построения знаний. Наставник поддерживает развитие и обучение, а также моделирует, то есть демонстрирует на собственном примере, уважительные и доброжелательные взаимоотношения.

Особенностью наставников является умение сопереживать, понять и принять. Не каждый преподаватель выбирает наставничество. И не каждый может стать хорошим наставником, поэтому к личности наставников предъявляются высокие требования. Платон говорил, что учителя становятся своего рода правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Наставники должны обладать гибкостью мышления, умением быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.

В современной системе ПОО с учётом профессионально-ориентированного содержания учебной дисциплины (в данном случае общеобразовательная дисциплина «Литература»), далеко не просто завладеть вниманием, заинтересованностью современных специалистов технологического профиля. Вопрос сложный! Но активные поиски методик позволяют значительно повысить эффективность обучения гуманитарных дисциплин. Несомненно, важно воспитывать чувство сопричастности к прошлому как основе становления сознания, формировать активную гражданскую и жизненную позицию студентов, оказывать личностно-ориентированную помощь обучающимся.

Сейчас немалая роль отводится элективным курсам. Но, на мой взгляд, всё же кружковая работа позволяет добиться максимального эффекта, так как можно применять

различные технологии: индивидуальную проектную деятельность, использование групповых форм работы (в нашем кружке дети из разных групп). Эта работа направлена не на пассивное усвоение готовых знаний, а на сотрудничество преподавателя и студента. В работе стараемся учитывать индивидуальные особенности студента, акцентируем внимание на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и не связанное с официальными отношениями. Это позволяет достичь эффективных результатов.

Студенты 1 курса под руководством преподавателей общеобразовательных дисциплин выполняют индивидуальные проекты, согласно требованиям ФГОС СОО к личностным и метапредметным результатам освоения образовательной программы. Эти проекты выполняются обучающимися в рамках учебного времени, предусмотренного на изучение дисциплин. Проект должен иметь практическую направленность, может быть сопряжён с характеристикой профессиональной подготовки по специальности и выражен в форме продукта проектной деятельности.

С ребятами драматического кружка «Овация» ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум» мы выбрали творческую работу. В рамках ежегодного республиканского конкурса театров малых форм, посвященных юбилеям писателей, мы создаём свой продукт-спектакль или фильм-спектакль. Эта форма деятельности помогает в развитии интереса у подрастающего поколения к изучению художественной литературы, приобщает студентов к творчеству классиков и к театральной деятельности, расширяет знания о жизни и творчестве, способствует развитию творческого мышления, повышает их познавательный уровень. Этот вид помогает выявлению и поддержке талантливых студентов.

В этом направлении предметом наставничества является содействие становлению студента как духовно-нравственной, свободной, саморазвивающейся, творческой личности, как гражданина и патриота. Задачи наставника – руководителя студенческого кружка – разнообразны. Это и знакомство с разными вспомогательными дисциплинами, развитие умения самостоятельно работать над текстом, образом, ролью; умение работать в команде, отстаивать свою точку зрения.

В своей деятельности я применяю различные механизмы и инструменты воспитательного воздействия с учётом потребностей, возраста, индивидуальных особенностей. Объединение студентов различных специальностей – это и геодезисты, и информатики, и программисты, и сварщики, - способствует для большей их социализации и адаптации. Заседания кружка проводятся еженедельно, а в рамках конкурсов – ежедневные репетиции.

Результативность отслеживается прежде всего у тех, для кого создаётся, для самих наставляемых. Общение внутри и вместе позволяет им быть более открытыми, помогает корректировать поведение наставляемого не только в рамках кружка, но и в повседневной жизни, что вырабатывает гибкость нрава и налаживает отношение с окружающими.

Ещё один критерий – это уровень мотивированности и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального образования, самооценки наставляемого. Все ребята разные, минусы есть у всех, но и достоинства, умение преподнести себя окружающим. Члены кружка занятия без уважительных причин не пропускают, уровень тревожности снижается, ещё активнее начинают участвовать и становятся уже лидерами в своих группах, стараются организовывать мероприятия по линии ВР в техникуме. Занятия в кружке придерживаются принципа развивающего характера обучения. Ребята становятся незаменимыми участниками в городских мероприятиях (это и Лига студентов, смотр художественной самодеятельности, театрализованные мероприятия и др.). Вся информация об участиях доступна в группе ВК «БМТ».

Следует отметить, что важным элементом является и наличие психологического климата в ОО, где наставник оказывает внимание психологическим особенностям наставляемых. Наш кружок был организован в 2016 году. В начале работы было всего 5 человек, а теперь свыше 20. Умения и навыки актёрского мастерства, развитие речи, публичного выступления в дальнейшем помогают студентам при защите курсовых работ, дипломных проектов и демонстрационных экзаменов.

Обязательным условием в оценке работы наставника в кружковом движении важно выделить результативность деятельности. Высокие достижения ребят – это показатель совместной работы наставника и наставляемых. На протяжении 6 лет наши театралы добиваются хороших результатов.

В целом, девиз наших студентов «Будущее Молодость Технологии». Участие студентов техникума в конкурсах, фестивалях, выставках, агитбригадах на профессиональное самоопределение, городских массовых мероприятиях является хорошим показателем наставничества. Степень вовлеченности в совместную работу будет стимулировать мотивацию к достижению учебных целей. Важно подчеркнуть, что наставнику необходимо развивать творческий потенциал, совершенствоваться в своих методах работы, повышать квалификацию, обладать гибкостью мышления и умением принимать необходимые решения, «стать другом» для своих ребят.

Список использованных источников:

1. Знак отличия "За наставничество" учрежден в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.interfax.ru/russia/602421>

2. Мазурова Е.Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития // <https://iro86.ru/images/documents/>

3. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 601 // Российская газета. 09.05.2012.

4. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года / Министерство экономического развития Российской Федерации Минэкономразвития России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06.

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

ШАРИБДЖАНОВА ГУЛЬНОРА ТУРСИНБАЕВНА

преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАЗАНСКОГО КОЛЛЕДЖА СТРОИТЕЛЬСТВА, АРХИТЕКТУРЫ И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация: Отмечено место образовательной среды в саморазвитии и обучении будущих специалистов. Автор рассматривает развитие ИТ технологий в условиях применения цифровизации в учебном процессе колледжа в течении нескольких лет.

Ключевые слова: Информационные технологии, образовательная среда, профессиональное обучение, качество подготовки выпускников, цифровизация.

Новый способ производства знаний получает свое продолжение в соответствии с выбором профессий. Исходя из наблюдений можно заметить, что информационные технологии с каждым годом расширяются. В ближайшее время все отрасли в области строительства и архитектуры ориентированы на новые цифровые модели. Технологии будущих специалистов основаны на применении новых цифровых наборов данных. Так, благодаря развитию техники наши выпускники отличаются от прошлых выпусков производством дополнительной реальности.

Основными устройствами в цифровой цивилизации является применение и использование новых продуктов и сервисов. В области строительства в данный момент выпускники создают модели чертежей проектируемых объектов, а затем воплощают в действие. Это дает решать задачи использования компьютерного моделирования и согласовать их с проектами внедренных в строительстве зданий и сооружений. В проектах рассматривается строительно-техническая документация, затраты строительных работ.

Молодые специалисты с каждым годом изучают, а иногда и создают новые программы для их применения в профессиональной деятельности. Так, например, в 2022г. выпускники колледжа обучающиеся по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» применяли такие программы как Autocad для конструирования зданий и сооружений.

Сейчас только новых версий этой программы около 10. Причем каждый новоиспеченный специалист выбирает себе программу по душе. Кроме этой программы существуют и новые, такие как Floor Plan в 3D- программа позволяет проектировать здание в несколько этажей, лестницы между ними, окна, двери, мебель. Например, программа SweetHome-программа для профессионалов, предназначенная при разработке планировке домов. Arcon-программа для офисных, жилых и производственных помещений. CADprofi- приложение, которое позволяет создавать точные конструкторские макеты зданий и сооружений. Таких программ безграничное число.

Полученные расчеты рассматриваются с учетом различных форм зданий и сооружений. Для этого необходимы такие цифровые подходы как собственные расчеты, с участием многих графических программ. Молодые специалисты могут совершать эти расчеты благодаря знаниям многих программ, удобным для заказчиков и для самих специалистов, которые вправе изучить и восполнить в действие удобную для себя программу. Базу для внедрения расчетных данных выполняют молодые специалисты благодаря изучению новых технологий в строительстве, как в реальном, так и в виртуальном виде.

Молодые специалисты, имеющие такую редкую профессию как архитектор, взяли на себя решение использование системы управления зданий с графическим представлением виртуального этажа на уровне предприятий. Причем, оператор связывает между собой локальную сеть и управляет работой предприятия. Убедиться в правильности его работы помогают созданные веб-сайты. Архитектура является главным средством управления градостроительства в области ИТ- технологий. Вначале архитекторы согласовывали свои интересы с предприятиями. Сейчас архитекторы

создают модель предприятия с использованием информационных технологий. Наиболее популярными программами для специальности архитектура является AutoCAD,

Autodesk 3ds Max, Graphisoft Archicad и Autodesk Revit.

В результате архитекторы представляют разработанную модель, что дает предприятиям развитие бизнеса, рынка на бирже труда. Внедрение цифровизации информационных систем формирует развитие бизнес процессов на предприятии, создает единое информационное пространства для более эффективного решения по внедрению роста предприятия.

Не менее важную роль на рынке труда занимает такая специальность как «Коммерция» (по отраслям). И здесь не обходятся без цифровизации ИТ- технологий. Так как за счет внедрения цифровых технологий и повышения знаний молодых специалистов в области коммерции приводят к увеличению структурной безработицы и повышению зарплат в области коммерции. Хотя в этой сфере очень широко распространяется продажа электронных товаров через интернет магазины, производимые электронной коммерцией. У цифровой коммерции много преимуществ. Многие наши выпускники после окончания колледжа отлично справляются с открытием собственного источника доходов. В связи с этим особую роль играет продажа товаров и услуг через интернет магазины, что дает выпускникам высокие увеличения прибыли, вплоть до глобальных масштабов. Цифровизация ИТ-технологий в области коммерции рассматривает информационный, разнообразный, научный, развлекательный и удобный фронт, на котором молодые специалисты получают огромные навыки. Для развития собственного бизнеса выпускники приобретают такие навыки развития ИТ- технологий как создание собственного сайта и приобретения навыков на уровне международного масштаба. Здесь важнейшей структурой является повышения уровня интернет безопасности, которое обеспечивает продвижение цифровой экономики.

Нельзя затронуть такую специальность в применении цифровой экономики как бухгалтерская деятельность. Цифровизация позволяет создать новую систему для бухучета, а именно процесс внедрения новой передачи, хранения и использования информации. Информационные технологии в бухучете изучают в данный момент разработку новых программ в области бухгалтерии, новых баз данных, новых расчетов и учетов населения. Развитие техники способствуют развитию этих данных. Совсем недавно очень сложно было бухгалтерии производить такие данные как инвентаризация, учет клиентов, расчет заработной платы, заполнение бухгалтерских счетов и отчет о проделанной работе. Лидером бухгалтерской программы является программа 1С, которая

с каждым годом обновляется и совершенствуется, а также использование облачных технологий. Их использование позволяет пользоваться в бухгалтерском учете Интернет-сервисом, сохраняя данные на долгое время. Облачные технологии позволяют работать в любое время дня и ночи.

В условиях цифровизации возможности бухгалтерии расширяются, а также растет потребность в кадрах, причем для этого необходимо учитывать использования в учебных заведениях новых компетенций и актуальных задач.

Цифровизация на данный момент применяется во многих отраслях: транспорт, услуги ЖКХ, сервис и домашнее хозяйство, промышленность. Главное здесь, что применение новых технологий не убавляется, а возрастает. Наша задача- обучить выпускников применять новые технологи в профессиональной деятельности и воплощать их в жизнь. Для этого необходимо увеличить количество квалифицированных специалистов. Хотя с каждым годом количество студентов в колледже возрастает. Так, 2021г. количество студентов в колледже было 950 человек, в 2022г. составляет 1050 человек.

До 15 апреля 2021 года в нацпрограмму «Цифровая экономика» должны быть внесены изменения, предусматривающие разработку и внесение изменений в ИТ-технологии. Это следует из заявления В.В. Путина правительству 24 января 2020г.

Список используемой литературы:

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/standartizatsiya-arhitektury-predpriyatiya/viewer>
2. <https://sapr.ru/article/8059>
3. LankhorstM. Enterprise Architecture at Work. Modelling, Communication, Analysis // Springer-Verlag, 2020. - 338 с.
4. Василенок В.Л., Негреева В.В. Инновационный потенциал развития внутреннего предпринимательства // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2018. № 3 (149). С. 16-24.
5. Ильин И.В., Зайченко И.М. Анализ факторов, обуславливающих выбор стратегии развития предприятия // Перспективы науки. 2019. № 1 (88). С. 80-87.
6. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена 24.12.2018. [Электронный ресурс] // URL: <http://government.ru/rugovclassifier/614/events/>

Авторы статей:

АБДЕЕВА АЛЬБИНА ХАЙРИЛХАКОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

АБДУЛХАКОВА АЛЬФИЯ ФАРИТОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

АГАФОНОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА, МУХУТДИНОВ РУСТЕМ ФАРИТОВИЧ, преподаватели ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

АЛЕЕВА ГУЛЬНАЗ УСМАНОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

АЛЕКСАНДРОВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА, преподаватель ГАПОУ «Нижекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва»

АНДРЕЕВА МАРИНА ВИКТОРОВНА, мастер производственного обучения ГАПОУ Камский строительный колледж имени Е.Н. Батенчука

АРСЕНЬЕВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г. И. Усманова»

АФЗАЛОВА ЭЛЬВИРА ГЕННАДЬЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

БАРИНОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕНТИНОВНА, председатель совета ветеранов ГАПОУ «Нижекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва»

БАШИРОВА ФАНИЯ ЧУЛПАНОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

БИКМЕТОВА ГУЗЕЛЬ ФАНИСОВНА, мастер производственного обучения ГАПОУ "Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева"

БИКМУХАМЕТОВА ИЛСИЯР ХАРИСОВНА, заместитель директора по методической работе и дополнительному образованию ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

БИКЧАНТАЕВА АЛИНА ДМИТРИЕВНА, обучающаяся ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

БОЯРОВА НАТАЛЬЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА, ГАРИФУЛЛИНА АЗАЛИЯ АЛМАЗОВНА, преподаватели ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова»

БРОННИКОВ СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ, БРОННИКОВА НЕЛЛЯ РАДИКОВНА, преподаватели ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

БУЛАТНИКОВА ИРИНА ЛЕОНИДОВНА, ЯХИНА ДИАНА НАЗИФОВНА, преподаватели ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

ВАЛЕРОВА АЛИНА ВАЛЕРЬЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

ВАЛИШИНА ТАМАРА МИХАЙЛОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ВАРЛАМОВА РОЗА ВИТАЛЬЕВНА, САХАБУТДИНОВА ГУЛЬНАРА НАИСОВНА, преподаватели ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г. И. Усманова»

ВАФИН АЙРАТ АЙДАРОВИЧ, мастер производственного обучения ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

ВАХРАМЕЕВА ДАРЬЯ АНДРЕЕВНА, обучающаяся ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»

ВИНОГРАДОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА, ШАРАФУТДИНОВ АРТУР ИСКАНДЕРОВИЧ, преподаватели ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ГАБДЕЕВА ЛИЛИЯ МИНФАТЫХОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

ГАБДУРАХИМОВА ТАТЬЯНА МИХАЙЛОВНА, ШАРИФУЛЛИНА ЭЛЬВИРА МАВЛЕТЗЯНОВНА, преподаватели ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

ГАЗИЗУЛЛИНА АЛЬБИНА РИНАТОВНА, преподаватель, к.ф.н. ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

ГАЛАЛЕТДИНОВА ЗУЛЬФИЯ МИНИГАЯЗОВНА, СОКОЛОВА АЛЕВТИНА АЛЕКСАНДРОВНА, преподаватели ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

ГАЛИУЛЛИН БУЛАТ НИЯЗОВИЧ, руководитель специализированного центра компетенций, мастер производственного обучения ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ГАЛЯУТДИНОВА ЛЮЦИЯ РАХИМЗЯНОВНА, заместитель директора по научно-методической работе ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

ГАРИПОВА АЙГУЛЬ ИЛЬДУСОВНА, БУРХАНОВА ЕЛЕНА ВАЛЕРИЕВНА,
преподаватели ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

ГИЛАЗОВА ГУЛЮСА ХАЛИЛОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»*

ГОРОШЕНКИНА ДАРЬЯ ДЕНИСОВНА, *обучающаяся ГАПОУ «Чистопольский техникум им. Г.И. Усманова»*

ГУМЕРОВА ЛЯЙСАН МАРАТОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»*

ЕЛИЗАРОВА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСЕЕВНА, *обучающаяся ГБПОУ «Бугульминский профессионально-педагогический колледж»*

ЗАЙЦЕВА АННА ИВАНОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»*

ЗАЙЦЕВА НИНА ФИЛИМОНОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»*

ЗАМАЛЕТДИНОВА ЛЕЙСЕН АСХАТОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»*

ЗАРИПОВА ГУЛЬЧАЧАК РАМИЛЕВНА, *преподаватель ГАПОУ «Рыбно-Слободский агротехнический техникум»*

ИВАНОВА ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА, *преподаватель ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»*

ИГНАТЬЕВА ВЕРА НИКОЛАЕВНА, ЖИГАНОВА ЭЛЬМИРА АЛМАЗОВНА,
преподаватели ГАПОУ «Камский государственный автомеханический техникум имени Л.Б.Васильева»

ИЛЬЧЕНКО АННА АЛЕКСЕЕВНА, *заместитель директора по методической работе Учреждение профессионального образования «Колледж «ТИСБИ»*

ИСМАГИЛОВА РИАНА ИЛЬГИЗАРОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»*

ИОНЫЧЕВА АЛЕВТИНА ЛЕОНИДОВНА, МЕЗИНА НАТАЛЬЯ БОРИСОВНА, *преподаватели ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова»*

КАБИРОВА МИЛЯУША ЗУВАТОВНА, *преподаватель ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г. И. Усманова»*

КАЗАКОВА АЛСУ МИДЕХАТОВНА, ВАСИЛЬЕВА НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА, преподаватели ГАПОУ «Колледжа нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

КАРИМОВ РАФАЭЛЬ РУСТАМОВИЧ, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

КИСЛИНСКАЯ ОЛЬГА ГЕННАДЬЕВНА, преподаватель ГБПОУ «Бугульминский профессионально-педагогический колледж»

КОВАЛЕВА МАРИНА АЛЕКСАНДРОВНА, преподаватель, ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

КОЛЕСНИКОВА СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА, КУЧКАРОВА РЕГИНА ХАМИТОВНА, преподаватели ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»

КОМЯГИНА ТАТЬЯНА ЕВГЕНЬЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»

КОРАБЦЕВА НАДЕЖДА АЛЕКСАНДРОВНА, преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

КОЧ ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА, ИВАСЬКЕВИЧ КСЕНИЯ СЕРГЕЕВНА преподаватели ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

КУЛИЧКОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА, преподаватель ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.И. Усманова»

КУЧЕРОВА СНЕЖАННА ЮРЬЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

МАЛКОВА ГАЛИНА СЕМЕНОВНА, преподаватель ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»

МАМЕДОВА СЕВИЛЬ ВАХИД КЫЗЫ, преподаватель ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

МИНЕЕВА ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА, преподаватель ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

МИНСАФИНА ЛЕЙСАН ХАМИТОВНА, РОМАНОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕНТИНОВНА, преподаватели ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

МИФТАХОВА АНИЯ МИННИСЛАМОВНА, преподаватель ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

МИХАЙЛОВА ЕЛЕНА МИХАЙЛОВНА, преподаватель ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

МУГАЙНУТДИНОВА АЭЛИТА РИНАТОВНА, ТАТАРИНЦЕВ МАТВЕЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ, обучающиеся ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

МУГИНОВА МИЛЯУША МИРХАДИЕВНА, педагог - хореограф, организатор МБОУ СОШ № 39 г. Набережные Челны

МУЗАФАРОВА ЭВЕЛИНА ИЛЬДАРОВНА, обучающаяся ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»

МУХАМЕТЗАРИПОВА ДИЛЯРА РАВИЛЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

МУХУТДИНОВА АЛИЯ НАИЛЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г.Тукая»

НИГМАТУЛЛИН АЙДАН БУЛАТОВИЧ, обучающийся КФ ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»

НИГЪМЕТЗЯНОВА ФАНИЯ МАСГУТОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

НОСОВА АИДА ГЕННАДЬЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

НИЗАМУТДИНОВА АНЖЕЛЛА ШАВКАТОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

НИКОШИНА НАТАЛЬЯ ИВАНОВНА, АКУЛОВА ВЕРА ИВАНОВНА, преподаватели ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

НУРИЕВА НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА, ФАЗЛИЕВА ГЕЛЮСЯ ТАЛГАТОВНА, преподаватели ГАПОУ «Буинский ветеринарный техникум»

НУРМУХАМЕТОВА ИННА ЗАГИДУЛЛОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

НУРУТДИНОВ ЛЕНАР РЕНАТОВИЧ, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ОСЕРСКАЯ ОЛЬГА ЮРЬЕВНА, ЗАКИРОВА ГУЛЬНАЗ РИНАТОВНА, преподаватели ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

ПЕСТРУХИНА ТАТЬЯНА АРНОЛЬДОВНА, зам. директора по УП ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж», **КАРПОВА ОЛЬГА ВАСИЛЬЕВНА**, зав. методическим отделом ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж»

ПОРФИРЬЕВА АННА АРТУРОВНА, обучающаяся ГАПОУ «Камский строительный колледж имени Е.Н. Батенчука»

РАЗОВА АЛЬФИЯ ВАКИПОВНА, преподаватель, ГАПОУ
«Набережночелнинский педагогический колледж»

РАУЗУТДИНОВА ЛЯЙСАН РАИСОВНА, преподаватель ГАПОУ «Колледж
нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

САДЫКОВА РАМЗИЯ НУРЗАДАЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский
строительный колледж»

САМАТОВА ЛИЛИЯ КАМИЛЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Чистопольский
сельскохозяйственный техникум имени Г.И.Усманова»

САННИКОВА ИРИНА МИХАЙЛОВНА, заведующий информационно-
методическим кабинетом ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и
городского хозяйства»

САРАТОВА ЕКАТЕРИНА ИГОРЕВНА, заведующая отделением ГАПОУ
«Казанский торгово-экономический техникум»

САТУНИНА ТАТЬЯНА АЛЕКСЕЕВНА, заместитель директора по научно-
методической работе, **НУРЕТДИНОВА НАФИСА САЛИМЗЯНОВНА**, председатель
ПЦК Социально-экономические дисциплины, преподаватель спец. дисциплин, ГАПОУ
«Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г. И. Усманова»

САФИУЛЛИНА ГАЛИНА НИКОЛАЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский
колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

САХАПОВА ЛИАНА ФАВРАТОВНА, преподаватель ГАПОУ «Нижекамский
индустриальный техникум»

СИБГАТУЛЛИНА АЛЬБИНА ДЕНИСОВНА, преподаватель ГАПОУ
«Нижекамский многопрофильный колледж»

СЛУЧАЕВА ИРИНА ВИКТОРОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский
политехнический колледж»

СМОЛЕНКОВА ИРИНА ПЕТРОВНА, преподаватель ГАПОУ «Чистопольский
сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова»

СТАРОВЕРОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА, преподаватель ГАПОУ
«Казанский энергетический колледж»

ТИМЕРГАЛИЕВА НАДЕЖДА ВИКТОРОВНА, заместитель директора по
учебной работе, **СОРОКИНА ЕЛЕНА ИЛЬИНИЧНА**, заведующий по учебно-
производственной работе ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и
городского хозяйства»

ТУКТАМЫШЕВА РЕГИНА АНВАРОВНА, преподаватель, **ШАГИДУЛЛИНА ТАТЬЯНА МИХАЙЛОВНА**, мастер производственного обучения ГАПОУ «Казанский авиационно-технический колледж им. П.В. Дементьева»

УБАНЕЕВА ВАЛЕНТИНА МИХАЙЛОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский строительной колледж»

УСМАНОВА РАМЗИЛЯ ХАЙРУЛЛОВНА, мастер производственного обучения ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

УШЕНЬКИНА ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова»

ФЁДОРОВА ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

ФЕДОТОВА ЛЮБОВЬ АЛЕКСАНДРОВНА, преподаватель ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ФРОЛОВА НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА, преподаватель ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

ХАЙРЕТДИНОВА АЛЕКСАНДРА ВАЛЕРЬЕВНА, Мастер производственного обучения ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

ХАЙРУЛЛОВ АРТЁМ РАДИКОВИЧ, обучающийся ГАПОУ «Казанский строительный колледж»

ХАЙРУТДИНОВА ЗУЛЬФИЯ РАФИКОВНА, преподаватель ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

ХИСАМУТДИНОВА СВЕТЛАНА ЭНГЕЛЬСОВНА, **ЧЕКОВА ЛЮБОВЬ ДМИТРИЕВНА**, мастера производственного обучения ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»

ХУЗАГАРИПОВ АЙДАР ГАБДУЛАХАТОВИЧ, преподаватель ГАПОУ
«Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ХУЗИНА ЛИЛИЯ МИДХАДОВНА, ГАЛИЕВА МИЛЯУША ИЛЬДАРОВНА,
преподаватели ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

**ХУСАИНОВА АЛЬБИНА ИЛЬДАРОВНА, ДОЛГОВА АЙГУЛЬ
ВЯЧЕСЛАВОВНА**, преподаватели ГБПОУ «Альметьевский профессиональный
колледж»

ЧЕРНЕЕВ НИКОЛАЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ, преподаватель ГАПОУ «Казанский
торгово-экономический техникум»

**ЧИЧАРИНА ЛИДИЯ АНАТОЛЬЕВНА, КОКЛЮГИНА НАДЕЖДА
АЛЕКСАНДРОВНА**, преподаватели ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»

ШАВАЛЕЕВА ИЛЮСЯ МУХАМЕТОВНА, преподаватель ГАПОУ
«Бугульминский машиностроительный техникум»

ШАКИРОВА ЛЮЦИЯ МУХАМЕТГАЛЕЕВНА, преподаватель ГАПОУ
«Набережночелнинский педагогический колледж»

ШАРИБДЖАНОВА ГУЛЬНОРА ТУРСИНБАЕВНА, преподаватель ГАПОУ
«Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»

ШИГАПОВА ЭЛЬМИРА ХАКИМДЖАНОВНА, преподаватель ГАПОУ
«Зеленодольское медицинское училище»

«НАСТАВНИЧЕСТВО: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

Материалы республиканской научно-практической конференции
(г. Казань, 08 февраля 2023 года)