



**СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

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

**СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

Казань, 2023

УДК 377.12

ББК 74.5

С 23

Ответственный редактор:

Залялова А.Г., к.п.н., директор ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», Заслуженный учитель РТ, почетный работник СПО РТ, председатель НП «Совет директоров ОУ СПО РТ»

Редакционная коллегия:

Ульянова Э.Э., к.псх.н., заместитель директора по научно-исследовательской работе ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»;

Бутякова И.В., методист ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»;

Хуснутдинова Х.А., старший методист НП «Совет директоров ОУ СПО РТ».

Технический редактор:

Ахметова Д.З., заведующий лабораторией оперативной печати ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»

С 23 **Стратегии и модели наставничества как инструмент решения приоритетных задач в системе среднего профессионального образования:** Сборник материалов республиканской научно-практической конференции – Казань: КПК, 2023. – 263 с.

В сборнике собраны материалы Республиканской научно-практической конференции «Стратегии и модели наставничества как инструмент решения приоритетных задач в системе среднего профессионального образования». Авторами представлен педагогический опыт по организации наставничества в системе среднего профессионального образования и других образовательных организациях. Издание адресовано руководителям, преподавателям, мастерам производственного обучения СПО, а также руководителям и педагогам школ и дошкольных образовательных учреждений.

Авторские позиции и стилистические особенности материалов сохранены. Редакционная коллегия не несет ответственность за содержание публикуемых материалов.

© Коллектив авторов

© ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», 2023

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Ахметзянова Айгуль Фоатовна,
ГАПОУ «Заинский политехнический колледж», г. Заинск.*

В настоящее время система образования в Российской Федерации направлена на популяризацию рабочих профессий, и в этом случае увеличивается роль мастера производственного обучения, повышаются профессиональные требования к нему. Но в данном секторе наблюдается нехватка кадров. Это связано со старением преподавательского состава, небольшой заработной платой. И в учебных заведениях возникает вопрос: как привлечь и удержать молодых специалистов?

С первых дней работы на молодых мастеров производственного обучения возлагаются такие обязанности, как и для опытных педагогов.

Для лучшей адаптации в ГАПОУ «Заинский политехнический колледж» была организована школа молодого педагога, где происходит обучение молодых специалистов, наставники передают свой опыт.

Основные направления работы школы это:

- проведение методических консультаций (помощь в разработке рабочих программ, составление поурочных планов, планирование внеклассных мероприятий);

- непрерывное повышение профессионального мастерства (участие в конкурсах, создание и ведение персонального сайта, разработка авторских методических работ, публикация в журналах);

- помощь в внедрении современных технологий;

- оказание психологической помощи

Занятия в школе молодого педагога проводятся в следующих формах:

- индивидуальные консультации;

- посещение уроков;

- мастер-классы, семинары, открытые уроки;

- теоретические выступления;
- курсы повышения квалификации.

Обучение в школе проводят опытные педагоги и мастера производственного обучения. Это дает им стимул для своего профессионального роста.

Школа молодого педагога – эффективная форма наставничества. После прохождения обучения наши молодые мастера производственного обучения активно участвуют в различных конференциях, конкурсах профессионального мастерства, выступают в роли экспертов на демонстрационных экзаменах, чемпионатах «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс».

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Ахметзянова Лилия Хамзовна,
Осипова Альфия Баязитовна,
Казанцева Алена Анатольевна,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск*

В ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» применяются различные формы наставнической деятельности. Исходя из такого вида данной деятельности, как «Дистанционное наставничество», то нужно описать работу интернет-ресурса «Виртуальный помощник начинающего преподавателя СПО». Если говорить о таком виде, как «Наставничество в группе», то упомянем методические объединения «Школа начинающего преподавателя» и «Школа педагогического мастерства». При виде «Краткосрочное или целеполагающее наставничество» необходимо отметить применение коучинга в работе по сопровождению молодых специалистов, а вид «Ситуационное наставничество» отражает в полной мере подготовка к конкурсам профессионального мастерства.

«Виртуальное (дистанционное) наставничество». Молодые педагоги представляют поколение цифровизации, поэтому «Виртуальный помощник начинающего преподавателя СПО» стал решением задачи совершенствования цифровых компетенций преподавателей. Обновление информационного наполнения и возможности ресурсов – это и есть та цифровая образовательная среда, которая является инструментом развития компетентности начинающих педагогов, в том числе применения мультимедийных средств обучения, наполнения контента СДО Moodle. Важно не только научить молодого специалиста вести классическое занятие, но и показать интерактивные современные методы и приёмы, в частности, современные формы проведения актуализации и рефлексии на уроке, сформировать владение дистанционными образовательными технологиями. Результатом разработки и внедрения практики стало наличие новой организационной формы работы с начинающими специалистами, связанной с развитием информационной среды профобразования, в которую входят создание и размещение на сайте <http://lntrt.ru/> интернет-ресурса «Виртуальный помощник», включающего в себя блоки: психолого-педагогическая компетентность, методическая копилка, рекомендации по созданию онлайн-курса, тренинг-класс формирования soft-skills для развития компетенций преподавателей СПО.

«Наставничество в группе». На тренинговых занятиях «Школы начинающего преподавателя» и «Школы педагогического мастерства» осуществляется групповое наставничество над педагогами; помимо теоретического методического материала применяются игры и эксперименты. «Герб команды», «Да-нет-ки», «Есть идея», «Игра в жизнь», «Японский менеджер», «Башня» – излюбленные упражнения, позволяющие раскрыть потенциал, провести мониторинг степени сформированности компетенций преподавателей, обучить их методам и приемам актуализации знаний, интенсификации, цифровизации процесса преподавания.

«Краткосрочное или целеполагающее наставничество». Для определения индивидуальной траектории молодого педагога используются методы коучинга, которые обеспечивают визуализацию целей, ценностей, рефлексию собственной деятельности удовлетворенности своим состоянием и достижениями. Назовём наиболее эффективные приёмы, которые экстраполируются из сферы психологии и управления в сферу образования и уже применяются: «Колесо жизненного баланса», «Шкала продвижения к цели «от 1 до 10», «Линия времени», беседа посредством открытых и «сильных» вопросов, колесо педагогического мастерства, шкалирование, матрица Эйзенхауэра, пирамида логических уровней, лестница компетентности. Данные приёмы при условии содержательного изменения можно применять при формировании конструктивных умений (целеполагания, планирования, прогнозирования, контроля, оценивания, рефлексии). Школа наставничества реализуется, в то же время в потоке занятий при повышенной педагогической нагрузке опытные педагоги могут лишь обозначить вектор становления молодого преподавателя. Поэтому в нашей работе были соединены принципы работы наставника и коуча. Отличие коучинга и наставничества заключается в том, что наставник обычно учит своим примером по принципу: делай, как я! Принцип работы коуча: делай правильно! Причем “правильность” зависит и от ситуации, и от окружающих факторов, и от самого молодого специалиста. Системная работа по повышению педагогического мастерства и формированию индивидуальных траекторий профессионального развития преподавателей, особенно начинающих, дает положительный эффект: в течение последних пяти лет, категориальность педагогического состава повысилась с 57,3% до 73,81%.

«Ситуационное наставничество». Результаты индивидуальной подготовки молодых специалистов к конкурсам - преподаватели победили в конкурсе грантов МОиН РТ «Лучший преподаватель», «Лучший мастер», «Лучший молодой преподаватель нефтегазового кластера», в гранте Правительства РТ «Алгарыш», конкурсе «Лучший преподаватель года»

среди ПОО РТ, в конкурсах авторских методических разработок профессиональных «онлайн-проб» и «Мастерская профориентации».

Наставничество оказывает помощь в профессиональной адаптации и становлении: формируется кадровое ядро, молодым педагогам прививается интерес к профессиональной педагогической деятельности, выстраивается индивидуальный трек карьерного развития молодых специалистов.

Литература

1. Осипова А.Б. «Виртуальный помощник начинающего преподавателя» – современный интернет-ресурс // Опыт образовательной организации в сфере формирования цифровых навыков: материалы Всероссийской научно-методической конференции с международным участием. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – 384 с. С.80-83

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.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЙРОПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕНАЖЕРОВ В КОМПЕНСИРУЮЩЕЙ ГРУППЕ С ДЕТЬМИ ОВЗ

*Ахметова Эльза Ильгизаровна,
МБДОУ «Билингвальный детский сад №46»
Кировского района, г. Казань*

Применяя нейропсихологические тренажеры, мы охватываем как физическое развитие, так и способствуем эмоциональному, личностному и коммуникативному развитию ребенка.

У детей с ОВЗ недоразвито слуховая, зрительная, моторные функции, оптико-пространственные нарушения, недостаточно тактильного восприятия и прочее.

Имеется замедленность приема и переработки сенсорной информации, снижение показателей памяти, внимания. Указывается и на их недостаточную любознательность.

Анализ диагностических данных детей с ЗПР и РАС показал, что движения детей характеризуются недостаточной четкостью и организованностью. Выявлены затруднения в точном удержании позы, темповые расстройства, неуклюжесть, некоторая скованность тела. Дети сутулятся, часто кладут голову на стол, качаются на стуле. Имеет место неточность, суетливость при выполнении мелких движений. Отмечается низкая переключаемость движений, утомляемость, истощаемость. Страдает быстрота двигательной реакции, ловкость, плавность движений.

Всё это отражается на продуктивности при выполнении заданий, влияет на их работоспособность и результативность. Отмечается рассеянность внимания, механическое запоминание, плохое восприятие, переработка и удержание информации. Дети плохо осознают схему собственного тела, страдает ориентировка в пространстве. Всё это говорит о нарушениях и недоразвитии определённых структур мозга, в частности межполушарного взаимодействия.

Тренажеры: «Балансировочная доска», «Массажная балансировочная подушка», «Нейровосьмерка», «Балансировочная дорожка».

Данные нейропсихологические тренажеры могут использоваться в работе педагогами, психологами, логопедами, нейропсихологами, дефектологами и инструкторами по физической культуре формате индивидуальных занятий или групповых.

Каждое занятие может дублироваться с заменой некоторых упражнений и отрабатываться до тех пор, пока не будет достигнут результат. Занятия могут проводиться как ежедневно, так и один раз в неделю. Начинаем проводить занятия с 15 минут и постепенно доводим до 25 минут. Оптимальное число участников группы – 1- 8 человек.

Возраст – от 3 до 7 лет.

Тренажеры изготовлены из высококачественного дерева, его поверхность приятна на ощупь, что обеспечивает дополнительный положительный эффект тактильной стимуляции.

Применяя нейротренажеры мы прививаем любовь к регулярным занятиям спортом.

Эффективность нейропсихологического (психомоторного) подхода доказана наукой и практикой. Он является здоровьесберегающей и игровой технологией. Нейропсихологический подход предполагает коррекцию нарушенных психических процессов (внимания, памяти, мышления, речи и др.), эмоционально-волевой сферы ребёнка через движение.

СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Батырова Рамиля Мансуровна,
МАДОУ "Детский сад № 276 комбинированного вида"
Советского района, г. Казань*

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

Наставничество является педагогической технологией, которая позволяет осуществить непрерывное музыкальное развитие учеников. Наставничество достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации учеников к новым условиям. Модель наставничества - это способ реализации цели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространенных моделей наставничества выделены пять: «ученик - ученик»; «учитель - учитель»; «учитель - ученик». Каждая из указанных моделей предполагает решение определенного круга задач с использованием единой методологии наставничества, с учетом ступени обучения,

музыкальной учебной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом обучения, наиболее интересны стратегии, которые могут быть использованы в музыкальном образовании:

Виртуальное наставничество - предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ педагогов.

Командное наставничество - помогает в короткие сроки осуществить подготовку ученика. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним учеником или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты музыкальной деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество - предполагает взаимодействие между двумя учениками. При этом опытный, высококвалифицированный ученик, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам ученика, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий.

Саморегулируемое наставничество - ни наставники, ни их ученики не подбираются специально, а ученики добровольно выдвигают себя в список наставников.

Ситуационное наставничество - подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается

в указаниях и рекомендациях. Практика показывает, что данная стратегия позволяет более полно раскрыть способности ученика, содействует дальнейшему обучению.

Скоростное наставничество - это однократные встречи учеников с наставником более высокого музыкального уровня. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Флэш-наставничество - ученики, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим музыкальным опытом и дать рекомендации. Флэш-наставничество имеет различные модификации. Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой учеников. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество. Последовательное флэш-наставничество: ученик работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например еженедельно в течение месяца. Скоростное флэш-наставничество - это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их ученики встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и учеником, которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

Модель наставничества с формой сотрудничества «Учитель - ученик», используется в деятельности учителя для решения следующих профессиональных задач: выборе своего жизненного личностного и профессионального потенциала, заинтересовать обучающегося, суметь мотивировать, помочь учащемуся в самореализации, увлечь своим

предметом деятельности (музыкой). Модель «учитель - ученик» - традиционная модель наставничества «один на один», взаимодействие между опытным педагогом и начинающим музыкантом в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Опираясь на практику наставничества модели «Учитель - ученик», можно развивать и совершенствовать целый комплекс умений и навыков в процессе музыкальной деятельности, наиболее полно реализовать фантазию и творческий потенциал, воспитывать эстетический вкус.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СТУДЕНТОВ В РАМКАХ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

*Бердникова Юлия Степановна,
ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»,
г. Нижнекамск*

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

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

Предпосылками практико-ориентированного обучения являются:

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

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

- Организация практики на рабочем месте с целью погружения студента в профессиональную среду, соотнесения его представления о профессии с требованиями, предъявляемыми реальным работодателем, осознания собственной роли в работе.

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

- Производственная практика на предприятиях.

- Экскурсия на предприятиях.

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

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

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

для экскурсии выбираются новые современные предприятия, чтобы закрепить интерес к выбранной профессии.

Учебная практика проводимая в колледже направлена на формирование у обучающихся умений, приобретение первоначального практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей по основным видам профессиональной деятельности для последующего освоения ими общих и профессиональных компетенций по профессии. Для того, чтобы после получения образования в учебном заведении из его стен выпускались настоящие специалисты, профессионалы своего дела. Форму практического обучения можно определить как способ, характер взаимодействия мастера производственного обучения и студента между собой и с учебным материалом.

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

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

Список литературы:

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

2. Скамницкий А.А. Развитие направлений патриотического воспитания студентов в учреждения профессионального образования//Среднее профессиональное образование. 2017. №10.

3. Сазонов А.Д., Симоненко В.Д., Аванесов В.С., Бухалов Б.И. Профессиональная ориентация учащихся – М.: Просвещение, 2017. – 98 с.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Бикметова Гузель Фанисовна,
ГАПОУ "Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева",
г. Нижнекамск*

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 специфику 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.[1,28].]

Под наставничеством предполагается постоянный диалог между опытным педагогом и молодым специалистом. Организация наставничества в средне профессиональных учреждениях носит поэтапный характер и направлен на формирование и развитие функциональных и личностных качеств преподавателя. Можно выделить три основных этапа. [2,45].]

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 так же, 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. [3, 14].]

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 использованной литературы

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.

ПЯТЬ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Блинова Анастасия Юрьевна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Утверждение К. Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог,

ориентированный на профессиональный рост, стремится к передаче педагогического мастерства, распространению опыта своей работы, повышению сплоченности коллектива.

Не существует одного «правильного» способа наставничества. Эффективное наставничество отвечает конкретным потребностям, и не существует единой структуры, которая подходила бы для всех коллективов или ситуаций наставничества.

Существует несколько популярных моделей наставничества:

- Модель на базе учебного заведения: в каждом учебном заведении есть представитель по наставничеству, который либо сам выступает в качестве наставника, либо подбирает наставников и подопечных.
- Модель, основанная на районе: округ централизует процесс подбора наставников и подопечных в учебных заведениях и между ними.
- Модель учебной команды: группа наставников доступна для прямой и косвенной поддержки.
- Когортная модель: по всему округу формируются группы наставничества для разработки и внедрения целого ряда программ, от занятий в группах до индивидуального руководства.
- Модель коллегиального сотрудничества: учителя формируют совместные команды, чтобы делиться своим опытом и поддерживать друг друга в развитии своей педагогической практики.

При таком подходе каждое учебное заведение определяет «представителя по наставничеству», который добровольно связывается с начинающими учителями или учителями, которые ищут наставника, потому что они сменили должность.

Модель, основанная на районе

В этой модели районный отдел образования определяет педагогов по наставничеству, в состав которого входят представители администрации, профсоюза, директоров школ и учителей. РОО определяет цели, принципы и

практику программы наставничества. Учителя информируются о программе наставничества и подают заявки в РОО на участие в качестве наставников и подопечных.

Модель обучающейся команды

При таком подходе учителя регистрируются, чтобы присоединиться к учебной команде наставничества в своей области преподавания, причем каждую команду возглавляют два-три лидера учителей и наставника. Команда собирается несколько раз в год, планирование и работу обеспечивают ведущие наставники.

Командный подход к обучению позволяет подопечным устанавливать индивидуальные отношения с любым из наставников команды для сотрудничества и наблюдения, а также предоставляет возможность косвенной поддержки со стороны всей команды профессионалов.

Когортная модель

В этом режиме группы педагогов, которые разделяют схожую направленность преподавания и познавательные интересы, собираются вместе, чтобы сформировать группу наставничества. Например, в районе города может быть пять групп наставничества, ориентированных на интересы среднего образования, начального профессионального образования, среднего профессионального образования причем каждая группа наставничества предлагает:

- сеансы наставничества для всей группы, запланированные и поддерживаемые преподавателями-наставниками, консультантами для профессионального обсуждения сложных областей повседневной педагогической практики,
- групповые занятия с учителями-наставниками и подопечными (по предметным областям),
- индивидуальные возможности учителя-наставника и подопечного для целенаправленных наблюдений и рефлексивной беседы о практике в классе и группе студентов.

- учебные семинары для наставников учителей с целью развития потенциала и формирования у наставников навыков наставничества и лидерства.

Эта модель позволяет разрабатывать различные структуры наставничества для удовлетворения потребностей различных когорт. Она успешно обеспечивает наставничество для учителей средних школ, НПО и СПО, соответствующее учебной программе.

Модель коллегиального сотрудничества

Эта модель наставничества популярна в сельских районах, где меньше преподавателей, работающих в более географически изолированных местах. Педагоги формируют партнерство или команду для сотрудничества, чтобы они могли учиться на разнообразном опыте и экспертных знаниях друг друга. Партнерам или командам предоставляются дни, когда можно собираться всей группой для профессионального развития, чтобы определить общую направленность обучения и пройти тренинг по улучшению навыков совместной работы.

Партнеры по сотрудничеству и команды обеспечивают личную ответственность за рост в конкретной области преподавательской практики и создают условия для того, чтобы их культурные знания и взаимопонимание приносили пользу друг другу.

Педагогам, географически удаленным друг от друга, помогают технологии, создавая виртуальный центр, через который учителя могут общаться и обсуждать свою работу.

Таким образом, наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования.

Список литературы

1. Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. К49 Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.: ил.

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.

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ТВОРЧЕСТВЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИИ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА
(НА ПРИМЕРЕ СОЮЗА ТВОРЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ «ПОКОЛЕНИЕ
БУДУЩЕГО»)**

*Борзилова Людмила Викторовна,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»,
г. Альметьевск*

«Ученик — это не сосуд, который надо наполнить,
а факел, который надо зажечь.»
Плутарх

В наше время в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» акценты были смещены в сторону воспитания. Действительно, когда педагог формулирует цели учебного занятия, он определяет не только образовательные ориентиры (освоение дидактических единиц), но и развивающие и воспитывающие элементы урока. Еще древние мудрецы обращали внимание на то, что «никто ничему не может научить человека, если он не захочет этого сам». Усваивается материал, который обучающийся добыл сам: в источниках и/или в своей голове, проанализировав контент. В свое время Альберт Эйнштейн сказал: «Большинство учителей тратят свое время, задавая вопросы, предназначенные для выяснения того, чего ученик не знает, в то время, как истинное искусство задавать вопрос состоит в том, чтобы выяснить, что ученик знает или способен знать.» Сегодня мы наблюдаем резкий поворот власти к творческому потенциалу учащихся и студенчеству:

- движение «Большой перемены» и на его основе созданное Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи "Движение Первых",

- движение амбассадоров «Профессионалитета»,
- кадровый резерв и др.

При всей логичности нового тренда в российском образовании: обучение через творческую деятельность, образовалась проблема: на педагога и классного руководителя было возложено стать сопровождающим в столь важном процессе становления личности и профессионала. Но в сутках по-прежнему двадцать четыре часа и педагог (классный руководитель) физически не способен вовлечь 100% контингент в творческую деятельность. Творческий процесс предполагает не только определить тематику обучающемуся, необходимо: обучить азам научной грамотности, навыкам исследования, проектной деятельности; закрепить все на практике (организовать конкурс, конференцию с последующей рефлексией).

Мы видим выход в создании института «студенческого наставничества». В нашей работе мы научно обосновали необходимость для разгрузки преподавателя-предметника и/или классного руководителя создать систему студенческого наставничества для адаптации студентов нового набора с последующим сопровождением раскрытия их творческого потенциала. Силами студентов старших курсов был создан силами Союза творческой молодежи «Поколение Будущего»:

- старшие (3 и 4) курсы помогают педагогу в организации и поведении конкурсов творческих работ, проектов с первыми курсами («Орден в моем доме», «Письмо на Фронт», «Азы научной грамотности», «Новостная студия» и др.): разрабатывают положения, участвуют как эксперты в оценке работ, являются членами жюри,

- для сопровождения первых курсов создаются тематические чаты («научное сопровождение», «техническая поддержка», «обучение»),

- вторые курсы привлекаются к творческим работам (подкасты о жизни техникума, выпуск студенческой газеты техникума, участие в НПК, олимпиадах).

Вся информация освещается на сайте техникума, сайте Борзиловой Л.В., сайте Союза творческой молодежи «Поколение Будущего» и в социальных сетях.

Теоретическим обоснованием работы являются труды классиков отечественной педагогики К.Д. Ушинский, Л.С. Выготский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский.

Новизна работы в альтернативной системе учебно-воспитательного сопровождения обучающихся старшими курсами под внешним управлением педагога.

Практическая значимость:

- Союз творческой молодежи «Поколение Будущего» вошел в структурное подразделение воспитательной службы ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», стал финалистом Всероссийской премии Больших перемен – 2022 года,

- охват обучающихся в творческую деятельность достиг 100%, увеличилось количество именных стипендиатов, грантополучателей и победителей конкурсов российского и международного уровня,

- социологические опросы показали повышения уровня мотивированности к учебе, а мониторинг зафиксировал рост качества знаний.

Наш опыт может быть использован другими учебными заведениями.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ, НОВЫЕ ПОДХОДЫ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ

*Бочкарева Любовь Ивановна,
ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова»,
г. Набережные Челны.*

Аннотация: В настоящее время профориентационная работа среди учащихся школ города является ключевым звеном в становлении подрастающего поколения. Это целое звено, которое направлено на профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы

деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда. В данной статье представлен комплекс профориентационных мероприятий с учащимися школ с участием производственных подразделений ПАО «КАМАЗ».

Ключевые слова: профориентация, учащиеся, наставничество, выбор будущей профессии, профессиональное самоопределение, День КАМАЗа, День открытых дверей.

Профориентация – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, производственно-технических мер по оказанию молодежи лично-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.

Профориентационная работа в Техническом колледже - одно из приоритетных направлений, которая реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися средних образовательных организаций города и ближайших районов.

Актуальность данной темы направлена на решение следующих вопросов:

- оказание профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора будущей профессии;
- выработка у школьников сознательного отношения к труду;
- профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

На протяжении многих лет Технический колледж в содружестве с ПАО «КАМАЗ» проводят комплекс профориентационных мероприятий с учащимися школ:

– выступление представителей подразделений ПАО «КАМАЗ» на классных часах учащимся 9-х-11-х классов на тему: «Они были первопроходцами», «КАМАЗ-путевка в жизнь» с видео-презентацией о социальном взаимодействии Завода двигателей и Технического колледжа;

– «День открытых дверей», в рамках которого проходит встреча со школьниками с демонстрацией фильмов о колледже, творческие коллективы презентуют специальности колледжа, с проведением мастер-классов;

– организуются групповые и индивидуальные экскурсии в Музей колледжа и Завода двигателей, по учебным аудиториям и лабораториям колледжа, производственные мастерские, знакомство с учебной, научной и внеаудиторной деятельностью студенчества колледжа;

– выступление на классных часах 9-11 классов совместно с обучающимися колледжа, ранее окончивших данную СОШ 51.

– выступление на родительских собраниях (общешкольных, классных), проводятся индивидуальные беседы с родителями школьников;

– «День КАМАЗа», в рамках которого в СОШ города проходят профессиональные пробы с учащимися, совместно студентами учебных заведений СПО и ВПО, конкурс творческих работ, рисунков, аппликаций на тему: город, КАМАЗ и Я». В качестве наставников выступают студенты, работники колледжа специалисты предприятия.

Повышение уровня профориентационной работы требует от наставников в перспективе оказывать помощь в формировании готовности обучающегося к самостоятельной жизни.

Задача наставников – оказать помощь обучающимся самореализоваться в практической деятельности через организацию профессиональных проб. Данное направление в работе по профориентации возможно при соблюдении следующих условий:

– увеличение времени на профориентационные мероприятия в форме наставничества;

– создание организационных условий для такой работы; специальная подготовка наставников;

– воспитание осознания у наставников реальной важности данной работы.

Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы делает наставничество постоянным и сопровождающим всю жизнь человека.

Список рекомендованной литературы

1. Бедарева, Т., Грецов А. 100 популярных профессий. Психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов. – Санкт-Петербург, 2019.

2. Безус, Ж.Н., Жукова Ю.П., Кузнецова И.В., Радченко В.В., Совина К.В., Холодилова Ю.К. Путь к профессии: основы активной позиции на рынке труда: Учебное пособие для учащихся старших классов школ. - Ярославль: Центр «Ресурс», 2019. 152 с.

3. Гурова, Э. Е. В. Профориентационная работа в школе: методическое пособие. - Москва: Просвещение, 2018. - 95 с.

4. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие. - Академический проект Фонд «Мир», 2019.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ПОДГОТОВКИ УЧАСТНИКОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЧЕМПИОНАТАМ

*Боярова Наталья Вячеславовна,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им. Г.И. Усманова», г. Чистополь*

Технология наставничества – форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (обучающего) – менее опытному (обучаемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Технология позволяет получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи

(например, через учебные пособия, урочную систему обучения, самостоятельную и проектную деятельности, формализованное общение).

Наставник стремится помочь наставляемому приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией (специальностью).

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.

Я работаю преподавателем специальных дисциплин в Чистопольском сельскохозяйственном техникуме им. Г.И. Усманова города Чистополя, занимаюсь подготовкой студентов по компетенциям «Ландшафтный дизайн» и «Агрономия» к чемпионатам профессионального мастерства и чемпионатам для людей с инвалидностью Абилимпикс. Подготовкой студентов начала заниматься с 2016 года и имею не плохие результаты. Мои участники не раз занимали призовые места на региональных чемпионатах, принимали участие в Национальных чемпионатах. В 2019 году заняли первое место в VII Национальном чемпионате «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» по компетенции «Ландшафтный дизайн».

В подготовке студентов к профессиональным конкурсам WorldSkills огромную роль играет наставник. Ведь наставник это не только формирует практические навыки и умения, но и развивает у них умения целенаправленно, избирательно использовать знания в сложных, меняющихся условиях практической деятельности. Это и является главным показателем мастерства, т.е. компетентности.

В своих подготовках к чемпионатам я составляю график и план тренировок.

На каждом этапе подготовки обязательно должна присутствовать обратная связь, плотное общение наставника с участниками один из залогов успеха.

На тренировочном этапе можно подключить тех студентов, которые уже принимали участие в чемпионате для того, чтобы показать важность отработанных действий, необходимость тренировки таких качеств, как самостоятельность, креативность, умение действовать в трудной ситуации, быстро принимать решения, стрессоустойчивость.

Выполнение заданий по стандартам WorldSkills Russia делает процесс обучения увязанным с реальным проектом формирования общих и профессиональных компетенций. В ходе занятий формируются качества необходимые для успешного участия в Чемпионате: организованность, собранность, способность организовать пространство и время, коммуникативность и целеустремленность; умение адекватно или реально оценивать свои возможности; практический опыт решения поставленных задач и самостоятельного принятия решений.

В работе наставника основное внимание при подготовке к конкурсам я уделяю на формирование мотивации, стараюсь не только передать собственный опыт, но и укрепить у студента веру в свои профессиональные возможности, в достижение успеха. На своих занятиях я постоянно поддерживаю интерес студентов к профессии, акцентирую внимание на развитие их профессиональных и общих компетентностей.

Методы и приемы осуществления наставнической деятельности очень разнообразны: личный пример, демонстрация, совместное планирование и анализ деятельности, инструктирование, консультация, соревнование, создание ситуации выбора, выполнение заданий проблемного типа, «повышенной сложности», дискуссия, создание алгоритма, требование, убеждение, провокация, подсказка, умышленная ошибка, создание ситуации успеха, контроль, оценка, поощрение и др.

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

студентов призовых мест в чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» и Абилимпикс Регионального и Национального уровней.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»

*Бубекова Ильмира Азгамовна,
Имамутдинова Расима Галиаскаровна,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж
имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск*

Педагогическая практика является одним из важнейших звеньев системы профессиональной подготовки будущего специалиста. Она выступает связывающим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студента, предпосылкой успешного формирования общих и профессиональных компетенций. Обучаясь в колледже, студент проходит разные виды практики (учебную, производственную и преддипломную), в процессе которых формируются профессиональные компетенции: определять цели и задачи, планировать занятия, проводить занятия, осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результат обучения, анализировать занятия, вести документацию, выбирать учебно-методический комплект, разрабатывать учебно-методические материалы.

Наставник - руководитель практики - это опытный педагог, содействующий овладению будущими специалистами профессиональными компетенциями.

Предмет наставничества - процесс передачи опыта профессиональной деятельности специалиста.

Цель наставничества: оказание помощи будущим педагогам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие

профессионального мастерства, формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи наставничества: поддерживать интерес к педагогической деятельности через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности педагога (нормативными и методическими аспектами); осуществлять методическое сопровождение профессионального становления будущего педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии ФГОС СПО (формирование умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы образовательного процесса), проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, определением путей их устранения; развивать творческий потенциал будущих педагогов, мотивировать к развитию педагогического творчества с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

Функции наставничества: мотивирование на предстоящую деятельность, поддержание к ней интереса; инструктирование обучающегося по алгоритму выполнения заданий практического обучения; знакомство студентов-практикантов с образцами лучшего педагогического опыта в необходимом направлении профессионального развития; осуществление методического сопровождения процессов профессионализации студента-практиканта; осуществление контрольно-оценочной деятельности профессионального становления студента в процессе производственной практики; выявление затруднений в профессиональном становлении будущих педагогов и определение путей их устранения через включения процессов саморазвития и самосовершенствования студента.

Определенные затруднения у студентов - практикантов вызывает процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы проводим консультации, в ходе которых студенты знакомятся с особенностями современного урока, особый

акцент делаем на то, что необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Обращаем внимание на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор делаем на технологию деятельностного метода обучения Л.Г. Петерсон (урок открытия нового знания). Уроки открытия нового знания (ОНЗ) дают возможность организовать самостоятельную учебно-познавательную деятельность учащихся, целенаправленно и системно формируя у них весь спектр деятельностных способностей.

Также проблемным для студентов-практикантов является составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы уделяем особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку студента-практиканта (в дальнейшем педагога) к уроку.

Разнообразные формы работы со студентами-практикантами по развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Считаем, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют студентам-практикантам раскрыть творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Список использованных источников

1. Вашкина, Г.А. Наставничество в образовательной организации / Г.А. Вакшина, С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

2. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>. Дата обращения: 08.02.2023.

СТРАТЕГИИ ПРОДУКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ

*Валиева Римма Сабирзяновна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Миссия 2023 года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

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. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Наставником называют педагога, который передает знания и опыт.

Опытные преподаватели и те, кто новичок в профессии, извлекают выгоду из сотрудничества и обучения, которое идет в обоих направлениях.

Программы работы по наставничеству преподавателей, независимо от региона, как правило, предусматривают индивидуальное руководство над менее опытными молодыми учителями в течение года, при этом наставники и подопечные обычно встречаются не реже одного раза в неделю. Благодаря этим встречам с преподавателями-наставниками, а также взаимно посещаемости уроков, беседам во время консультаций, текстовым сообщениям и телефонным звонкам молодые преподаватели приобретают профессиональные знания, навыки осмысления существующего положения

вещей и видение будущего. Молодым учителям полезно посещать уроки других преподавателей, поскольку наблюдение за тем, что происходит, когда руководит другой учитель, может стать хорошей возможностью для обучения. Использование учителями видеотехнологий позволяет новым сотрудникам ознакомиться с гораздо большим количеством стратегий обучения и моделей техник обучения.

В период пандемии учебные года, как мы все знаем, были чрезвычайно напряженным как для начинающих, так и для опытных учителей. В результате были созданы структуры для совместной поддержки и появились новые стратегии, которые приносят пользу как наставнику, так и подопечному.

Группы поддержки новых преподавателей обеспечивают удобное и безопасное пространство для новичков в течение первых трех лет их преподавания.

Преподаватель – наставник предоставляет методическую документацию, целевую справочную информацию о контингенте студентов в группах колледжа, описывает уникальные ситуации, с которыми часто сталкиваются студенты, а затем предоставляет способы, которыми учителя могут компенсировать эти проблемы, чтобы способствовать успеху студентов.

В дополнение к обучению и поддержки новичков, могут формироваться «ресурсные кластеры» из-за потребности в помощи по определенной теме, например, при онлайн-обучении. Учителя всех уровней опыта, могут работать сообща, чтобы поделиться пониманием и помочь друг другу найти наилучший способ разработки уроков. Поскольку ресурсный кластер вырастает из органической потребности, его членство расширяется и сокращается в зависимости от уровня комфорта и потребностей учителей.

Создавая ресурсный кластер или присоединяясь к нему, преподаватели колледжа получают возможность преодолевать любые трудности, с которыми они сталкиваются, обращаясь за поддержкой и работая с преподавателями-единомышленниками.

Отношения наставник-подопечный динамичны и изменчивы, в зависимости от текущей темы и потребностей каждого преподавателя. Многие молодые, начинающие педагоги обладают большим опытом работы в области ИТ - технологий, которого, возможно, нет у преподавателей старшего возраста. Таким образом, наставники моделируют позицию обучения, выявляя и устраняя пробелы в знаниях и продвигаясь вперед в профессиональном плане. Меняя роли, наставники расширяют свои знания, одновременно укрепляя отношения с подопечными, основанные на взаимном уважении, поощрении и сотрудничестве.

Все участники программы наставничества выигрывают от того, что берут на себя роли как инструктора, так и ученика, потому что обучение часто становится более эффективным, и принятие на себя взаимных ролей имеет дополнительное преимущество: профессиональные дуэты формируют прочные, позитивные связи, когда они взаимодействуют, основываясь на опыте каждого человека. Когда коллеги принимают участие в том, чтобы быть одновременно экспертом и любителем, возникает взаимовыгодная, устойчивая связь, которая улучшает отношения наставничества и их результаты.

Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Мы видим, как растет популярность этой профессии, какие яркие и мотивированные абитуриенты приходят в педагогические учреждения, с каким энтузиазмом работают, вливаются в педагогическую когорту молодые специалисты, как поддерживают их опытные коллеги и наставники, как развиваются профессиональные конкурсы и как загораются новые педагогические звезды.

Список литературы

1. Уроки наставничества. Как быстро и эффективно обучать сотрудников / И. О. Вагин, 2017. – 149с.

2. Наставничество. Метод Петра Кузнецова / Роман Матвеев, 2018.
– 153с.

**ОПЫТ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОВЗ
В ГАПОУ «МЕНЗЕЛИНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

*Валуллина Аделина Павловна,
ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»,
г. Мензелинск*

В последние годы государственные реформы, идеология и социально-значимые сферы (в том числе и система образования) стали в большей степени обращены в сторону реализации принципов равенства прав инвалидов и лиц с ОВЗ. Достоинства новой системы и современных направлений работы общественных структур будут эффективны в большей степени для детей, находящихся на уровне начального образования. При этом нельзя забывать про ту группу подростков, юных людей и молодежи, на которую уже не распространяется влияние формирующих государственных институтов, но они тоже хотят и могут быть вовлечены в полноценную жизнь общества, хотя зачастую недостаточно готовы к подобному шагу.

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

Опыт ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» показал, что наставничество является наиболее эффективной формой сопровождения подростков с ОВЗ. Сегодня в техникуме получают

образование по профессии Кондитер 36 обучающихся – выпускников коррекционных школ, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья. Основной диагноз – умственная отсталость различной степени проявления. Это недостаточно самостоятельные, не уверенные в своих силах лица, имеющие незначительный опыт нахождения в обществе без поддержки и опеки со стороны семьи.

Высокую значимость и важность приобретает сопровождение данной группы подростков наставниками с целью обеспечения системного индивидуального сопровождения, непосредственного воздействия на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному.

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

Конечно, наставником для подростка с ОВЗ может стать не каждый. Большую роль в этом вопросе играет не столько наличие дипломов и статусных регалий, сколько личностная и мотивационная готовность взрослого человека протянуть руку помощи тому, кто в ней нуждается.

Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника.

Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией, к сложным ситуациям взаимодействия, как с самим ребенком, так и с его окружением.

В техникуме активно работает студенческое самоуправление под руководством заместителя директора по воспитательной работе. Одним из направлений работы студенческого совета является работа волонтерского движения. На протяжении двух лет активисты – волонтеры выполняют роль «старших» товарищей (шефов) для данной категории обучающихся. В их

компетенции входит проведение и активное вовлечение в спортивные, интеллектуальные, развлекательные мероприятия для обучающихся с ОВЗ, а так же поддержка и помощь им в обустройстве быта в общежитии.

Систематическая работа в данном направлении показывает определенные результаты. Если в первый год обучения данная категория студентов боялись проявить свои возможности, не хотели участвовать в мероприятиях, избегали общения со сверстниками из других учебных групп, то уже сегодня мы видим положительные изменения в поведении и коммуникации данных подростков.

Совместная работа кураторов групп обучающихся с ОВЗ и шефство старшекурсников дает положительный эффект. Молодые люди имеют общие интересы, отношение к окружающей действительности, смотрят на сложившуюся обстановку одинаково, отлично от взрослых людей. Молодые люди с ОВЗ больше доверяют своим сверстникам, легче идут на контакт. Через активистов студенческого совета кураторы узнают больше о своих подопечных: об их волнениях, переживаниях, страхах, настроении, об их круге общения в стенах техникума и за его пределами. Благодаря этому куратор может корректировать работу наставников – сверстников.

Большую помощь в работе с данной категорией обучающихся имеет своевременное психолого-педагогическое сопровождение со стороны психолога. Работа психолога заключается в комплексной помощи лицам с ОВЗ, их родителям и педагогам, направленная на создание благоприятных условий для социальной адаптации лиц с ОВЗ с учётом их индивидуальных особенностей.

В завершении хочется отметить, что только в совместной работе «куратор – психолог – наставник (сверстник)» можно достичь положительных результатов в работе с подростками с ОВЗ и инвалидностью с целью их социализации, привития гуманности и морально-нравственных ценностей.

Использованная литература:

1. <https://megalektsii.ru/s56010t11.html>

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

*Валиуллин Салават Хамитович,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»,
г. Лениногорск*

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями техникума, является развитие наставничества, как модели взаимодействия педагог-студент.

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

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

Таким образом, можно сказать, что организация работы цифровых наставников – это функция управления, процесс организации, координации, корректировки работы наставников для достижения цели наставнической деятельности: адаптации учащегося, индивидуальной траектории развития. отбор и работа с одаренными детьми для каждого ученика. Организация работы педагогов имеет ряд особенностей: наличие целей и задач; наличие организационной структуры для управления системой; наличие организационных принципов; наличие ресурсов; поэтапность. Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Успешное взаимодействие требует подготовки к

взаимодействию наставника. Для наставника: работа с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость к новым идеям, для наставника: направленность на развитие, открытость к новым идеям. Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного. Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодолению стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности [2, с. 124].

Работая преподавателем специальных дисциплин по направлению электро- и теплоэнергетика и являясь научным руководителем могу выделить успешные виды взаимодействия со студентами, такие как:

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

- навыки подготовки студентов к участию в чемпионатном движении WorldSkillsRussia. Этот вид взаимодействия, как показывает опыт реализации в нашем техникуме, является наиболее сложным и ответственным, поскольку не каждый преподаватель имеет опыт участия в оценке регионального этапа, или самого чемпионата WorldSkills по соответствующей компетенции.

- обучение студентов подготовке к демонстрационному экзамену по стандартам WorldSkills. Демонстрационный экзамен проводится непосредственно на рабочем месте, на базе техникума со статусом ЦПДЭ

(Демонстрационно-экзаменационный центр), на базе материально-технического оснащения, отвечающего требованиям Союза WorldSkills Russian. Часто сдача ДЭ может проходить за пределами вашего учебного заведения, в этом случае экзамен будет проводиться сторонними экспертами, что может повлиять на общее психологическое состояние студента.

Универсальность технологии наставничества в форме «педагог-студент» позволяет использовать ее для решения различных задач для любого студента техникума, в частности, для инвалидов, которым приходится преодолевать психологические барьеры. Высокая внутренняя мотивация студента, формируемая на начальных этапах деятельности педагога, превращается в профессиональную потребность в саморазвитии и самообучении. Этот процесс приводит к появлению специалиста, востребованного на рынке труда и способного адаптироваться к изменениям в профессиональной и личной сфере. Перед кураторами программы наставничества стоит задача повышения репутации педагога как участника программы, создание благоприятных психолого-педагогических и материальных условий. Наставничество в форме «педагог-студент» успешно внедрено в образовательный процесс техникума, и интерес к этой форме наставничества среди преподавателей и студентов техникума вызывает интерес. Опыт реализации программы дает хорошие результаты, динамику и перспективы совершенствования целевой модели наставника.

Список литературы

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. - Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Морева Н. А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб. пособие / Н. А. Морева. — 2-е изд. — М., 2001.- 272 с.

РЕЗУЛЬТАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И СТУДЕНТОВ С ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ

*Васильева Нина Раисовна,
ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»,
г. Нижнекамск*

Сегодня, в современном мире, в условиях рыночной экономики стремительно возрастает значение профессионального мастерства квалифицированных рабочих. Рынок труда предъявляет новые требования к подготовке молодых специалистов. Главная задача профессионального образования в том, чтобы после его получения все смогли обрести профессию, быть трудоустроенными, а значит и успешными в будущем.

Педагоги профессиональной образовательной организации должны быть опытными наставниками для того, чтобы дать своим обучающимся теоретические и практические знания, умения, навыки, сформировать в них уверенность, позволяющую найти свое место на рынке труда, подготовить специалистов, способных выдержать конкуренцию при трудоустройстве.

Современные условия жизни и развития личности создают неравные возможности в процессах обретения знаний, навыков, опыта. В особой мере это касается студентов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Создание в России системы конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс» решает задачи по обеспечению эффективной профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Мне довелось быть наставником участника чемпионата «Абилимпикс» по компетенции «Поварское дело».

Существует проблема вовлечения в Чемпионатное движение студентов. Студенты с ОВЗ имеют низкую самооценку, они боятся обратить на себя внимание. Наставникам, необходимо сделать так, чтобы люди с инвалидностью понимали, что всё в их руках.

Включение студентов с ОВЗ в соревновательную деятельность формирует в них уверенность, прививает самостоятельность и дисциплинированность, что важно для дальнейшей адаптации к условиям профессиональной образовательной организации.

При подготовке студентов с ОВЗ к конкурсам профессионального мастерства, наставнику необходимо учитывать ряд их особенностей:

- студенты с ОВЗ стесняются работать на публике, теряются, могут замкнуться в себе, дальнейшее общение может быть невозможным, иногда возможна неконтролируемая агрессия, поэтому, для психологического настроя, деятельность педагога по профессиональному мастерству должна сопровождаться с работой психолога;

- со студентами с ОВЗ необходимо общаться уважительно, доверительно, желательно всегда обращаться к ним по именам;

- студенты с ОВЗ не могут длительно концентрировать внимание, усваивать новую информацию, быстро утомляются, поэтому учебные материалы должны быть различными по содержанию, для снятия утомляемости необходимо включать динамические паузы, нужно объяснять задание, заостряя внимание на отдельных словах;

- студенты с ОВЗ не сразу включаются в работу, а когда начинают выполнять задание не всегда могут контролировать свои эмоции как положительные, так и отрицательные, поэтому наставнику нужно избегать критических оценок, обязательно надо дать возможность студенту высказаться, поддержать его инициативу и похвалить;

- перед началом выполнения практического задания необходимо повторить правила техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности;

- у студентов с ОВЗ низкий уровень восприятия и развития мышления, поэтому, при отработке практического задания, наставнику необходимо наглядно продемонстрировать все этапы работы, по ходу выполнения работы

проверять правильность понимания задания, один и тот же этап работы предоставлять в различных формах;

- при оценивании работ у студентов с ОВЗ необходимо давать обоснованный ответ, указать все плюсы и минусы, желательно дать возможность устранить недочеты выполненной работы;

- нужно учитывать динамику работоспособности студентов с ОВЗ и использовать паузы для восстановления психофизической активности.

Наставничество это всегда не простая задача, особенно, когда необходимо быть не просто хорошим педагогом, а быть Человеком с большой буквы, чувствовать и понимать своего воспитанника, быть для него опорой.

Результат не заставил себя ждать. Если на сетевом этапе чемпионата участник был растерян, осторожен и даже от волнения порезал палец. То после того, как увидел заботливое к себе отношение наставника, экспертов стал более уверенным. По результатам сетевого этапа чемпионата студент попал в региональный этап чемпионата «Абилимпикс». И это был совершенно другой человек: спокойный, настроенный на выполнение задания профессионал.

И пусть мой студент не получил призовое место в региональном этапе чемпионата «Абилимпикс», он понял, что для него открыты все двери в достижении высоких показателей профессионального мастерства.

Студенты с ограниченными возможностями здоровья отзывчивы на просьбу наставника, открыты для всего нового. С ними интересно работать и приятно осознавать, что дана путевка в жизнь еще одному человеку.

Список использованных источников

1. Шмакова Е., Щулев С. Методические указания для подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс»

2. <https://rg.ru/2016/12/20/k-2020-godu-70-kolledzhej-i-tehnikumov-budut-uchit-invalidov.html>

3. <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurs-professionalnogo-masterstva-dlya-obuch-ayuschih-sya-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya>

НАСТАВНИЧЕСТВО «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-СТУДЕНТ» ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЧЕМПИОНАТАМ WORLDSKILLS

*Власов Сергей Евгеньевич,
ГАПОУ «Тетюшский государственный колледж
гражданской защиты», г. Тетюши*

Современные образовательные реформы в России активизировали поиск новых методологических оснований, концепций и инноваций в деятельности среднего профессионального образования (далее СПО). Важнейшей задачей системы СПО является совершенствование подготовки специалистов и повышение уровня профессиональных знаний, формирование у студентов системного мышления, ориентированного на эффективное использования приобретенных навыков в будущей практической деятельности.

Решение поставленной задачи достигается различными дидактическими приемами, среди которых одно из важнейших мест занимает проведение профессиональных конкурсов. Привлечение студентов к участию в них позволяет усилить практическую направленность профессионального образования. Участие студентов в таких конкурсах дает хорошую практику и четкое представление о выбранной профессии, формирует творческую самостоятельность, правильную самооценку и самоопределение в профессиональной среде.

Одним из профессиональных конкурсов, который проводится ежегодно, является «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), победители региональных этапов чемпионата которого дальше участвуют во Всероссийских и мировых этапах чемпионата.

Студенты нашего колледжа являются активными участниками региональных этапов чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенциям Видеопроизводство; Веб-технологии; Графический

дизайн; ИТ Программные решения для бизнеса на платформе «1С: Предприятие 8» и др.

Подготовкой участников региональных этапов занимаются наставники из числа преподавателей преподающую профессиональные модули.

Для педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, т.к. ему необходимо постоянно проходить профессиональное обучение, участвовать в оценке результатов чемпионатов WorldSkills, а также проверке результатов Демонстрационного экзамена.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, 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 студента. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Основная задача наставника - создать условия для развития и самореализации студента.

У наставника и наставляемого должна быть одна цель – это основной фактор формирования наставнических пар. Наставник стремится передать имеющийся у него практический опыт и помочь будущему специалисту овладеть им, направляя его деятельность на организованных занятиях кружка и в свободное время через развитие заинтересованности студента в этом.

Средства и методы, которые используются для этого, весьма разнообразны. Самым распространенным методом является обучение на рабочем месте, когда наставник показывает правильный пример работы, а наставляемый должен его повторить. По мере прохождения обучения, наставник все меньше сам показывает конкретный пример работы и все

больше дает советы или задает наводящие вопросы, которые побуждают студента мыслить и действовать более самостоятельно.

Предметом наставничества, организуемого в ГАПОУ «Тетюшский государственный колледж гражданской защиты» является передача практического опыта выполнения профессиональных операций, посредством организации кружковой работы.

Наставляемым может стать студент любой специальности колледжа, выразивший желание заниматься в кружке профессиональной направленности. В ходе работы кружка наставником ведется наблюдение за деятельностью студентов, отбираются наиболее активные, заинтересованные и способные путем анализа их поведения во время занятий и в свободное время.

Кружковая работа и наставничество в колледже осуществляется мной на основании Программы организации кружковой работы по подготовке к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «ИТ-решения для бизнеса на платформе «1С: Предприятие 8».

НАСТАВНИЧЕСТВО - ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Воронина Людмила Васильевна
Казанский технологический колледж ФГБОУ ВО "КНИТУ",
г. Казань*

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. Следовательно, в настоящее время, идет активный процесс по внедрению наставничества в систему образования.

Как правило, наставничество организуется в целях решения двух основных задач, таких как: совершенствование системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказания им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации, а также работа со студентами для решения задач углубления профессионального образования с обучающимися – для целей профориентации.

Решение первой задачи, касающейся развития 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.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы наставника. Наиболее эффективными формами взаимодействия являются: работа в «малых группах», анализ ситуаций, деловые и ролевые игры, самоактуализация и прочее, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

В работе с молодыми педагогами помимо традиционных форм работы применяются новые модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, конкурсы, круглые столы, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, куратора учебной группы. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Уже с первых месяцев работы предлагается участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства. Творческая самореализация начинающего педагога – проходит красной нитью через всю совместную деятельность

наставника и молодого учителя и должна приветствоваться и побуждаться с первых дней профессиональной деятельности.

Безусловным преимуществом наставничества является организация деятельности молодого специалиста без отрыва от основной работы, когда умело, интегрируются необходимые формы, методы и техники, которые в качестве прогнозируемого результата послужат:

- адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре через разъяснение принципов деятельности всех структурных подразделений, а также через взаимопомощь и сотрудничество, предупреждение проблем межличностного характера;

- формированию у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании посредством демонстрации образцов поведения, подходов к организации педагогической деятельности и стиля общения наставника;

- привлечению молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

- повышению квалификации профессионального мастерства молодых педагогов и в целом всего педагогического коллектива и т.д.

Здесь нужно отметить и взять во внимание тот факт: 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.

Постепенное включение в образовательный процесс сопровождается не только наставниками, но и опытными методистами. Планируется и выстраивается четкий план адаптации, становления и творческого развития. В процессе возникают своеобразные пары единомышленников–коллег. Постоянно оценивая результаты творческого тандема видно, что результаты

от совместной работы появляются уже спустя несколько месяцев.

В заключении хочется отметить, что педагогический опыт можно почерпнуть из учебников, методических рекомендаций, СМИ и других источников, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов – единомышленников разных поколений.

Литература:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». - URL: <https://clck.ru/QWQYs>.

2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - Казань: ИРО РТ, 2019. - 48 с.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Газизова Лейсен Мансуровна,
МБДОУ «Детский сад №134», г. Казань*

Как маленький ребенок начинает делать свои первые шаги при поддержке взрослых, так и вновь прибывший воспитатель должен войти в профессию при поддержке людей более опытных – педагогов - наставников.

Приобрести уверенность, не дать усомниться и не растеряться вновь прибывшему педагогу поможет взаимодействие и сотрудничество с более опытным, мудрым, твердо стоящим в своем выборе педагогом, который, в свою очередь, может повести за собой. Для этого и существует система наставничества.

Наставничество – это индивидуальная работа с молодым специалистом дошкольного образовательного учреждения. Наставник помогает найти обучаемому методическую и нормативную документацию, помогает в

усвоении знаний, навыков, а также мотивирует к профессиональной деятельности.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении. Начинающему педагогу наставничество даёт возможность получить поддержку более опытного коллеги, повысить свою профессиональную компетентность, а педагогу-наставнику – позволяет передать свой педагогический опыт. Назначение наставника должно проходить при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Только от опытного профессионала молодой специалист на своём рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Перед наставником ставятся такие задачи как: помочь адаптироваться в новом коллективе, привить интерес к профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста. Педагогу-наставнику предъявляются такие требования:

- наставник – человек, который пользуется доверием коллектива, способный организовать процесс профессионального роста, поддержать его желание к самостоятельной деятельности, имеющий желание совершенствовать своё педагогическое мастерство.

- компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимное уважение, уважительное отношение ко всем);

Целесообразно наставнику начинать свою работу с проведения анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым воспитателем и её содержание. Педагог-наставник на основе полученных данных в ходе собеседования и наблюдения за работой воспитателя составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

При этом используются разнообразные формы работы, например:

- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и детского сада;

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности;

- проводит консультации, беседы;

- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;

- посещает режимные моменты, занятия у молодого педагога и анализирует их;

- проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, занятия и других видов деятельности с обсуждением увиденного;

- помогает в работе по самообразованию и при подготовке к педсоветам.

Когда педагог начинает всё активнее включаться в работу, как никогда важна положительная оценка наставника. Здесь важно заметить даже незначительные успехи – дети аккуратно и быстро убирают свои игрушки, не забывают благодарить за помощь, продумывает предварительную работу, игровые приёмы, воспитатель старается быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликта. Похвала укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии. В свою очередь и молодые специалисты должны прилагать старания для правильного построения взаимоотношений с наставником. современный молодой специалист дошкольной образовательной организации, получая среднее профессиональное образование на разных этапах обучения может поучаствовать в программе наставничества. Традиционное обучение, предоставляемой системой среднего профессионального образования не может в полной мере решить задачи, направленные на просвещение, воспитание и развитие педагога ДООУ. Пробелы в становлении специалиста могут быть снижены за счет института наставничества, как одного из эффективных форм передачи опыта профессиональной деятельности.

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении и именно воспитателем. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Литература

1. Вологодина О. С. О реализации целевой модели наставничества в среднем профессиональном образовании// Моделирование и конструирование в образовательной среде: сборник материалов VI Всероссийской (с международным участием) научно-практической, методологической конференции для научно-педагогического сообщества / под ред. И.А. Артемьева, В.О. Белевцовой, И.П. Родионовой, М.М. Сабитовой – М.: Издательство ГБПОУ «Московский государственный образовательный комплекс», 2021. – С.119-124.
2. Бехтерева Е.Н., Казенко Е.В. Особенности профессионального роста молодых специалистов в дошкольной образовательной организации//Дошкольная педагогика. -<https://interactive-plus.ru/ru>.
3. Комарицкая Т.Н., Ткачёва Т.А. Наставничество как условие сопровождения молодых педагогов (из опыта работы с молодыми педагогами ДОО) // Педагогический поиск. -2021.-№ 5. -С. 42-46.

СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ С ЛЮДЬМИ С ОВЗ

*Газизуллина Альбина Ринатовна,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»,
г. Казань*

В конкурс «Абилимпикс» для людей с ОВЗ и лиц-инвалидов сегодня вовлечено огромное количество как участников, так и наставников. У каждой

компетенции есть своя траектория развития. В данной статье будет продемонстрирована практика по компетенции «Туризм» в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» – «ситуационное наставничество».

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. Рассмотрим этапы реализации целевой модели наставничества.

Таблица 1

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	Работа включает действия по формированию базы из	База наставников (актуальная и перспективная –

ие базы наставников	<p>числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта; организаторов 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.</p>	на последующие циклы).
№4. Отбор и обучение наставников	<p>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».</p>	<p>Пакет документации наставников 1.Анкеты потенциальных настав-ников. 2.Результаты собеседования. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Программа обучения наставников (корпоративное обучение) с получением сертификата о присуждении статуса регионального эксперта.</p>
№5. Формирование тандемов	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов в приказе.</p>	Приказ о закреплении наставнических тандемов.
№6.Реализация наставничества	<p>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</p>	<p>- План работы в тандеме с определением тематики, времени и места встреч. - Материалы и результаты мониторинга «на входе» и «на выходе» со SWOT-анализом.</p>

	перед чемпионатом.	
№7. Завершение программы	1.Подведение итогов работы каждого тандема по результатам занятых мест в чемпионате. 2. Подведение итога программы на заключительном мероприятии. 3. Награждение участников. 4. Популяризация эффективных практик	- Банк методических материалов; - База потенциальных наставников на следующий цикл; - «Методический портфель» наставничества; - 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 турагента и туроператора, турагент 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 турагента 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 реализации 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 (3 серебра, 1 золото).

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ» КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ В КРУЖКОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Гайнутдинова Алина Эдуардовна,
Гарифуллина Азалия Алмазовна,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
имени Г.И.Усманова», г. Чистополь*

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Например, 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.

Целью данной работы является организация системы наставничества «студент – студент» в рамках кружковой деятельности в техникуме на примере специальности «21.02.04 Землеустройство».

Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

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

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

В техникуме во время внеаудиторных занятий проводятся кружки разной направленности. В отделении 21.02.04 Землеустройство организован кружок «Землеустроительное проектирование» двумя преподавателями специальных дисциплин. Работа кружка осуществляется в соответствии с планом работы кружка, разрабатываемым на каждый учебный год.

Данный кружок посещают студенты с 1 по 4 курс данного отделения, вовлеченность студентов во внеурочную деятельность составляет 69 %.

У кружка имеется сообщество в социальных сетях https://vk.com/department_land_chst, где студенты и преподаватели делятся полезной информацией.

В рамках кружка студенты готовятся к конкурсам, олимпиадам, конференциям. Готовят проекты, исследовательские работы, помогают друг другу в подготовке различных мероприятий, обновляют и готовят новые плакаты, макеты, стенгазеты.

Основная суть наставничества в кружковой деятельности заключается в том, что студенты 3,4 курса передают студентам 1,2 курсов практические навыки, служат примером в вопросах организации деятельности коллектива, передают некоторые аспекты теоретических профессиональных знаний. Сам процесс наставничества так же улучшает социализацию менее опытных студентов, позволяя им быть более уверенными в себе, обозначая будущие цели и задавая планку дальнейшего развития.

Помимо развития наставляемых, наставничество является неотъемлемым инструментом подготовки молодых кадров для работы в образовательных учреждениях, формируя у наставников необходимые качества, которые в дальнейшем помогут им работать со студентами, наиболее глубоко разбираться в учебном материале, обучиться систематизированию познания для передачи информации обучающимся.

Основными функциями наставников «студент – студент» являются:

- непосредственный живой контакт с наставляемыми в вопросах технического творчества и организации начал научной деятельности;
- выполнение функции «присмотра» за наставляемыми при их самостоятельном выполнении работ с инструментами и оборудованием в присутствии преподавателя;
- предупреждение ситуаций, при которых познания студентов могут оказаться ложными, а их мышление нерациональным;
- по возможности снабжение тематической литературой и электронными источниками с полезной информацией.

Наставниками могут являться студенты 3-4 курсов, не имеющие академических задолженностей по дисциплинам профессионального цикла, принимающие активное участие не только в кружковой деятельности, но и в деятельности учебного заведения.

Из всего вышеперечисленного, можно сделать вывод, что внеурочная деятельность служит мотивом для появления и реализации инициатив со стороны студентов на основе собственных интересов, что оказывает положительное влияние на становление подлинно работающей системы самоуправления в учебном заведении.

Система взаимодействия наставнических форм «студент – студент» позволит сформировать движение, включающее в сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, усилия которых будут направлены на развитие образовательных систем нашего техникума в целом и для молодежи в частности.

Данная модель наставничества активно применяется преподавателями в техникуме с 2020 года.

Список использованной литературы

1. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. Серия «Психология». 2022 № 4. С. 248-255
2. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 164 с.
3. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Электронный ресурс]/СелевкоГ.К.–Режим доступа: <http://stavcvr.ru/metodkopilka/Г.%2000том%29.pdf>
4. Электронный ресурс <https://nsportal.ru/npo-spo/sfera-obsluzhivaniya/library/2022/11/15/nastavnichestvo-kak-forma-lichnostnogo-razvitiya>

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОУ

*Галиахметова Зимфира Ривалевна,
МАДОУ «Детский сад № 322 комбинированного вида»
Вахитовского района, г. Казань*

В современном мире все подвергается модернизации. Дошкольное образование не может оставаться в стороне, ведь именно данная ступень является фундаментом в социализации. Являясь основой в данном процессе, дошкольное образование обязано быть обширным и соответствовать современному времени. Наблюдая тенденцию урбанизации, мы можем сделать вывод, что дошкольных учреждений становится больше. При таких условиях, необходимо обозначить первостепенные задачи, а именно: подбор квалифицированных сотрудников, обучение и интегрирование их в коллектив. Данные задачи являются приоритетными не только перед новыми

дошкольными учреждениями, но и уже действующие учреждения нуждаются в решении данных вопросов.

Исследования профессионального становления молодых специалистов в сфере дошкольного образования, выявляют следующие проблемы: отсутствие опыта, как следствие собственная несостоятельность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; страх критики более опытных коллег и руководства; ответственность и обязанности, которые возлагается на них с момента устройства на данную должность. Все эти проблемы способствуют нестабильности коллектива и текучести кадров. Период вхождения молодого специалиста в профессию сопровождается напряженностью. От прохождения данного этапа зависит состоится ли новоявленный специалист как профессионал в данной сфере, либо будет искать себя в других направлениях. Заметим, что работа в дошкольных учреждениях многогранна и требует не только опыта и профессионализма, но и творческих и инновационных проявлений. Эти задачи решаются с помощью создания необходимых организационных, научно-методических и мотивационных условий.

Одной из форм передачи педагогического опыта, профессиональных навыков, персональных приёмов и облегчением адаптационного периода у молодых специалистов является наставничество. Говоря о наставничестве, хочу отметить следующие приоритетные задачи: повышение качества профессиональной подготовки и квалификации, развитие у молодых специалистов позитивного отношения к педагогической деятельности, успешная адаптация к корпоративной культуре и правилам поведения в дошкольном учреждении.

В работе с молодыми специалистами я использую следующие методы диагностики профессиональных затруднений и педагогических потребностей: наблюдение, анкетирование, тестирование, анализ конкретных проблемных ситуаций. Но не стоит забывать, что наставничество — это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно,

наставник должен быть не только профессионалом с опытом, но и терпеливым, целеустремленным и не забывать, что необходимо оказывать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам.

Таким образом, мы понимаем, что система наставничества необходима в нынешних реалиях. Ведь она обеспечивает индивидуализацию процесса профессионального становления молодых и малоопытных специалистов.

ВЕРНОСТЬ ТРАДИЦИЯМ: ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ВЫПУСКНИК

*Галиева Илфания Мусавировна,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж
имени Мусы Джалиля», г.Мензелинск*

На разном этапе жизненного пути у каждого из нас присутствует человек, который идёт впереди нас и ведёт за собой. Глядя на его поступки и действия, мы учимся жить и трудиться. Родители, воспитатели, первый учитель, педагоги - все становятся наставниками, которые ведут за собой, поддерживают и направляют нас. Великий педагог, гуманист, философ и писатель Я.А. Коменский сказал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди». На наш взгляд, эти слова точно дают определение наставничества. Давно были сказаны эти слова, но актуальны они и сейчас.

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

Именно такими наставниками, духовно и нравственно сильными, верными своему делу педагогами славится Мензелинский педагогический колледж (училище). За девять десятилетий педагогическое училище подготовило тысячи учителей начальных классов, трудового обучения и воспитателей детских садов. Коллективу училища есть чем гордиться, кем

гордиться. Главное богатство учебного заведения, конечно, выпускники, которые спустя многие годы добрым словом вспоминают своих наставников: «С особой нежностью и добротой вспоминаю очень строгих и принципиальных, в то же время благородных старейшин нашего училища — директора Уткина И.Б. и завуча Тальдаеву Н.И. и в их числе всех наших милых сердцу наставников, заканчивая самым молодым ещё тогда, начинающим педагогом Султановым Шаукатом Рашитовичем. Все они с большим терпением, настойчивостью, последовательностью трудились, чтобы из нас, 16-17-летних юнцов (кто по желанию, кто случайно поступивших в училище), воспитать самостоятельных, мыслящих, одаренных педагогов». (Фаязов Ахмет Фаязович, выпускник 1976года). Многие отмечают о важности личного примера наставника в становлении личности: «... Наши учителя сами были примерами во всех отношениях. Директор педагогического училища — Илиодор Борисович Уткин был прекрасным математиком и педагогом—воспитателем. Имея огромный жизненный опыт, Илиодор Борисович всегда чутко относился к проблемам студентов, понимал и поддерживал их. Не каждый руководитель умеет быть одновременно требовательным и сердечным. Илиодор Борисович всегда здоровался, называл всех по имени. Его уважали и любили и учителя, и студенты.

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

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

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

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

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

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

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА И РОДИТЕЛЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОВЗ, КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ДОО

*Галимзянова Фардия Газизовна,
Детский сад №127 Советского района, г. Казань*

Жизнь в агрессивной среде современных городов часто приводит к возникновению различных соматических и нервно-психических заболеваний, которые вызывают отклонения, искажения или замедление хода нормального развития ребенка. Нередко, родители и близкие не в состоянии адекватно оценить динамику развития ребенка, в связи с чем бывает упущено драгоценное время, особенно в раннем возрасте, когда лечение и коррекционная работа специалистов наиболее эффективна и результативна.

Для ребенка дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья семья и детское образовательное учреждение являются основной средой развития. Речь маленького ребенка формируется в общении со взрослыми. И очень важно, чтобы это общение, с самого раннего возраста, было грамотным, логичным, последовательным, доступным по возрасту. Научить такому общению, создать единое речевое пространство – является ключевым аспектом взаимодействия учителя-логопеда и семьи ребенка с ОВЗ.

Современные родители, прежде всего, требуют к себе уважения, они грамотны, информированы, но вместе с тем очень заняты. Поэтому они не хотят никакой лишней информации. Занятость родителей является основной проблемой взаимодействия детского сада с семьей.

А ведь развивать речь детей можно не только на занятиях, но и в транспорте, по дороге из детского сада до дома, даже, готовя ужин на кухне.

Логопед должен помочь родителям увидеть актуальную проблему ребенка, убедить в необходимости закреплять изученный материал в домашних условиях, ознакомить с приемами обучения и развития речи.

ФГОС ориентирует педагогов ДОО на необходимость участия родителей в реализации программы, в создании условий для своевременного полноценного развития ребёнка дошкольного возраста. Родители должны стать активными участниками образовательного процесса, всех педагогических проектов, независимо от тематики и доминирующей деятельности.

Взаимодействие с семьей ребенка с ОВЗ является одной из важных и сложных сторон деятельности учителя - логопеда. В современных условиях модернизации дошкольного образования актуальными являются такие формы работы, которые обеспечивают решение проблемы каждого ребенка и семьи индивидуально. Необходимо так построить совместную деятельность с современными родителями по обсуждению вопросов и проблем коррекции речевого развития детей, чтобы самым равнодушным, незаинтересованным и наоборот очень «занятым» родителям захотелось принять участие в жизни своего ребенка. Это связано с тем, что именно в семье начинается развитие личности ребенка. Используя ЦОР логопед решает главную задачу взаимодействия с родителями — повышает уровень их педагогической компетентности. Благодаря дифференцированному подходу, вопрос содружества носит творческий характер.

В работе с разными семьями нельзя пользоваться одними и теми же методами, их необходимо варьировать в зависимости от состава родителей по культурному, образовательному уровню, типу взаимоотношений в семье, наличию заинтересованности и пониманию проблем своего ребенка.

Методы отслеживания: учет участия родителей в различных мероприятиях; наблюдения; беседы; практические результаты деятельности родителей в группе, ДОО; самоанализ; положительная динамика речевого развития детей (Методы обследования детей на основе речевых карт Н. В. Нищевой, Е.В. Мазановой, У.В. Косовой).

Создание логопедического сайта для родителей.

Разделы:

«Методическая копилка». В данном разделе размещается материал в виде всевозможных речевых игр, упражнений, развлечений, методик, авторских пособий, перечень мультфильмов, используемых при прохождении лексических тем.

Предлагаемые игры и упражнения позволяют родителям активно участвовать в коррекционном процессе, не затрачивая дополнительного времени на поиск и подбор нужной информации.

«Консультативный кабинет». В данном разделе родители могут получить необходимую информацию по интересующим их вопросам о речевом развитии детей.

«Родительский форум». Данный раздел позволит обмениваться родителям информацией, задавать друг другу вопросы, получать ответы на заданные вопросы. Участие в форумах позволит родителям сплотиться и организовать уже реальный круг по интересам.

Взаимодействие с родителями процесс достаточно трудоёмкий, требующий большой подготовки и чёткого планирования совместной деятельности, но при умелом сочетании традиционных и инновационных форм сотрудничества с семьёй, становится неотъемлемой частью коррекционно-развивающего процесса.

Задачи, которые мы ставим перед собой, будут достигнуты, если удастся вывести отношения с семьями на новый уровень, где большинство родителей станут считать себя полноправными участниками образовательного процесса. Родители охотно идут на общение через интернет-ресурсы, а добавление информации на сайт детского сада позволит родителям знакомиться с предлагаемой информацией, не выходя из дома.

Различные технологии взаимодействия с семьями воспитанников позволят подтвердить или опровергнуть заинтересованность родителей в сотрудничестве, повышение уровня педагогической компетентности, умение

правильно взглянуть на ситуацию, оценить ее, найти приемлемые пути решения.

Литература

1. Алымова Н.А., Белибихина Н.А. Сотрудничество педагогов и семьи: организация системы работы. - М., 2012.
2. Бачина О.В., Самородова Л.Н. Взаимодействие логопеда и семьи ребенка с недостатками речи. — М.: ТЦ Сфера, 2013.
3. Варфоломеева О.В., Савельева Е.В. Взаимодействие специалистов ДООУ в ходе реализации комплексного подхода к педагогическому процессу // Дошкольная педагогика.-2012.- №8.
4. Вафина Е.Н., Гавриленко Т.В. Наглядно-информационные стенды в работе учителя логопеда с родителями // Сборник статей. Работа учителя-логопеда с семьями: традиционные и инновационные подходы. /Под ред. Вакуленко. - СПб.: ДЕТСТВО ПРЕСС, 2012.
5. Данилина Т.А., Степина Н.М. Социальное партнерство педагогов, детей, родителей. - М.: «Айрис дидактика», 2012.
6. Зверева О.Л. Современные формы взаимодействия ДООУ и семьи // Воспитатель ДООУ. - 2013. - № 4.
7. Монахова Т.В., Преемственность в речевой работе детского сада и семьи //Научно-методический журнал. Логопед. -2012. - №5.
8. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.- Перспектива, 2014.

НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД) В ДООУ

*Гильмутдинова Роза Алексеевна,
МБДОУ «Детский сад №134 комбинированного вида с татарским
языком воспитания и обучения» Кировского района г. Казани*

Юные учителя-логопеды, устраиваясь в труд в младенческий детсад, зачастую ощущают проблемы, сопряженные вместе с приспособлением к новейшим обстоятельствам рабочей работы. Характерной чертой работы

молодых преподавателей считается, то что они с первого дня деятельности обладают такими же обязанностями, что и эксперты с многолетним стажем, а родители, другие сотрудники ожидают профессионализма.

В случае если своевременно никак не подействовать, а также никак не помочь юного учителю-логопеду имеются все шансы возникновения сомнений в собственной состоятельности в профессиональной деятельности.

В нынешней интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Данная методика активного индивидуального формирования, передачи навыка.

В ходе развития персоны, учитель представляет основную значимость, таким образом равно как назидательные взаимоотношения возводятся в принципах доверия, разговора, плодотворного партнерства а также обоюдного обогащения, а кроме того непосредственный передачи индивидуального а также фактического навыка с лица к лицу.

Так как наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, помочь молодому специалисту могут коллеги:

- руководство дошкольного сада (сформировать требование с целью простой приспособления юного профессионала; гарантировать важными умениями, умениями; гарантировать методичной литературой);
- учителя-логопеды вместе с многолетним стажем деятельность (разделить индивидуальным навыком; сохранять юного учителя-логопеда чувственно);
- учитель-логопед – учитель (вместе составлять план карьеру; добавлять юного профессионала к коллективной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процедура наставничества касается круг интересов 3-х субъектов: обучаемого,

наставника, а также организации-работодателя.

Совместно вместе с педагогом-наставником юному профессионалу в первоначальные месяцы деятельности необходимо обозначить «траекторию», согласно которой он станет передвигаться.

«Индивидуальный образовательный маршрут» – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

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

Задачами считаются:

- адаптация к новейшим обстоятельствам рабочей работы;
- знакомство юного профессионала с должностью, а также обязательствами;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель-логопед», «специалист»;
- поиск расклада к команде, а кроме того персонального расклада к любому ученику;
- осознание потребности самообразования;
- изучение навыка сотрудников собственного института;
- формирование своей концепции деятельности;
- внедрение в собственный труд новейших просветительных технологий;
- развитие умений общения вместе с отцом с матерью (легитимными резидентами);
- осознание потребности улучшения собственных познаний а также умений;
- осознание потребности преподавательского увеличения (содействие в семинарах, дискуссиях, встречах; речь вместе с докладами; взаимопосещение уроков; содействие в высококлассных состязаниях преподавательского

профессионализма; освоение многокурсовой подготовки).

Планируемыми итогами считаются:

- успешное адаптирование к новейшим обстоятельствам;
- спокойное вступление в новейший пост;
- своевременное осуществление абсолютно всех обязательств;
- свободное вступление в значимость учителя-логопеда;
- умение обнаруживать аспект к любому ученику;
- установление взаимопонимания вместе с материнским комитетом;
- формирование своей концепции деятельности;
- умение вводить в собственный труд новейшие технологии.

Таким образом, использование системного подхода в работе с молодыми и малоопытными специалистами позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

*Гильмханова Айгуль Исмагиловна
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Современное общество стремительно меняется. Роль наставника не переставала быть актуальной во все времена. Наставничество – это один из традиционных методов обучения. Данное 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.

Одной из актуальных тенденций педагогического образования является ранняя профессионализация учебной деятельности студентов, направленность организации учебного процесса на вовлечение студентов педагогических специальностей в профессиональную деятельность и в ходе практики в школе, и через реализацию проектной деятельности. Этот процесс позволяет раскрыть творческий потенциал будущих педагогов, научить их применять полученные знания, умения и навыки на самых ранних этапах обучения.

На современном этапе развития общества требования, предъявляемые учителю, очень высоки. К основным сферам деятельности современного учителя можно отнести не только реализацию учебного процесса, но и воспитательную, организаторскую, научно-методическую и научно-исследовательскую деятельность. Диапазон качеств, подлежащих формированию и развитию у студента педагогических специальностей, тоже весьма широк.

Вопросы качества подготовки будущих специалистов, их ранняя профессионализация, поиск и апробация новых подходов и методик являются актуальными для современного педагогического образования. В этой связи сопровождение профессионального развития будущего педагога, наставничество приобретают все большее значение, поскольку создают предпосылки объединения различных субъектов образовательного процесса. Все более актуальными становятся настоящее время вопросы педагогического сопровождения при передачи профессиональных знаний и опыта.

Весна 2020 года стала проверкой на прочность многих, в том числе и преподавателей. Адаптация во множествах направлениях в кратчайшие сроки повлияло на дальнейшую перестройку деятельности. Работа в удаленном доступе изменила социальный статус учителя (преподавателя). Наставничество обрело, в том числе и новую модель деятельности.

Практико-ориентированная подготовка студентов потребовала нового построения деятельностно- компетентностного подхода. Произошла «сетевая революция», стремительное развитие сетевых технологий. Переход на всеобщий дистант, был для всех образовательных организаций новым явлением. Проведение преддипломной практики для выпускных групп ГАПОУ «Казанский педагогический колледж» отсрочить было невозможно. Выпускники для того чтобы показать уровень и качество сформированных профессиональных компетенций и чтобы завершить учебный процесс должны были выйти на преддипломную практику.

Были разные возможности. Решением проблемы стало работа с платформой МЭО (мобильное электронное образование). С данной платформой знакомство методистов (наставников) произошло ранее, еще до перехода на дистанционное обучение. Методисты были виртуально знакомы с деятельностью данной платформы. Велась активная наставническая деятельность со студентами. Сетевое взаимодействие стало возможным.

Безусловно, на первом этапе было сложно, так как впервые преддипломная практика проходила дистанционно, в новом формате.

Будучи наставником, методистом студентов специальности «Преподавание в начальных классах» преддипломную педагогическую практику студенты проходили в 4Б классе, СОШ №3 г. Сергач, Нижегородской области. Успешно справились с поставленными задачами и получили колоссальный новый, инновационный опыт проведения уроков и работы с детьми в данном формате. Выпускники получили еще новую компетенцию, организовать дистанционный процесс со всеми – это было впервые. https://vk.com/video-195959335_456239026

Педагогическая практика является особым звеном подготовки будущего преподавателя. Наставником студентов-практикантов является, преподаватель, имеющий определенный опыт педагогической деятельности.

В рамках дисциплины «Методика обучения обществознания младших школьников» также предусмотрена учебная практика и недельная

производственная практика. Преподаватель является наставником, использующим, в том числе и проектную деятельность. Происходит многогранное взаимодействие между студентом и наставником. Педагогическая практика для студентов является очень ответственным этапом на пути к профессии учителя, является фактором развития личности.

Правильно организация практики является одним из самых важных путей подготовки студентов к профессиональной деятельности в условиях постоянно и быстро меняющихся реалий нашей жизни, способствует углублению и расширению теоретических знаний, формированию умений использовать разные методики. Наставник помогает студенту адаптироваться в студенческой жизни, способствует раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, воспитывает современного конкурентоспособного специалиста, владеющими профессиональными компетенциями.

КОМПЛЕКСНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ПОЛИТИЧЕСКОЕ УЧАСТИЕ» НА УРОКАХ ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

*Губуров Руслан Альбертович
СУНЦ Инженерный лицей-интернат КНИТУ-КАИ, г.Казань.
Губурова Лариса Викторовна,
Такташева Анастасия Мансуровна,
Филиал ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей
сообщения», г. Казань*

Для развития общества на современном этапе, участие граждан в политической жизни страны является основополагающим для решения важных политических вопросов. Власть, опираясь на опыт прошлых лет, не может не учитывать интересы граждан, которые основывается на признании конституционного права каждого гражданина на политическую свободу и равные права. При этом интересы всех слоев общества могут быть представлены в политическом процессе.

Роль участия людей в политике считается обязательным атрибутом демократического государства. Оно дает гражданам возможность стать субъектами политической деятельности, воздействовать на решения важных публичных проблем и предопределять условия собственного существования.

ФГОС ООО предполагает, что изучение обществознания в школе призвано сформировать условия для исполнения выпускником обычных для людей социальных ролей. Выпускнику средних учебных заведений необходимо получить полное понятие о возможностях и способностях, которые есть в современном российском обществе для продолжения образования, будущего трудоустройства, самореализации в разнообразных видах деятельности, а также о критериях достижения успеха в разных сферах жизни общества.

Активистский тип политической культуры важно формировать со школьной скамьи, так как молодые люди должны понимать, что для решения любой политической задачи важно найти варианты её решения, не прибегая к насилию.

К сожалению, в настоящее время большинство молодых людей испытывает равнодушие ко многим политическим процессам, происходящим в стране. Поэтому необходимым условием для включения молодёжи в общественную жизнь является развитие её самоорганизации и социальной активности, как путем воспитания патриотических чувств, так и получения знаний в курсе обществознания.

В соответствии с новыми ФГОС ООО происходит модернизация содержания и технологий обучения, путем разработки и внедрения концепций учебных предметов. На данный момент реализовываются только концепции основных предметов, а принятие проекта по обществознанию намечено на сентябрь нынешнего года. Наиболее актуальные задачи концепции для нашего исследования являются:

1. «формирование у обучающихся правовой, экономической (включая финансовую), политической, медиа- и информационной культуры,

культуры межнационального общения, соответствующей традициям и потребностям российского общества, общероссийской гражданской идентичности»;

2. «создание условий для формирования гармонично развитой личности, успешной социализации обучающихся, их созидательной гражданской активности, усиление взаимосвязи преподавания обществознания с реализацией программы воспитания и социализации обучающихся»

Если обратиться к инструментам политической социализации в школах, то важное место среди них занимают учебники. В настоящее время остро стоит проблема несоответствия содержания учебной литературы установленным государством целям и задачам воспитания современного поколения.

Понятие «политическое участие» изначально было направлено на определение только добровольной деятельности граждан, которые стремились оказывать влияние на власть, чаще всего легальными методами и средствами. Со временем, произошло расширение значения, сущности, форм, числа политических действий и понятие «политическое участие» расширялось и совершенствовалось.

Для содействия на создание представлений у обучающихся более целостной картины общества, адекватной современному уровню знаний о нем; о формах и видах регуляторов общественных отношений, которые нужны для взаимодействия с социальной средой и выполнения типичных социальных ролей человека и гражданина; овладения обучающимися умений получать из разнообразных источников и критически перерабатывать полученные данные; освоению ими способов познавательной, коммуникативной, практической деятельности, формированию у обучающихся полученных знаний и умений для определения собственной позиции в общественной жизни; для решения типичных задач в области социальных отношений учителю необходимо

правильно выбирать формы и методы организации уроков, а также комбинировать их, проявляя собственные творческие способности.

Таким образом, задачи по формированию знаний по теме «Политическое участие» находится в руках учителей, а результативность зависит от методов, которые они выбирают для реализации целей и задач урока.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К КОНКУРСАМ

*Дорофеева Нурзия Кавыевна,
Латфуллина Эльмира Назиповна,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»,
г. Нижнекамск*

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.

В ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж» разработана дорожная карта внедрения целевой модели наставничества на 2022-2023 учебный год.

В колледже существует пять форм реализации наставничества. Хотелось бы подробнее остановиться на таких формах, как «Преподаватель - студент», «Работодатель - студент» по специальностям «Дошкольное образование» и «Специальное дошкольное образование» при подготовке к конкурсам.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал,

постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами образовательного учреждения (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками) [1].

Так, в нашем колледже существует несколько важных и приоритетных направлений развития наставничества. Мы выбрали направление «Конкурсы», которое направлено на достижение высокой эффективности деятельности студентов.

При подготовке к конкурсам деятельность наставника преподавателя, наставника работодателя (воспитателя) и студента решает комплекс следующих задач на основе имеющихся проблем:

Проблемы	Задачи	Ожидаемые результаты
Низкая вовлеченность к участию в конкурсах	Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены студент и наставник	Быть важным и признанными другими
Низкая мотивация студентов и педагогов к изменениям	Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности	Понять, кто я, чего хочу, свои сильные стороны, интересы и мечты Проявить себя, свои таланты
Профессионально-личностное выгорание преподавателей и работодателей (воспитателей)	Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его подготовки к конкурсам	Получить поддержку от значимых людей
Инертность образовательной системы	Создание условий для профессионального роста	Оптимизировать процесс профессионального становления студента, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Студенты педагогического колледжа активно участвуют в конкурсах, конференциях, семинарах, олимпиадах разного уровня, где показывают достаточно высокие результаты.

В творческую группу по подготовке к конкурсам включаем наставников–работодателей. Важнейшей составной частью профессиональной подготовки и в целях формирования у студентов целостного представления о воспитательно-образовательном процессе является производственная практика. Студент как будущий молодой специалист получает преждевременную поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Вот здесь и начинается работа одной из форм наставничества: модель личности воспитателя-наставника, взаимодействующего со студентом.

Безусловно, роль наставника велика. Преподаватель, воспитатель и студент работают вместе, как одна команда, решая главную задачу – формирование общих и профессиональных компетенций. Наставник помогает ему увидеть, чему и как можно научиться, опираясь на свой профессиональный опыт, и ведёт его к новым открытиям. Результатом работы преподавателя-наставника и воспитателя-наставника со студентом является его желание участвовать в конкурсах и работать по профессии.

Одной из самых значимых является конкурс WorldSkills Russia. Совместно с наставниками -воспитателями осуществляется подготовка студентов для участия в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Ежегодно мы участвуем в Межрегиональном конкурсе «Учитель, которого ждут» в номинации «Дошкольное образование» (2021 –диплом 2 степени, 2022 –диплом 1 степени).

Каким же образом складывается наставничество со студентами в нашем колледже? Здесь можно выделить 4 этапа взаимодействия наставника и студента:

1 этап	2 этап	3 этап	4 этап
Знакомство студентов с нормами, правилами, ценностями	Выстраиваю отношения со студентами для возникновения доверия и взаимопонимания	Участие студентов в различных мероприятиях	Анализирую результаты и корректируется процесс наставничества

Основное внимание при подготовке к конкурсам направляем на формирование мотивации, важно не только передать собственный опыт, но и укрепить у студента веру в свои профессиональные возможности, в достижение успеха. На своих занятиях преподаватели и работодатели (воспитатели) на учебной и производственной практике включают задания по стандартам WorldSkills, постоянно поддерживают интерес студентов к профессии, акцентируют внимание на развитие их профессиональных и общих компетенций.

Самым важным считаем, что для комфортного взаимодействия в системе наставничества со стороны наставника необходимо: создать доверительную обстановку и внимательное отношение к студенту; нужно задавать вопросы по оцениванию результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений; чтобы избежать перегрузки студента замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов, нужно выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них, не перегружая подопечного обилием разнородной информации [2].

Для оценки качества реализации системы наставничества в колледже осуществляется мониторинг наставнической деятельности с последующим анализом результатов.

Таким образом, наставничество помогает решить возрастные, эмоциональные проблемы наставляемых, раскрывает личностный потенциал, формирует у них лидерские качества, активную жизненную позицию, современные навыки и компетенции для будущей профессии.

Список использованных источников

1. Материалы заочной научно-практической конференции Кировского медицинского колледжа /Составители И.А. Валова, А.А.Бахвалова. - Киров: Кировский медицинский колледж, 2021. - 160 с.
2. Сборник статей по итогам Региональной научнопрактической конференции. – Омск: БПОУ «Омский педагогический колледж № 1», 2021 – 70 с.

ПОБЕДЫ НАШИХ ДЕТЕЙ – ЭТО ЛУЧШАЯ НАГРАДА ДЛЯ ПЕДАГОГА И ВОЗМОЖНОСТЬ УВИДЕТЬ РЕЗУЛЬТАТ СВОЕГО ТРУДА

*Ерашова Мария Николаевна,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»,
г. Нижнекамск*

«Абилимпикс» - международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

Перед государством стоит задача успешной социализации лиц с ограниченными возможностями здоровья и лиц-инвалидов. Успешная социализация такой категории граждан страны немыслима без их профессиональной реабилитации. Одной из главных, решение которой создает необходимые стартовые условия для выживания и дальнейшей достойной жизни молодого трудоспособного инвалида является: обеспечение профессиональной деятельностью, адекватной его потребностям и возможностям, способствующей его социальной, физической и нравственной реабилитации, восстановлению его социальных связей, повышению качества жизни.

Конкурсы профессионального мастерства, как форма внеурочной деятельности, помогают успешно решать задачи повышения качества подготовки специалистов, позволяют создать благоприятную среду для развития интеллекта, совершенствования профессиональных умений и навыков, развития профессионального и креативного мышления обучающихся, способствуют формированию опыта творческой деятельности в профессиональной сфере.

Наставничество при подготовке и адаптации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в участии чемпионатного движения «Абилимпикс». Цель данной формы наставничества – вовлечение студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ в чемпионатное движение, не просто подготовка к выполнению чемпионатного задания, а преодоление совместно с обучающимся психологических барьеров в учебе и адаптации в коллективе, поднятие уровня самооценки такого студента за счет разворота вектора профессиональной направленности в область, ранее ему не известную. Данная форма наставничества требует высокой психологической готовности педагога-наставника, желания оказывать постоянную психологическую поддержку студенту с ОВЗ, учитывая его индивидуальные психофизические, эмоциональные и нозологические особенности. Работа по подготовке студента к участию в «Абилимпикс» строится на принципе продвижения благополучия и безопасности обучающегося (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать, риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства, интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого).

Важным результатом реализации программы наставничества по форме «педагог-студент» является успешное выступление и победы наших студентов на чемпионате «Абилимпикс».

На чемпионате, который проходил 30 апреля 2022 года в городе Казани ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства» по 25

компетенциям, мы приняли участие в компетенциях «Кулинарное дело» и «Поварское дело». Благодаря упорству и огромной работе мы смогли завоевать призовые места, по компетенции «Кулинарное дело» - 1 место, а «Поварское дело» - 3 место.

Я бы хотела всех педагогов, работающих со студентами, имеющих инвалидность или ограничение здоровья призвать готовить людей к участию в таких публичных соревнованиях, поднимая их социализацию, увеличивая мотивацию наших обучающихся.

Движение Абилимпикс эффективно меняет отношение общества к трудоустройству людей с инвалидностью, мотивирует государство создавать все необходимые условия для получения доступного образования любого уровня, а также мотивирует самих инвалидов к получению высококвалифицированных специальностей и хорошей работы.

Подводя итог можно сделать вывод, что наставничество в профессиональной деятельности при подготовке квалифицированных рабочих - это достаточно длительный и трудоемкий процесс; планомерная работа по передаче навыков от мастера производственного обучения к студенту. Опыт передаётся постоянными тренировками в свободное время от основной учебной деятельности, результат которого виден в ходе проходящих соревнований между студентами как внутри учебных групп, так и среди студентов других учебных заведений.

Чемпионат «Абилимпикс» позволяет выявлять и поощрять талантливых обучающихся, повысить их самооценку и заявить о себе, как о профессионале. Победы наших детей – это лучшая награда для педагога и возможность увидеть результат своего труда.

Список литературы

1. <http://abilympics.ru/about/> - официальный сайт Абилимпикс Россия
2. Башарина О.В., Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина //

Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2019. — С.82.

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Закирова Гульшат Мокатдасовна,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»,
г. Альметьевск*

В последние годы правительством принят ряд документов, которые улучшили ситуацию в образовательной сфере. Это, в частности, законы об автономных учреждениях, едином государственном экзамене, переходе на двухуровневую модель высшего образования, создании инновационных предприятий на базе вузов. В стране созданы современные ресурсные центры регионального и межрегионального значения, обновилась материально-техническая и информационная база значительного числа ведущих вузов [Официальный сайт Президента России <http://www.kremlin.ru>].

В Татарстане необходимые условия для переориентации профессионально-технического образования создаются на базе перспективных производств, где организуются наставнические звенья, которые обеспечивают профессиональные навыки обучающимся во время производственной практики. Учитывая, что в настоящее время именно предприниматели формируют профессиональный заказ на будущих специалистов, создаются системы обязательной общественно-профессиональной направленности обучения, насыщая рынок высококвалифицированными кадрами, которые по-настоящему интересны работодателям. Поэтому сотрудничество учебных заведений разных уровней с работодателями при обучении должно быть максимальным и доступным.

В профессиональном образовании, информационные технологии (ИТ) рассматриваются как – совокупность методов, производственных и программно-технологических средств объединенных в одну цепочку, обеспечивающую сбор, хранение, обработку, вывод и распространение информации, особенно в больших организациях и компаниях [Информатика и информационные технологии: учебник для студентов вузов /М.В.Гаврилов.-М.:Гардарики,2007-655с.:ил.]. Целенаправленное обучение позволяет рациональное использование информационных технологий с применением наставничества, т.е. применение в преподавании специальных дисциплин инновационных методов и средств обучения. А именно, на экспериментальной площадке ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» в рамках обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Программа обучения педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) по освоению компетенций, обеспечивающих реализацию мероприятий ФП «Профессионалитет» , в том числе в части получения производственных навыков» в период ноябрь – декабрь 2022 году были обучены 43 человека с различных учебных заведений городов России, по различным профессиональным направлениям. За круглым столом, организованным на площадке, обсуждались вопросы повышения качества образования студентов, которые при помощи наставников на производстве повышали навыки в своей профессиональной направленности. В рамках проведенной стажировки были выслушаны мнения участников, а также особенности дистанционного обучения именно с применением учебно-производственных мастерских, рабочих участков в цехах, где организовано наставничество. Организованные тематические стажировки, для преподавателей и мастеров производственного обучения направлены на повышение качества преподавания дисциплин с учетом получения студентами навыков на производственных участках в присутствии наставников, т.е. информационно-коммуникационные технологии предназначены для снижения трудоемкости

процессов использования информационных ресурсов, повышения эффективности работы студентов на различных уровнях образования в различных специализациях. Основой развития ИТ является разработка программного обеспечения, развитие средств передачи данных, т.е. размещение информации на сайтах учебных заведений способствует доступности со стороны, к примеру будущих специалистов и слушателей курсов повышения квалификации. На сайтах предоставлены учебно-методические пособия, предназначенные для организации самостоятельной работы студентов заочного и очного отделений, где предлагаются материалы в виде вопросов, проверочных тестов различного уровня, что способствует самостоятельному контролю знаний студентов и слушателей специальных дисциплин. Преимуществом таких сайтов является доступность, значительно большее количество информации по сравнению с традиционными средствами массовой информации. На сегодняшний день роль наставничества, наличие информации и знаний, требуют от преподавателя специальных дисциплин внедрения инновационных методов обучения.

Информационно-коммуникационные технологии обеспечивают доступ к информации и знаниям, к методической и технической документации, а также являются поддержкой педагогов и наставников. Создание единой информационной системы в образовании способствует повышению качества обучения и соблюдению принципа непрерывности профессионального образования. Важно развивать систему подготовки специалистов в учебных заведениях в тесной связи с предприятиями для увеличения эффекта подготовки персонала. Поэтому разрабатываются программы переподготовки кадров с использованием сотрудничества ВУЗов и ССУЗов с предприятиями, будущий работник должен соответствовать высоким профессиональным требованиям, иметь высшее образование, опыт работы по специальности и сдать квалификационный экзамен.

Применение информационно-коммуникативных технологий способствует развитию и модернизации промышленности, ликвидации

имеющегося технологического «отставания». В последнее время повышение уровня знаний высококвалифицированных специалистов, обеспечивается посредством системного подхода в условиях краткосрочного повышения квалификации или стажировки в образовательных учреждениях.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ - НЕОБХОДИМОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ И В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Ибрагимова Гульнара Радифовна.
МБОУ Гимназия №183. г.Казань*

Чтобы изменить людей, их надо любить.
Влияние на них пропорционально любви к ним.
И.Песталоцци.

Аннотация. В статье рассматривается психологическое благополучие учителя как важное составляющее учебного процесса, наставничества.

Ключевые слова. Психологическое благополучие учителя, наставничество.

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.

Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении процессом обучения для образовательных организаций. Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций. Образовательная система — это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом

деятельность наставника близка педагогической поддержке. Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления; реализации школьных проектов).

Надо учитывать, что во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов, обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

Базовый процесс развития, сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т. д.) Развитие сопровождаемого в процессе деятельности — деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т. д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а через вовлечение сопровождаемого в ту или иную

деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение. 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. Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период, например, на полгода, представляется спорной.

Обозначенные особенности наставничества определяют чрезвычайно широкий охват сферы деятельности наставников в образовании, включая различные ступени образования (общее, среднее профессиональное высшее, дополнительное профессиональное), а также профессиональное обучение, неформальные образовательные практики (дополнительное образование детей и взрослых, общественные детские и молодежные объединения), профориентационную работу с различными категориями населения.

Наставничество как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса. Учитель, как мотиватор, образец сотрудничества, адаптации и развития подрастающего поколения, проводник в освоении успешных моделей поведения».

Педагог является личным примером для своих учеников, именно поэтому важно поддержание психологического благополучия учителя. Психологическое благополучие учителя оказывает позитивное влияние на здоровье обучающихся. При наличии высокого уровня психологического благополучия обеспечивается эффективная передача учителем эталонов нормативного поведения. Психологическое благополучие учителя является условием успешной педагогической деятельности.

В профессиональной деятельности работа должна приносить удовлетворение, т.е. уровень притязаний учителя должен соответствовать реальности. Удовлетворенность трудом и профессией является составляющей удовлетворенности жизнью. Удовлетворенность трудом появляется тогда, когда работник с помощью данного труда закрывает лично важные потребности. Удовлетворенность профессиональной деятельностью – это «соотношение ожиданий, потребностей, запросов педагогов и их исполненности относительно условий и процесса профессиональной деятельности». Удовлетворенность своей профессией является важным показателем, который показывает отношение субъекта к избранной профессии, от профессиональной удовлетворенности целиком зависит удовлетворенность трудом. Именно удовлетворенность собственным трудом является ключом к наставничеству. Важным моментом является также личностные качества педагога.

Показатель «Личностные качества» связан с показателем «Педагогические навыки» ($r = 0,647, p \leq 0,01$). Данная связь свидетельствует о необходимости наличия положительных личностных качеств, необходимых для качественного овладения педагогическими навыками. Результаты корреляционного анализа позволяют сделать следующие выводы. Для осуществления же успешной педагогической деятельности во всех ее проявлениях, будь то педагогические навыки или овладение педагогической культурой и педагогической диагностикой, необходим высокий уровень прогностических способностей: установление причинно–следственных связей, гибкость мышления, реконструкция и преобразование представлений, изучение функции планирования. Полученные данные также свидетельствуют о взаимосвязи эффективности педагогической деятельности и уровня

развития антиципационных способностей. Более высокий уровень успешности педагогической деятельности соответствует высокому уровню прогностических способностей. Таким образом, антиципационные способности взаимосвязаны с факторами эффективности педагогической деятельности.

Таким образом, психологическое благополучие - умение любить, умение предвидеть, личностные качества, гибкость мышления преподавателя необходимые компоненты для совместного сотрудничества, для успешного наставничества.

Учатся у тех, кого любят. *(И.Гёте)*

Литература

1. Психологическое благополучие и удовлетворенность профессией современного учителя :: [StudArctic forum \(petsu.ru\)](http://StudArcticforum.com)

2. Минюрова С. А., Заусенко И. В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога // Педагогическое образование в России. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-determinanty-psihologicheskogo-blagopoluchiya-pedagoga> (дата обращения: 28.11.2020).

3. Заусенко И. В. Психологическое благополучие педагога // Педагогическое образование в России. 2012. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-blagopoluchie-pedagoga> (дата обращения: 25.04.2021).

4. Ермолаева, М.В. и Лубовский, Д.В. Психологическое благополучие учителя в контексте его психологической культуры. Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология (3).2017 С. 92-97. ISSN 1999-4133

5. Взаимосвязь антиципационных способностей учителей и факторов эффективности педагогической деятельности (cyberleninka.ru)
М.М.Солобутина Е.О.Шишова.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Камалетдинова Светлана Васильевна,
ГАПОУ «Международный колледж сервиса», г. Казань*

Указом Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 2023 год в России объявлен «Годом педагога и наставника».

Наставник – это опытный и квалифицированный педагог, который обеспечивает эффективную адаптацию молодого педагога в образовательном учреждении в условиях консультирования, передачи опыта, методической и психологической помощи. Молодой специалист – это педагог, который нуждается в помощи, советах, консультациях в методической, педагогической и организационной работы. Молодые педагоги также хотят уважения к своей работе, их нужно мотивировать на успех в профессиональной деятельности и поддерживать в трудную минуту. Кроме этого, они обладают более современными знаниями, поэтому реверсивное наставничество в колледже, как один из видов, также актуален.

Хотим отметить, что наставничество, как правило, рассматривается как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Всё кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели.

Так, О. Миронова, характеризуя ситуацию с наставничеством, отмечает, что «сегодня, когда мы становимся свидетелями стремительного развития техники и технологий во всех сферах деятельности, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления наставников в учреждениях среднего профессионального образования за молодыми специалистами» [2; с.46]. Это подтверждает проблему текучки кадров, когда молодые педагоги уходят, не могут закрепиться долго на месте, меняют место работы часто и в

конечном итоге, уходят из образования. Причин этому множество, поэтому, наставничество здесь выступает как важное условие блокирования негативных и деструктивных моментов в адаптации учителя.

Т.В. Цацорина считает, что «цель внедрения программы наставничества в колледже – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях» [3; с.58]. Не секрет, что начинающие педагоги не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с обучающимися, несмотря на то, что это молодые, энергичные, зачастую талантливые люди. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой педагог на практике, можно назвать не только недостаточное владение методикой ведения урока, но и неумение выстраивать эмоциональное общение с обучающимися, и с их родителями; не у всех сразу складываются хорошие отношения с коллегами.

Работа со студентами требует не только большой выдержки, дисциплины и знаний, но и связана с умением налаживать с ними конструктивные межличностные отношения, которые влияют на успешность учебных показателей. Чемпионатное движение «Молодые профессионалы» в этом направлении, как конкурс профессионального мастерства, определяет не только линии наставничества, но и вектор его успешности. Многие наставники, которые привлекают молодых специалистов к участию в чемпионатном движении, демонстрируют и передают опыт через учебно-производственные ситуационные и тематические профессиональные пробы, где изучаются, анализируются и обсуждаются показатели выявления наиболее успешных и талантливых студентов.

За последние 5 лет своей педагогической деятельности, я трижды была наставником молодых педагогов. После выявления у молодого специалиста профессиональных интересов и пробелов в области педагогики мною предлагались примерные темы по самообразованию.

Для того чтобы моя работа с молодыми специалистами была более эффективной, готовила им различные «памятки»:

- обязанности куратора;
- организация работы с неуспевающими студентами;
- анализ и самоанализ урока;
- организация работы с родителями.

Итак, наставничество формирует основы для профессиональной грамотности, расширения кругозора, знания нормативно-правовой документации, использования культурных, коммуникативных, эстетических, деловых и педагогических компетенций для улучшения системы педагогического взаимодействия в коллективе. Как и любой преподаватель, я всегда радуюсь достижениям своих воспитанников. Так, все мои молодые педагоги закрепились в нашем колледже. Их уважают в коллективе, а главное, – любят студенты. С 2020 года эти молодые педагоги в качестве экспертов принимают участие в проведении демонстрационного экзамена.

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- во-вторых, я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации своих коллег;

- в-третьих, стараюсь осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. И это еще не все плюсы работы с молодыми коллегами.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые педагоги, и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника.

Используемая литература

1. Воскобойников Д.В., Палагута Т.А. Наставничество: новый формат взаимодействия участников образовательного процесса ОБПОУ

«Курский автотехнический колледж» // Педагогический поиск. - 2022.- № 9.- С. 21-25.

2. Миронова О. Модели наставничества в многопрофильном колледже // Ватандаш. - 2022. - № 7 (310). - С. 45-53.

3. Цацорина Т.В. Практика реализации программы наставничества в Хакасском колледже профессиональных технологий, экономики сервиса // Научно-методический журнал - Поиск.- 2021.- № 1 (74). - С. 58-61.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»

*Каримова Илиза Айдаровна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

«Морально-нравственное наставничество является частью национального культурного кода россиян, с его помощью из поколения в поколение передаются примеры великодушия и любви к ближнему. Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество - не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером», заявил президент РФ В.В. Путин во время открытого урока «Разговоры о важном» со школьниками.

Наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением, это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.

Древнегреческий философ Сократ считал, что главной задачей наставника является пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогал в самозарождении истины в сознании ученика.

В средние века наставниками были ремесленники, которые обучали своих учеников, впоследствии они становились подмастерьями, а изготовив «Шедевр», становились сами мастерами. Другим примером являются священнослужители, которые наставляли на путь истины прихожан, либо людей другой веры. Наставников, мудрецов и ученых всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

У царей в России были свои наставники и учителя. Например, священник Сильвестр был духовным наставником молодого царя Ивана IV Грозного. Кто знает, если бы царь следовал советам Сильвестра, он, возможно, и не получил бы прозвания «Грозный». Либо Симеон Полоцкий при царе Алексее Михайловиче и Федоре. Федор прислушивался к своему наставнику. Примером этому служит тот факт, что Симеон убедил венценосного воспитанника открыть в столице типографию, которая была свободна от цензуры московского патриарха

Советский опыт наставничества, конечно же, отличался от современной российской типологии, классификации и компетенций наставников, но наставников в любое время объединяло одно, что все готовы направить, поддержать молодых специалистов, либо же обучающихся.

В нашем колледже разработана методика и содержание работы, как с молодыми специалистами, так и со студентами. Основной целью модели наставничества в колледже является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Исходя из опыта работы, могу сказать, что каждый год проводятся конкурсы, конференции и олимпиады различного уровня. Основная цель

наставников заключается в том, чтобы выявить одаренных, талантливых студентов к таким мероприятиям. Но без наставничества студенты не смогут самостоятельно реализовать данные проекты. Среди основных ошибок и проблем:

1. Не могут самостоятельно определиться с направлениями, с темой;
2. неправильно формируют методический аппарат;
3. грамматические, стилистические и пунктуационные ошибки;
4. неуверенность, что смогут выступить, например, на международном или российском уровнях;
5. делают все в последнюю очередь;
6. когда нужно снять видео или сделать презентацию, либо даже напечатать текст, не знают или не умеют редактировать;
7. боязнь или низкая самооценка, особенно у первых курсов;
8. нехватка времени у 3-4 курсов;
9. ограниченность во многих конкурсах возрастных рамок и др.

Тем самым, наставник из просто преподавателя превращается и в сценариста, и в писателя, режиссера, мечтателя, идеолога, психолога и многое другое.

Наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности или перестройку жизненных ценностей. Но при этом, как мне кажется, и наставляемый может внести свой вклад в общую работу.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в моей работе как наставника в каждом направлении выстроены методы подготовки студентов, участвующих и победивших в различных мероприятиях. Безусловно,

невозможно все время побеждать, но для успешного воспитательного и учебного процесса необходимо понимать и принимать, что ошибки в деятельности неминуемы, но наставник должен минимизировать риски их возникновения на всех этапах своей деятельности. Наставник должен быть авторитетом, опорой и примером для наставляемых, ведь именно тогда, совместными усилиями можно добиться настоящего успеха.

Библиографические источники:

1. <https://ria.ru/20220901/nastavnichestvo-1813814497.html>

[Электронный ресурс]

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Ким Диана Сергеевна,
Исмагилова Анастасия Фанисовна,
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж», г. Елабуга.*

Наставничество играет важную роль в профессиональном развитии молодого педагога. Оно помогает новым преподавателям развиваться, решать проблемы и обретать уверенность в своих возможностях. В этой статье мы рассмотрим, что такое наставничество, почему оно важно для молодых педагогов и какие преимущества оно может принести.

Наставничество - это процесс, в рамках которого более опытный педагог помогает молодому коллеге в его профессиональном развитии. Наставник может поделиться своими знаниями, опытом и навыками, а также помочь новому педагогу установить связи с коллегами, администрацией и родителями.

Один из основных принципов наставничества заключается в том, что молодой педагог должен научиться самостоятельно решать проблемы и принимать решения. Наставник должен помочь преподавателю развить свою

самостоятельность и уверенность в своих возможностях, а не решать все проблемы за него.

Почему наставничество важно для молодых педагогов?

Молодые педагоги часто сталкиваются со множеством вызовов в своей работе. Они должны научиться работать с разными типами обучающихся, учитывать их индивидуальные потребности, решать проблемы взаимодействия с родителями и администрацией. В этой ситуации наставник может стать надежной опорой для молодого преподавателя.

Наставник может помочь молодому педагогу установить связи с коллегами и получить поддержку от опытных коллег. Это помогает новому педагогу быстрее адаптироваться к новой среде и научиться работать эффективнее. Кроме того, наставник может помочь развить свои навыки и уверенность в своих возможностях. Он может дать советы, поделиться опытом и помочь разобраться в сложных ситуациях. Преимущества наставничества для молодых педагогов:

1. Помощь в адаптации

Наставник помогает молодому педагогу адаптироваться к новой среде и быстрее узнать о правилах и культуре образовательного учреждения. Наставник может дать советы по организации уроков, дать рекомендации по работе с обучающимися, а также помочь новому преподавателю наладить отношения с коллегами и администрацией.

2. Помощь в развитии навыков

Наставник может помочь молодому педагогу развить свои навыки преподавания и управления группой. Он может дать советы по работе с разными типами студентов, помочь разработать план занятия и оценки, а также поделиться методиками преподавания.

3. Помощь в решении проблем

Наставник может помочь молодому педагогу решать проблемы, возникающие в работе. Он может поделиться своим опытом и знаниями, а также помочь новому учителю разработать стратегию решения проблем.

Кроме того, наставник может помочь молодому педагогу развить навыки самостоятельного решения проблем.

4. Поддержка и мотивация

Наставник может стать для молодого педагога поддержкой и мотивацией. Он может похвалить учителя за хорошую работу, дать советы по улучшению работы и помочь справиться со стрессом и нагрузкой.

Стать наставником - это ответственная задача, требующая определенных навыков и знаний. Чтобы стать наставником, необходимо иметь опыт работы преподавателем и обладать соответствующими качествами, такими как терпение, понимание, умение слушать и давать советы. Если вы хотите стать наставником, обратитесь в свою образовательную организацию, которая проводит программы наставничества. Вам могут предложить пройти обучение или собеседование, чтобы определить вашу пригодность для этой роли.

Наставничество играет важную роль в профессиональном развитии молодых педагогов. Оно помогает новым педагогам адаптироваться к новой среде, развиваться и находить решения проблем. Наставник может стать надежной опорой и мотивацией для молодого преподавателя. Наставник должен быть готов к тому, чтобы выслушать и понять проблемы и потребности молодого педагога, а также быть готовым предоставить свой опыт и знания, чтобы помочь в решении этих проблем.

Важно также учитывать, что наставничество должно быть взаимоотношением, основанным на доверии и уважении. Если вы хотите стать наставником, необходимо иметь соответствующие качества, такие как терпение, эмпатия, умение общаться и находить общий язык с разными людьми, а также способность слушать и давать советы.

Для молодых педагогов наставничество может стать не только помощью в профессиональном развитии, но и возможностью пообщаться с опытной коллегой, получить обратную связь и улучшить свои навыки. Однако, важно не забывать, что наставник не является няней или решающим всех проблем, а

лишь помогает молодому педагогу стать самостоятельным и успешным в своей работе.

В целом, наставничество в профессиональном становлении молодого педагога является важным аспектом образовательной системы, который помогает поддержать и развить кадры в сфере образования. Оно взаимовыгодно как для молодых педагогов, так и для опытных преподавателей, которые могут поделиться своими знаниями и опытом с новым поколением педагогов.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ СТУДЕНТОВ С ОВЗ

*Ковалева Марина Александровна,
ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань*

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Создание смешанных групп студентов, в колледже слышащих и слабослышащих привело к тому, что в этих группах появилась "новая" категория студентов, которых можно отнести к группе "наставник" и "наставляемый".

Интерес слышащих студентов к однокласснику с нарушением слуха естественен. У слышащих обучающихся возникает множество вопросов по поводу особенностей восприятия окружающего мира слабослышащими, значения звукоусиливающей аппаратуры. На первом месяце обучения происходит адаптация всего коллектива группы. В этот период важная роль

принадлежит преподавателю, как наставнику в целом. Образовательная интеграция студентов с нарушением слуха предполагает обучение в коллективе слышащих сверстников на равных условиях. Чрезвычайно важным становится психолого-педагогическое сопровождение не слышащего студента в процессе его общения со слышащими сверстниками.

Через некоторое время большинство слышащих студентов с удовольствием включаются в совместную деятельность и свободно общаются со слабослышащими. Среди студентов группы появляются ребята готовые помочь одноклассникам с ОВЗ в освоении материала. Такая форма наставничества "студент – студент" предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени получения образования и должен обладать организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомую помощь наставляемому в процессе освоения материала.

Обычные студенты могут получить преимущества при инклюзивном подходе к образованию за счёт улучшения качества обучения и совершенствования педагогических технологий работы в группе. В такой группе студентов, как наставник, так и наставляемый имеют свои преимущества.

Трансляция деятельности на занятиях, в которую совместно вовлечены обучающийся с ОВЗ и наставник по принципу: делай как я. Наставник оказывает во время занятий посильную помощь при проведении практических, лабораторных работ. Подсказывает, в какой момент урока нужно записать, зарисовать, что либо в рабочую тетрадь, обратить внимание на доску.

Студенты группы оказывают помощь преподавателю в создании наглядного материала для обучения студентов с ОВЗ. Группой студентов был выполнен на основе технологии опорного конспекта буклет на тему: "Чтение марок покрытых электродов". Он иллюстрирован в цветовой гамме и преподносит изучаемый материал в виде справочного материала,

легкодоступного для понимания. Совместная работа на уроке "наставник" и "наставляемый" является хорошей поддержкой сопровождаемого в процессе получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций.

Во время посещения выставки на ВИКО "Техносварка" ребята с интересом изучают новые технологии сварочного производства, наблюдают за процессом сварки профессионалов. Особый интерес возникает, если им предоставляется возможность поработать на современном оборудовании. На выставке подбирают материал для дальнейшего выполнения письменной экзаменационной работы. В этот момент слабослышащим студентам приходит на помощь сконцентрировать внимание не только сурдопереводчик, но и наставник. Они своим примером помогают подобрать нужные рекламные буклеты, также являются сопровождаемыми.

Какие результаты мы ждем от этого сотрудничества:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в группе;
- развитие инициативы студентов;
- стимулирование творческой активности;
- участие во внеклассной деятельности;

Таким образом, наставничество - это практическая передача знаний, умений, которая является не только более эффективной, чем изучение теоретического материала, но и познавательной. Целью такой формы наставничества является разносторонняя

поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Список использованных источников:

1. Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е. В. Филатова // Вестник КемГУКИ. — 2018. — № 18. — С.198.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФИОРИЕНТАЦИИ КАК «КОМПАС» УСПЕХА БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА

*Крошечкина Ирина Юрьевна,
филиал ФГБОУ ВО «Самарский государственный
университет путей сообщения», г. Казань.
Лиганова Валерия Евгеньевна,
МБУ ДО «Детская музыкальная школа №1»
Кировского р-на, г. Казань*

В условиях модернизации системы российского образования все более актуальной становится проблема успешного профессионального самоопределения обучающихся, что можно обеспечить путем внедрения системы наставничества, посредством научно-методического сопровождения будущих педагогических работников. При этом, внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях на сегодняшний день обусловлено не только национальными целями и стратегическими задачами государства, но и приоритетами непосредственно общества, которые показывают необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Актуальность данных вопросов подтверждает тот факт, что создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов как одного из значимых направлений государственной политики в сфере образования в рамках национальных проектов поручено реализовать правительству РФ до 2024 г. [1, 2].

Современной школе нужен не только профессионально компетентный, но, прежде всего, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации личностных ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Понимание этих вопросов и оценка собственного потенциала поможет обучающимся, стоящим перед выбором профессии, самоопределиться.

В связи с этим, ведомственным проектным офисом национального проекта «Образование» разработаны рекомендации для методической

поддержки внедрения в субъектах РФ целевой модели наставничества обучающихся в рамках образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом как между непосредственно обучающимися, так и в системе взаимодействия с педагогом [3].

Процесс наставничества не связан с прямым руководством или влиянием одного человека на другого и только передачей знаний, а реализуется посредством участия в его жизни на условиях продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи, что позволяет оказать взрослому человеку более продуктивную помощь, необходимую поддержку в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. И, что немаловажно, создает у подростков полное ощущение самостоятельности, уверенности в своих способностях и мотивирует их в дальнейшей самореализации.

Данные акценты просматриваются в «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года», которая актуализирует задачу объединения усилий общества, семьи, молодежных движений в области воспитания, популяризации лучших практик наставничества, в том числе в направлении профориентационной работы как социально-педагогической системы формирования готовности обучающихся к профессиональному самоопределению в определенной сфере труда с учетом, прежде всего, их желаний и интересов, а также психофизических возможностей, уровня знаний и образовательной активности [4]. При этом, для получения ожидаемого результата прежде всего необходимо разрешить противоречие между большой значимостью профессиональной ориентации как для отдельной личности, так и для общества в целом, и реальной недооценкой наставничества в области профориентационной работы, выражающейся в недостатке времени на неё, в слабой подготовке наставников в этой области.

Согласно анализу выделенных противоречий, проведенных в ходе исследований в области педагогики [Зияева З.А., Галеева А.З., Голованов

В.П., Демакова И.Д.], для их разрешения необходимо реализовать следующие тенденции:

1. Изменение роли наставничества в профессиональной ориентации, что прежде всего научит обучающихся конструировать собственный профессиональный маршрут и вносить в него своевременные изменения в соответствии с требованиями рынка труда.

2. Перемещение акцентов в профориентационной работе от рекомендательных вариантов помощи к активизации самих обучающихся через профессиональные пробы и формирование у них умения ориентироваться в разнообразных ситуациях выбора и принимать ответственные решения.

3. Усовершенствование приемов наставничества, в частности, передачи лидерских функций обучающимся, что позволит им самореализоваться в практической деятельности.

Таким образом, сегодня реализация обозначенных тенденций возможна лишь при соблюдении следующих условий: увеличения времени на наставничество (переход от одноразовых, эпизодических консультаций к многократным встречам); создание организационных условий для такой работы (системной и комплексной); специальная подготовка наставников, способных работать по разным направлениям с использованием различных методов; изменение у наставников отношения к профориентации (осознание ее реальной важности) [5].

Список литературы

1. Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

2. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-Р);

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

4. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утв. Распоряжением РФ от 29 мая 2015 года N 996-р)

5. Наставничество в профориентации в образовательной организации: методические рекомендации / Е.В. Овчинникова, Е.А. Афолина, Г.К. Парина и др. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2021

РАБОТА С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ В ЧИСТОПОЛЬСКОМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ТЕХНИКУМЕ

*Куличкова Елена Александровна,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
имени Г.И.Усманова», г. Чистополь*

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. Это поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. 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. Являясь председателем цикловой комиссии общеобразовательных и

гуманитарных дисциплин, и зачастую общаясь с молодыми педагогами, могу сказать, что 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.

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. Мониторинг деятельности молодых преподавателей, их профессионального уровня, определение трудностей на этапе адаптации.
2. Педагогическая, психологическая и методическая помощь и просвещение.
3. Практическая помощь в оформлении документации, составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока.
4. Передача опыта и наполнение методической копилки педагога.
5. Повышение профессионального уровня молодых преподавателей через участие в конкурсах, семинарах, конференциях.
6. Психологическая адаптация молодого педагога и раскрытие его творческого потенциала.
7. Помощь в ликвидации трудностей при организации учебно-воспитательного процесса, в работе с группой студентов и их родителями,

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, высказать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Молодежь, пришедшая работать, гораздо ближе к студентам, лучше понимает их проблемы и желания, находится с ними «на одной волне». Такой тандем опыта и молодого рвеня приносит положительный результат в работу всего учебного заведения. 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.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКЕ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА

*Кульмякова Ольга Ивановна
ГАПОУ «ККСАиГХ», г. Казань*

Актуальность постановки проблемы наставничества в работе с детьми-инвалидами связана с тем, что адаптация таких студентов к учебе в колледже и к будущей профессиональной деятельности требует применения различных современных технологий, к таким технологиям можно отнести наставничество. По данным ПФ, на 01.02.2023 года, в России насчитывалось 716 962 детей-инвалидов. Общее число студентов СПО в РФ составило 3,43 млн. человек. Доля студентов с инвалидностью (по данным Росстата) в их числе составляет порядка 34 045, то есть всего лишь 1%.

В ГАПОУ «ККСАиГХ» инфраструктура не совсем приспособлена для обучения инвалидов, количество студентов-инвалидов незначительно (также 1%). Часть абитуриентов с инвалидностью каждый год выбирают специальность «социальная работа». В группах социальных работников обучаются мобильные инвалиды с детства с сохранным интеллектом, преимущественно с легкими, средними формами ДЦП и общими заболеваниями. Главную роль в обеспечении адаптации и социализации студентов с ОВЗ играет классный руководитель.

По ФЗ-273 «Об образовании в РФ» и ряда вытекающих из него нормативно-правовых документов, существенно востребованы инклюзивные технологии, повышаются требования к компетентности и классных руководителей, реализующих инклюзивную практику в СПО. В тоже время проведение в РФ в 2023 году Года педагога и наставника вызывает потребность в анализе своей педагогической деятельности с позиции

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

В практике классного руководителя можно выявить следующие формы наставничества: 1. Педагог-Педагог. Данное взаимодействие обычно проявляется в форме менторства и супервизии.

Ментор (от англ.-mentor) смотрит на ситуацию «сверху», вовлекает подопечных менти (mentee) в работу и мотивирует двигаться вперед личным примером.

Супервизия (лат. supervidere — обозревать сверху) направлена на педагогов, уже имеющих опыт практической деятельности и нуждающихся в оказании помощи при решении трудных задач, это наставничество над наставником в сложной профессиональной ситуации.

А) Такими наставниками для классного руководителя являются прежде всего директор колледжа и заместители директора, которые направляют работу классного руководителя.

Б) Наставниками-супервизорами можно назвать компетентных сотрудников ресурсных центров, преподавателей курсов повышения квалификации в области инклюзивного образования.

В) Наставником является сам классный руководитель по отношению к преподавателям, обучающим студентов своей группы, а также к имеющим недостаточный опыт работы с инвалидами. Полем работы наставника является консультирование и сопровождение коллег по подходам к обучению студентов-инвалидов с учетом их нозологии, поиску методик, средств обучения; изменению традиционного темпа и т.п.

2. Педагог-Студент. При работе со всей группой, классный руководитель может выступать не только в роли наставника-ментора, но и в роли наставника-фасилитатора. Фасилитатор - педагог, который своим присутствием и воздействием облегчает проявление самостоятельности

обучаемых, обеспечивает положительное межличностное взаимодействие. Фасилитативная функция классного руководителя проявляется в подготовке всех студентов группы к совместному обучению здоровых студентов и инвалидов; по формированию и поддержанию позитивных форм общения с людьми, имеющими инвалидность; в профилактике и разрешению конфликтов, соблюдению этикета; организации волонтерства в помощь инвалидам.

Классный руководитель обеспечивает поддержку и защиту студентам-инвалидам в течении всего обучения в колледже, в его работе есть элементы скаффолдинга (мотиватора, решение задач с поддержкой). Классный руководитель внушает студенту веру в себя, работает по формированию и поддержанию мотивации к учебе в колледже. Функции наставника-коуча (тренера) классный руководитель выполняет при подготовке студентов с ОВЗ к участию в инклюзивных конкурсах (Абилимпикс и другие).

3. Студент-Студент с ОВЗ. Обучение в одной группе здоровых и больных студентов эмоционально обогащает жизнь и тех, и других. Проблемы людей с инвалидностью для будущих социальных работников становятся более знакомыми и понятными. Для студенческой группы характерны элементы наставничества в форме шедоуинга (от англ. shadow), которое заключается в том, что обучаемый студент наблюдает за учебой и поведением успевающих студентов. В процессе обучения студенты-инвалиды становятся более уверенными, можно отметить их старательность, особую внимательность на уроке, неплохой интеллект, отсутствие пропусков даже по уважительной причине, доброжелательность.

Помощь успевающих студентов менее успевающим можно определить, как баддинг (англ. buddy - друг), основанный на предоставлении друг другу информации, как помощь и руководство одного человека другим. Например, работа в качестве волонтеров, присылающих домашнее задание студенту-инвалиду; сидящих рядом студентов и помогающих правильно выполнить задание на уроке; помогающих двигать мышку (из-за мелкого

курсора на экране) слабовидящему студенту на практических занятиях по информатике.

Итак, наставничество в разных видах и формах создаёт более комфортную среду для студентов-инвалидов.

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА И НАСТАВНИЧЕСТВО С КУРСАНТАМИ СПАСАТЕЛЕЙ И ПОЖАРНЫХ. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ТЕТЮШСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КОЛЛЕДЖА ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ

*Кушагина Виктория Николаевна,
ГАПОУ «Тетюшский государственный колледж
гражданской защиты», г. Тетюши*

По ряду сложившихся профессиональных условий руководством Тетюшского района и Тетюшского педагогического колледжа было принято решение о перепрофилировании колледжа в Тетюшский государственный колледж гражданской защиты. Из гуманитарного направления требовалось перейти на техническое, а это - полное изменение учебного плана, материально-технической базы и кадрового состава.

Перепрофилирование стало возможным благодаря востребованности данных профессий, а также отсутствие образовательных организаций, готовящих специалистов для структуры МЧС.

Мы «росли» постепенно. В августе 2014 года были проведены первые вступительные испытания, а первого сентября на линейке стояло четыре взвода курсантов.

В колледж поступают вчерашние школьники после 9 класса, т.е. первые два курса - это еще школьники по возрасту. Исходя из этого педагогический коллектив колледжа сформулировал задачи, которые и решает в ходе учебно-воспитательного процесса:

- Предоставление, наряду с основным общим (полным) образованием, профессиональных знаний и навыков, необходимых для осознанного выбора профессии и дальнейшего обучения в соответствующих вузах;

- Создание благоприятных условий для интеллектуального, нравственного и физического формирования личности курсантов, всестороннего развития их способностей и творческого потенциала;

- Воспитание любви к Родине, ответственного понимания служебного и гражданского долга;

- Формирование высокой культуры, морально-психологических, деловых и организаторских качеств;

- Привитие воспитанникам чувства чести и достоинства, уважения к правам и свободам человека;

- Оказание помощи родителям в воспитании и формировании у курсантов навыков самостоятельности, трудолюбия и дисциплинированности.

На основании поставленных задач, в колледже стали формироваться новые традиции.

Знаменательным событием для курсантов стало принятие торжественной клятвы будущего спасателя.

Посвящение в курсанты проходит с вручением каждому студенту оранжевого берета. Причем вручают курсантам береты представители Главного управления министерства ГО и ЧС РТ и администрации Тетюшского муниципального района.

Отдельная работа связана с подбором кадрового состава преподавателей. Значительная часть педагогов привлечена в колледж из структур МЧС РТ (преподают действующие спасатели, офицеры и вольнонаемные).

Несмотря на обилие специальных дисциплин, содержание образовательного процесса в колледже определяется государственным образовательным стандартом СПО. Помимо основного общего образования

обучающиеся осваивают программы дополнительного образования, которые направлены на расширение приобретаемых в колледже навыков по следующим направлениям: «Вожатый», «Матрос-спасатель», «Водолаз», «Промышленный альпинизм», «Судоводитель».

Воспитательная работа строится в колледже на основе развития самоуправления. Выбираются командиры групп (взводов) и командиры отделений. При этом у каждого есть свои строго определенные права и обязанности, закрепленные в Положении, принятом на общем собрании педагогического коллектива.

У колледжа есть свое знамя, эмблема и форма спасателя. А учебные занятия начинаются с обязательного утреннего общего построения с поднятием государственных флагов и исполнении гимнов РФ и РТ.

Воспитательный процесс в первую очередь направлен на то, чтобы преодолеть юношескую агрессивность, сплотить на духовных идеалах, воспитать такие качества, как честь и доброта, уважение к человеку, готовность защитить слабого, способность преодолевать трудности, своевременно оказать квалифицированную помощь.

Одним из важных звеньев в воспитательной работе является подведение итогов и награждение за успехи. По итогам соревнований поводится награждение победителей. За отличную учебу, поведение и достижения в различных областях курсантам присваиваются звания: «младший сержант», «сержант» и «старший сержант».

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ ПЕДАГОГОВ- НАСТАВНИКОВ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

*Кырмагина Светлана Николаевна,
Демидова Юлия Алексеевна,
ГАПОУ «Заинский политехнический колледж», г. Заинск*

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа или имеющими

педагогический стаж не более 2 лет. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Заместитель директора представляет назначенного молодого специалиста педагога учреждения образования, знакомит с приказом о закреплении за ним наставника; создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником; посещает отдельные учебные занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом; консультирует наставников по вопросам форм и методов работы, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами и др.

Содержание работы с молодыми специалистами в учреждении образования определяется по итогам выявления затруднений в организации образовательного процесса, с учетом потребностей молодых учителей в профессиональной адаптации и личностно-профессиональном становлении.

Работа с молодыми педагогами организуется в соответствии с принципом «восхождения»: сначала профессиональная адаптация молодого педагога, затем развитие у него педагогической компетенции и, наконец, воспитание стремления к творчеству в педагогической деятельности.

Профессиональная адаптация молодого педагога.

План работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности состоит из трех частей - подготовительной, общей и индивидуальной.

План рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с заместителем директора учреждения образования по методической работе и утверждается директором.

Как правило, план профессионального становления состоит из двух частей:

- вхождение в должность;
- работа в должности.

По завершении периода адаптации наставник составляет заключение, в котором определяет эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Результаты работы наставника заслушиваются на заседании методического объединения. Важно, чтобы заместитель директора по учебной работе совместно с членами методического объединения после окончания адаптационного периода определил дальнейшие пути совершенствования педагогического мастерства молодого специалиста согласно полученным им рекомендациям от наставников.

В соответствии с планом работы учреждения на учебный год, проводятся обучающие занятия для начинающих педагогов. Тематика занятий определяется исходя из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых процесс становления молодого специалиста будет несовершенным.

Одной из самых необходимых и эффективных форм работы с молодыми специалистами является консультация, которую могут проводить представители различных служб учреждения образования. Очень актуальной будет консультация психолога, который познакомит педагогов с особенностями классных коллективов, методами и приемами работы с ними. Необходимой является встреча с классными руководителями тех классов, с которыми молодой педагог начнет свою работу. Очень важна индивидуальная консультация педагога-наставника и заместителя директора после посещения учебных занятий, которая представляет собой подробный

анализ их результативности, а также всех позитивных и негативных моментов.

Использованная литература

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).

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 21.09.2021 г.)

Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17

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

Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с

НАСТАВНИЧЕСТВО И ЕГО ЗАДАЧИ: ИЗ ОПЫТА ГАПОУ «ЕЛАБУЖСКИЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ»

*Лукашова Марина Валерьевна,
ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств», г. Елабуга*

Для признания особого статуса педагогических работников, особенно тех, кто выполняет функции наставника, Указом Президента России Владимира Путина 2023 год объявлен в нашей стране Годом педагога и

наставника. По мнению Первого заместителя Руководителя Администрации Президента РФ Сергея Кириенко: «Работа по признанию особого статуса педагогических работников и наставников не начинается и не заканчивается Тематическим годом, она идет уже на протяжении длительного времени и не должна заканчиваться, когда закончится календарный год. Год педагога и наставника – это логичное продолжение последовательной работы, которая реализуется в стране» [1].

Что же включает в себя наставничество? Каковы его функции и задачи? Эти вопросы каждая образовательная организация решает для себя самостоятельно. В широком понимании современное понятие «наставничество» возникло в 60 –е годы 20 –го века и рассматривалось как эффективная форма воздействия на умы молодежи с целью их профессиональной подготовки и нравственного воспитания. В 1975 году В СССР был утвержден почетный знак «Наставник молодежи».

Современные модели наставничества имеют более широкий взгляд на эту деятельность: это не только передача опыта от старшего поколения младшему, но и наоборот (реверсивное наставничество); это и передача опыта молодых сотрудников друг другу (партнерское наставничество) и т.д. Наставниками могут быть любые члены коллектива, т.к. выбор наставника зависит от конкретных решаемых задач.

В ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств» деятельность педагогов – наставников направлена на решение следующих задач:

1. Социальная адаптация. При решении этой задачи объектом наставнической деятельности могут быть как молодые специалисты, так и преподаватели, пришедшие в коллектив из другой организации. Роль наставника в данной ситуации может выполнять любой сотрудник, обладающий следующими личными характеристиками: способность к эмпатии, доброжелательность, позитивное мировоззрение, умение слышать и т.д. В колледже такие взаимоотношения, как правило, формируются свободно, но поддерживаются администрацией, обговариваются с

наставником. В случае социальной адаптации чаще всего используется традиционная модель наставничества «один на один», реже партнерская модель. Если речь идет о социальной адаптации старшего поколения педагогов к современным реалиям с помощью молодежи (освоение современных компьютерных программ, интерактивных досок и др.), то приходится прибегать к реверсивной модели наставничества [2].

2. Профессиональная адаптация. Чаще всего данная задача в Елабужском колледже культуры и искусств решается по отношению к молодым преподавателям, вливающимся в коллектив. В качестве наставника выбираются только высококвалифицированные специалисты, имеющие серьезный опыт преподавательской деятельности. Уже много лет на базе колледжа существует школа Молодого педагога, которая создает комфортную обстановку для развития преподавателей. В данном случае наставничество делает акцент на практическую часть педагогических знаний. Также формируется стратегия профессионального развития молодого специалиста на несколько лет. В рамках работы школы Молодого педагога используются следующие модели: Group Mentoring – один наставник работает с группой от 2 до 6 подопечных, общение носит периодический характер (например, один раз в месяц); скоростное наставничество – однократные встречи молодежи с наставником очень высокого профессионального уровня или руководителями сферы образования; виртуальное наставничество – использование в работе школы Молодого педагога видеоконференций, круглых столов, семинаров посредством сети Интернет.

3. Развитие профессионального потенциала сотрудников. Решение этой задачи стимулирует творческую деятельность сотрудников, формирование знаний и навыков, которые ранее не использовались преподавателями. В качестве наставника привлекают высококвалифицированного специалиста образовательной организации. В ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств» вышеуказанная задача

решается на примере деятельности Школы куратора. Рано или поздно преподаватели осваивают новую для них сферу деятельности – кураторство. У многих кураторство вызывает дополнительные вопросы, непонимание того, с чего начинать эту деятельность и как ее развивать. Сотрудник, имеющий серьезный опыт работы в сфере коллективного воспитания, чаще всего заместитель директора по воспитательной работе, разрабатывает методический комплекс куратора, который выступает в качестве инструмента наставничества и позволяет мягко и спокойно войти педагогу в новую для него ипостась педагогической деятельности.

4. Сохранение корпоративных знаний и традиций. Обеспечивает преемственность специфических знаний и традиций колледжа. В качестве наставника выступает высококвалифицированный сотрудник, имеющий большой стаж работы.

Список использованных источников:

1. https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika/
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitiie-nastavnichestva-kak-formy/>

МОДЕЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА С КЛАССНЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

*Минегалиева Ильсияр Дамировна,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж
имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск*

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в образовательной сфере. Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Сегодня школа нуждается не в учителе, который доносит до ученика знания, а в наставнике, который может выяснить, как ученик может

осваивать эти знания эффективнее всего, где его зоны роста, какими методами лучше всего можно восполнить пробелы, в какой форме материал усваивается лучше. Он должен помогать ученику самостоятельно находить ответы на вопросы и осваивать новые навыки. Наставник инструктирует, наблюдает, поддерживает, опираясь на индивидуальность ученика, помогает ему найти идеальный маршрут, который бы позволил изучить производственный процесс. В образовательном процессе наставником, прежде всего, является классный руководитель.

Работу с группой технической специальности, реализуем на практике, используя модель распределения обязанностей по направлениям. Задача программистов (на примере специальности «Прикладная информатика (по отраслям)») – это разработка интересных учебных материалов, изучая, которые обучающиеся смогут не только погрузиться в учебный процесс, но и сделает данный вид деятельности ярким, увлекательным доступным.

Классный коллектив делится на подгруппы, исходя из интересов и творческой направленности:

- 1 подгруппа – «Event-организаторы»;
- 2 подгруппа – «Web-разработчики»;
- 3 подгруппа – «Дизайнеры»;
- 4 подгруппа – «Консультанты».

Event-организаторы – это отдел, который занимается организацией различных праздничных мероприятий. Event-организаторы придумывают мероприятия, но и управляют ими.

Работу в современном мире невозможно представить без применения информационных технологий. В нашем мире это не просто технические средства, а полноценные формы и методы обучения, количество которых растёт практически каждый день. Web-разработчики – отдел занимается созданием сайтов и веб-сервисов. Помогают преподавателям с созданием, оформлением, заполнением сайтов. Студенты участвуют в конкурсах республиканского масштаба со своими разработками.

Дизайнеры – отдел занимается разработкой логотипов, презентаций, редактированием фотографий. Их обязанности часто пересекаются с обязанностями графического дизайнера: баннеры, разработка логотипа и фирменного стиля, разработка дизайна печатной продукции (таблички, визитки, буклеты, листовки, наклейки).

Консультанты – это помощники при подготовке к урокам и экзаменам. Проводят дополнительные занятия со студентами или с учениками по предмету «Информатика», «Математика». Сюда обращаются студенты и школьники, у которых возникают трудности по учебным предметам.

Успех – это итог совместного труда педагога и воспитанника, результат их сотрудничества, соавторства, общего творческого и научного поиска. Главным показателем качества образования является успешность, конкурентоспособность студента, его уверенность в своих знаниях, компетентность в различных областях знаний. Всё это особенно ярко проявляется в различных конкурсах, олимпиадах, интеллектуальных марафонах. Основными достижениями участников нашей лаборатории являются участия и победы в республиканских конференциях и конкурсах.

Данная модель работы учит творчески мыслить, планировать. В нашей группе студенты пробуют то, чему не учат в рамках обязательной программы, приобретают знания и навыки, которые сложно развить в домашних условиях. Нужно помнить, что классный руководитель самый необходимый человек для ребенка в современной школе. Он наставник и помощник подрастающего поколения, центральная фигура процесса воспитания.

Список литературы:

1. <http://ouint15.omsk.obr55.ru> – дата доступа: 20.02.23
2. Чернобай В. А. Социальная психология: серия «Среднее профессиональное образование» / В.А. Чернобай – Ростов н/Д: Феникс, 2007, – 158 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

*Минеева Юлия Владимировна,
ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»,
г. Нижнекамск*

Социальный заказ современной системе образования обусловлен постоянно возрастающими требованиями информационного общества к качеству образовательных услуг. Несомненно, система образования призвана быть структурой, ориентированной на результат, на формирование устойчивой мотивации всестороннего развития личности, на адаптацию к глобальным вызовам современности, на готовность и объективную возможность применить профессиональные знания, умения и навыки в разработке совместных глобальных и региональных проектов.

Сейчас в образовании - время модернизации, время перемен. От стандартов, содержащих образовательный минимум с указанием только предметных результатов, осуществляется переход на новые Федеральные государственные стандарты, где совершенно иные требования к программам, к универсальным учебным действиям (предметным, метапредметным, личностным). Да и сам преподаватель теперь должен соответствовать профессиональному стандарту.

Современной профессиональной учебной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Все эти профессиональные умения и свойства характера присущи в первую очередь преподавателю с многолетним опытом работы. Но ему приходится менять устоявшиеся принципы работы. И это не всегда проходит безболезненно.

У молодого специалиста ситуация проще. Он менее консервативен, готов к нововведениям и стремится перенимать передовой педагогический

опыт, не скован стереотипами и свободен от шаблонов обучения и воспитания, обладает высоким уровнем компьютерной грамотности и нацелен на достижение ощутимых результатов.

Стандарт предполагает, что к моменту поступления на работу в образовательное учреждение молодой специалист уже обладает набором базовых навыков, а это позволит ему успешно выполнять свои обязанности. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознаёт, что знания, полученные им в университете, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - всё иначе.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определёнными трудностями. Во-первых, отбор содержания образования. Я, как учитель физики и информатики, могу привести простой пример. Подкрепляю объяснение примерами из реальной жизни. Для того, чтобы разрабатывать метапредметные, интегративные уроки, надо обладать широкими знаниями в содержании различных предметов, следить за достижениями в разных науках. Вторая трудность - поиск форм и методов обучения. Простыми педагогическими технологиями не достигается метапредметный результат.

Третья трудность - учет возрастных особенностей студента.

Повезёт тому молодому педагогу, которому будет оказана своевременная методическая помощь, у кого рядом окажется опытный педагог-наставник, желающий передать свои опыт и знания, помогающий адаптироваться к новой роли, вызывая тем самым готовность молодого педагога грамотно и качественно делать своё дело и желание уметь делать его по-своему, оригинально, творчески.

Наставник молодого педагога должен обладать высоким уровнем компьютерной грамотности, быть современником молодого педагога с точки зрения использования педагогических технологий. Только в этом случае взаимодействие опытных и начинающих коллег можно будет считать успешным.

Таким образом, если молодому специалисту не помогать, то только через 5-10 лет он станет грамотным специалистом соответствующим профессиональному стандарту педагога. Но этот процесс можно ускорить, и помощью в этом, я думаю, может стать компьютерная грамотность молодого педагога.

У каждого преподавателя должен быть свой открытый образовательный ресурс, причем его создание надо начинать еще со времени обучения в вузе. Это эффективная среда общения преподавателя не только со студентами и родителями, но и с другими педагогами города и страны. Можно отметить и возрастающую роль профессиональных сообществ в становлении молодых педагогов.

Необходимо практическое обучение молодого специалиста. Я думаю, что предпочтительной формой практического обучения молодых педагогов являются открытые уроки и мастер-классы лучших преподавателей. Тогда молодому педагогу, чтобы стать профессионалом, будет нужно не 10 лет, а те самые 3 года, определенные статусом молодого специалиста.

Таким образом, можно сформулировать три посыла молодому специалисту:

1. Будьте мобильны, двигайтесь быстрее!
2. Если вы обладаете высоким уровнем компьютерной грамотности - применяйте новые инструменты на уроке!
3. Если вы амбициозны - решайте учебные задачи комплексно (с учетом содержания, методов, возрастных особенностей учащихся)!

В заключении хочу сказать, что какие бы хорошие знания по методике не давали в высшем учебном заведении, стать высококвалифицированным специалистом можно только в реальной педагогической деятельности. И определяющей здесь является та атмосфера, в которую погружается молодой преподаватель после окончания учебного заведения.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ ПЕДАГОГА - ХОРЕОГРАФА ПОСРЕДСТВОМ СЦЕНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Мугинова Миляуша Мирхадиевна,
МБОУ № 39, г. Набережные Челны*

Сегодня тема наставничества приобретает особую актуальность в связи с годом педагога и наставника, что возвращает нас к мыслям о благодарности к людям, сыгравшим особую роль в нашем профессиональном становлении.

Являясь одной из форм педагогической деятельности, направленной на передачу опыта и знаний другим, наставничество является эффективной технологией формирования компетенций, ибо осуществляется оно через неформальное, основанное на партнерстве, взаимно дополняемое общение.

Сегодня можно выделить разнообразие моделей наставничества, среди которых: «педагог-педагог», «педагог - ученик», «ученик-ученик» и др.

Все они способствуют формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности; ориентируют учителя на творческое использование передового педагогического опыта, т.е. каждая из них, вместе с использованием общей методологии наставничества, предполагает решение определенного круга проблем и задач.

Помня о том, что особенности современной системы образования позволяют выступать в роли наставника педагогу любого возраста, если его профессиональные достижения и компетенции позволяют это сделать, нами преимущественно используется модель наставничества «каждый – каждому», предполагающая двусторонний взаимно подпитываемый процесс обучения.

В практике современного образования накоплено немало форм наставничества, раскрываемых через призму различных потребностей, одной из которых является участие в сценической деятельности.

Следует отметить, что наше молодое образовательное учреждение МБОУ №39, открытое в 2018 году, вот уже в течение нескольких лет

принимает активное участие в сценической конкурсной деятельности, в которую включаются как обучающиеся школы, так и учителя.

Так, в школе создан детский театр танца «Небеса», в состав которого входит 5 групп – от младших по возрасту до старших, с разным стартовым уровнем подготовки, а именно: есть дети, которые в дошкольном возрасте занимались гимнастикой – они отличаются особой гибкостью, некоторые занимались танцами – эти дети отличаются артистичностью. Но основную массу составляют дети, которые впервые начали заниматься в нашей школе танцев, но при этом некоторые из них схватывают очень быстро. Поэтому в процессе обучения мастерству исполнения движений, эти группы детей становятся не только примером для подражания, но и являются в известном смысле наставниками, где «каждый обучается у каждого»: виртуозному исполнению, элементам актерского мастерства, необходимым в танце, передаче внутреннего содержания танца через пластику движений и др.

Замечено, что даже названия танцев способствуют повышению интереса, в связи с этим используем креативные названия – стилизованный русский танец «Пятки горят», «Хочу в Париж», татарский стилизованный танец «Борлегэн», танец «Испанские мотивы», китайский танец «Доширак».

Как известно, мотив – «выступить на сцене», «участвовать в конкурсе» – является сильнейшим стимулом для любого исполнителя, тем более для детей. Поэтому наряду с отработкой техники танцев, используя собственный опыт наставничества, учим детей умению передавать в танце живые эмоции, для чего важно, прежде всего, обучать их освобождению от психологических зажимов, стеснения, боязни выразить своё творчество в движении.

Использование различных приемов наставничества в процессе обучения танцам способствует развитию у детей физических качеств и формированию необходимых технических навыков исполнительского мастерства. Важным при этом является развитие у них выразительности движений, обучение концентрации внимания, сосредоточенности.

Широко использую в своей работе мастер – классы как форму наставничества, среди которых: «Танцы народов Поволжья», «Выпускной вальс», «Я – танцор за 25 минут», способствующие, в итоге, хорошим результатам в конкурсах танцев различного уровня (лауреаты 1,2,3 степеней).

Формы наставничества в обучении танцам практикуются и с учителями. Так, два года: в 2018 - 2019 и в 2021 – 2022 учебных годах педагоги нашей школы приняли участие в конкурсе художественной самодеятельности под названием «Таланты вокруг нас», организованном для работников образования, в результате которых оба года заняли 1 место.

Идеи выступлений были воплощены нами в единых сюжетных танцах «Татарская свадьба», охвативших участие 25 педагогов (1 год участия) и единый повествовательный сюжетный танец «Народный праздник «Сабан – туй» (2 год участия), охвативший уже 30 педагогов (и объединивший в свой состав 5 танцев - русский, татарский башкирский, марийский, грузинский).

В настоящем, 2023 учебном году, в танцевальном конкурсе планируется участие 34 человек, так же, как и прежде - от директора до учителей, успешно проходят репетиции, в которых танцоры, имеющие опыт выступлений, приходят на помощь «новеньким» в освоении движений и уже практикуется новая модель наставничества: «молодой педагог и наставник».

Все это, в конечном счете, способствует формированию сплочённого творческого коллектива и детей, и педагогов, где преобладает радость за успех других, взаимопомощь, поддержка и коллективное творчество.

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.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРАКТИК РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ

*Музафарова Алсу Фандасовна,
ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум»,
г.Азнакаево*

В настоящее время ключевым трендом приемной кампании любой профессиональной образовательной организации является профориентация. От ее успешности зависит не только выполнение государственного заказа, но и качество контингента, что впоследствии определит качество подготовки выпускников и их конкурентоспособность. Система профориентации в нашем техникуме построена на основе интерактивных, деятельностных форм работы. Наставничество показало свою эффективность в профессиональной ориентации учащихся образовательных школ. В условиях сетевого взаимодействия техникуме формируется собственный опыт наставничества. Наставничеством можно назвать неформальную передачу знаний в любой области образовательного и воспитательного процессов. Направление наставничества является актуальным, в первую очередь, для обучающихся старших классов. Это своеобразное создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемых, формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации. Выпускникам предстоит очень важное решение - выбор будущей профессии. Именно мы, педагоги должны помочь в правильном выборе профессии, тем самым выбрать деятельность, в которой человек будет успешен. Основные задачи педагога - оказать помощь в раскрытии и оценке своего личностного и профессионального потенциала, повысить сознательность и осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,

оказывать помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Для профессионального самоопределения школьников мы используем следующие модели наставничества:

- «студент - потенциальный абитуриент»;
- «педагог техникума – потенциальный абитуриент»;
- «работодатель - потенциальный абитуриент».

В профориентационной работе используем следующие формы наставничества – индивидуальное, групповое, ситуационное.

В процессе организации профессиональных проб для учащихся средних образовательных школ применяем следующую модель наставничества: «студент - потенциальный абитуриент». В качестве наставников подготовлены обучающиеся техникума - волонтеры, готовые передать учащимся эстафету овладения выбранной профессией. Победители и призеры чемпионатов WorldSkills, различных конкурсов профессионального мастерства среди студентов ПООО РТ, именно их мы назначаем волонтерами. Данная модель наставничества для школьника «студент – потенциальный абитуриент» обусловлен возрастным преимуществом и она эффективна. Здесь волонтер и будущий абитуриент практически одного возраста и модель наставничества «равный - равному» позволяет снять психологический барьер и создать доверительную атмосферу. «Если это может сделать практически мой сверстник, значит, смогу и я». После проведения профессиональных проб обучающийся нашего техникума сопровождает школьника и в неформальном личном общении, посредством социальных сетей-дистанционное наставничество. Для создания комфортных условия, адаптации сопровождение первокурсника студентом – наставником продолжается.

Следующая модель, которая также успешно прошла апробацию - «педагог техникума – потенциальный абитуриент». Данная модель наставничества используется нами при организации профессиональных проб

и обучении школьников выбранной им профессии. Наставниками здесь являются руководители профессиональных проб и программ краткосрочного обучения для учащихся образовательных школ. Профессиональные пробы проводят наиболее подготовленные педагоги и мастера производственного обучения техникума, которые в основном имеют статус экспертов с правом оценивания демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс и прошедшие обучение (для автомехаников Павлов И.В., для технологов общественного производства Хусаенова З.Р., Джуварова Г.Б, для сварочного дела Шаймухаметова М.А.) После профессиональных проб и профобучения наставники продолжают консультирование в дистанционном формате, через социальную сеть в контакте, получить советы, рекомендации от наставника в режиме он-лайн. Если возникли вопросы, для получения профессионального ответа наставляемый ученик может самостоятельно обратиться к педагогу-наставнику.

Свою эффективность продемонстрировала при организации обучения профессии модель «работодатель - потенциальный абитуриент». При проведении профессиональных проб в части практического обучения к школьникам привлекаются опытные сотрудники предприятий. Представитель профессии, носитель положительной практики выступает отличным мотивирующим фактором в выборе профессии ибо знакомит с профессией «от первого лица». Появляется спрос на другой тип профориентации — персонализированный, благодаря которой потенциальный абитуриент сможет узнать свои сильные стороны, интересы, формулировать жизненные цели, и на этой основе выбрать то, чем реально хочет заниматься. Сегодня цифровой анализ наших данных развивается стремительно, что позволяет анализировать большое количество информации о каждом конкретном ученике. Цифровой образовательный след поможет строить действительно индивидуальные образовательные траектории, опирающиеся на интересы и склонности ребенка. В техникуме создана программа по профориентационной работе, которая предусматривает

начинать данный вид работы уже на раннем этапе образования. Мастера производственного обучения техникума проводят встречи с детьми подготовительной группы детского сада, рассказывают им о мире профессии. Причем беседа проводится в театрализованном формате. Также проводят мастер – классы с дошкольниками. Благодаря чему у детей появляется возможность познакомиться с настоящим профессиональным оборудованием, не только понаблюдать, но действовать с этим оборудованием. Данный вид профориентационной работы служит сюжетом для новых ролевых игр детей в сварщика, повара, механика, парикмахера и др.

В этом году мы внедрили новый вид наставничества «востребованный выпускник – абитуриент». Выпускник - это выпускник техникума, который ощущает эмоциональную связь с техникумом, чувствует принадлежность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.) О примерах такого наставничества мы уже можем говорить. Наши выпускники в очном формате делятся с потенциальными абитуриентами положительным опытом, достижениями в обучении, в карьере, демонстрировали свои профессиональные навыки, и результаты такого наставничества имеют хороший результат.

Грамотно построенная профориентационная работа со студентами должна осуществляться не только при поступлении в техникум, но и необходима на протяжении всего периода профессионального образования, в том числе и на момент трудоустройства выпускников. На конкурентном рынке рабочей силы выпускники образовательных организаций СПО будут чувствовать себя высоко, имея сформированную систему профессиональных ценностей и четкую концепцию своего профессионального будущего.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бухер, Стефан, Квест для творческого человека; пер. с англ. Юлии Змеевой.//Бухер, Стефан. - М.:Манн, Иванов и Фербер, 2018.- 144 с.

2. Вордеман, Кэрол, Как научить ребенка учиться; пер.с англ. Л.Головиной// Вордеман, Кэрол - М.: Альпина Паблишер, 2018. – 246с.

3. Роббинс, П. Работа с наставником / П. Роббинс // Journal of Staff Development. – 1999. – 20 с.

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО КАК УСЛОВИЕ АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

*Мухутдинова Алия Наилевна,
ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г.Тукая», г.Арск*

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.

Профессиональные образовательные организации считают наставничество значимым стратегическим элементом системы развития педагогических работников: формирование уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развитие их потенциала, повышение вовлеченности и активности педагога.

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 молодого специалиста в условиях ПОО для достижения комфортной образовательной деятельности. Срок воплощения модели – 3 года.

Задачи:

1. 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;

2. 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;

3. формирование у молодых сотрудников необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, ответственности за порученное дело и свои поступки, профессиональной этики, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам.

Ожидаемые эффекты от внедрения модели:

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

2. снижение текучести кадров;

3. повышение профессионального уровня и навыков педагогов, вовлеченных в систему наставничества;

4. снижение риска профессионального выгорания сотрудников;

5. предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста;

6. повышение экономической эффективности системы подготовки педагогических работников;

7. 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:

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-наставниках;
- составление графика посещений молодых педагогов;
- составление индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- разработка методических рекомендаций для молодого педагога.

2 этап – Адаптационный. Содержание:

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

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.

Таким образом, стоит подчеркнуть, модель наставничества в колледже позволяет ПОО сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструментарий развития персонала.

Список литературы:

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.

ОСТАЗНЫҢ УКУЧЫСЫНА ҺӨНӘРИ ТӘЖРИБӘ ТУПЛАУГА ЯРДӘМЕ

*Нигъмәтжанова Гүзәл Василевна,
Хәснәтдинова Минзифа Шакировна,
ДАҢБУ “Казан педагогия көллияте», Казан ш.*

Остаз- ул билгеле бер тәҗрибә һәм белемнәргә ия булган,
үзенең укучысына һөнәрен үзләштерү өчен җитәрлек
тәҗрибә туплауга ярдәм итүгә омтылучы кеше.
Ф.А.Робертсон

Рәсәйдәге хәзерге белем бирү реформалары урта һөнәри белем бирү эшчәнлегендәге яңа методологик концепция һәм инновацияләрне активлаштырдылар. Урта һөнәри белем бирү системасында белгечләрне хәзерләүне камилләштерү һәм һөнәри белемнәренең дәрәжәсен күтәрү, формалаштыру мөһим мәсьәлә булып тора.

Студентларда үзләштерелгән күнекмәләрне киләчәк практик эшчәнлектә эффектив куллануга юнәлдерелгән системалы фикер формалаштыру мөһим мәсьәлә булып тора.

Куелган мәсьәләнең чишелешенә төрле дидактик юллар ярдәмендә ирешелә, шуларның киң таралганы һөнәри конкурслар һәм олимпиадалар. Конкурсларда катнашу студентларга сайлап алган һөнәр турында ачык күзаллау бирә, ижади мөстәкыйльлек, һөнәри тирәлектә үзбәя һәм үзбилгеләү формалаштыра.

Хәзерге вакытта һәр ел саен Бөтендөнья, республика күләмендә “Туган тел”, “Татар әдәбияты”нан олимпиадалар, конкурслар уздырыла. Студентларны ел дәвамында без дә Бөтендөнья, республика күләм олимпиада һәм конкурсларга әзерлибез һәм катнашабыз. Яхшы гына нәтижеләргә ирешеп киләбез. Республика күләмендә мәгариф һәм фән министрлыгы үткәргән рус телендә сөйләшүче студентлар өчен татар теленнән олимпиада да катнашып 1нче һәм 2нче дәрәжә дипломнарга лаек булдык. Шулай ук татар телендә сөйләшүче студентлар арасында үткәрелгән олимпиадаларда да 1нче дәрәжә дипломнар алдык.

Ел дәвамында үткәрелә торган халыкара, республика күләм конкурсларда актив катнашып призы урыннар яулыйбыз. Шулардан, урта һөнәри белем бирү уку йортлары арасында үткәрелгән “Татар кызы-2021” конкурсында катнашып Гран-при, 1нче дәрәжә дипломга лаек булдык, ә “Татар кызы-2022” дә “Ялкынлы кыз” номинация, Республика күләм “Көмеш каләм” конкурсы 1нче дәрәжә диплом, Н.Жиһанов исемендәге IV Халыкара “Наследие Татарстана” 1нче дәрәжә лауреат, Республика күләм конкурс “Мои университеты” 2нче дәрәжә диплом һ.б.

Остазлыкның төрләрен дә билгеләп үтәргә кирәк:

1. Турыдан-туры остазлык (студент белән турыдан-туры элемтә, аның белән уку вакытында гына түгел, ә формаль булмаган шартларда да аралашу)

2. Формаль остазлык (формаль рәвештә генә, бары киңәшләр ярдәмендә чагыла, ләкин шәхси аралашу һәм аның әйләнә-тирәсенә йогынтысы аз дәрәжәдә)

3. Шәхси (барлык көчләр дә бер баланы тәрбияләүгә юнәлдерелгән)
4. Күмәк (остазлык барлык укучыларга да юнәлдерелә)
5. Ачыктан-ачык (остаз һәм укучының үзара бәйләнеше)
6. Яшерен (остаазның сиздермичә генә тәэсир итүе)

Остазлык-шәхесне, аның интеллектын, физик көчен, рухи ягын максатчан рәвештә формалаштыручы процесс, аны гомумән тормышка, хезмәт эшчәнлегендә актив катнашуга хәзерләү.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОДГОТОВКЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ РАБОТ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ МЕРОПРИЯТИЙ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ

*Никошина Наталья Ивановна,
Акулова Вера Ивановна,
ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»,
г. Нижнекамск*

Научно-исследовательская деятельность студентов играет большую роль в подготовке современного востребованного специалиста. Поэтому в Нижнекамском 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.

**НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО) ПЕДАГОГА В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ В УСЛОВИЯХ
ГАПОУ «ЧИСТОПОЛЬСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ им. Г.И.УСМАНОВА»**

*Нуретдинова Нафиса Салимзяновна,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г. И. Усманова», г. Чистополь*

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

Не секрет то, что по окончанию вуза, начинающий преподаватель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодому педагогу необходимо сразу работать наравне с опытными коллегами. Особенно остро стоит данная проблема в плане преподавателей специальных дисциплин, во-первых – получая образование по той или иной специальности мало кто уже строит планы, что в дальнейшем будет работать в сфере среднего профессионального образования. После окончания вуза, помимо того, что он должен иметь определенный производственный опыт работы по профилю специальности еще необходимо получить педагогическое образование. Появление таких молодых специалистов в системе СПО это сегодня большая удача. Главная задача удержать, оказать всю необходимую помощь для профессионального его становления.

В центре внимания ГАПаОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» работа с начинающими преподавателями, целью которой является оказание помощи молодым педагогам адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, привить умения адаптации в различных профессиональных ситуациях, способствовать раскрытию их творческих способностей и профессиональных качеств, навыков применения знаний и навыков на практике; выработать способность поиска информации для решения определённой проблемы, коммуникабельность, контактность. При этом уделять внимание законам общения, дидактики, использование технических средств обучения, включая составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке.

Не мало требований предъявляется будущему преподавателю профессионального образования.

Одна из целей методической службой нашего учебного это подготовка таких кадров.

Задачи:

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

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

- ✓ внетехникумовская активность;
- ✓ образовательные модули;
- ✓ практические занятия, тренинги;
- ✓ проекты и исследования;
- ✓ внутехникумовская активность;

- ✓ сопровождение наставника;
- ✓ профессиональные состязания.

В ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» уделяется большое внимание на создание гибкой и мобильной системы наставничества, с целью разрешения возникающих педагогических проблем в период адаптации молодого специалиста. В рамках предметно цикловой комиссии для молодого специалиста закрепляется педагог-наставник – наставник-предметник того же предметного направления, что и молодой преподаватель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку, повысить его профессиональную компетентность. Поддержка опытного педагога для начинающего педагога просто жизненно необходима. При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

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

Кроме того, педагог-наставник, методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, при участии в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих (молодых) специалистов к педагогической деятельности.

Список использованных источников

1. Дзюк Т.И. «Школа начинающего педагога в колледже»/Журнал СПО №3, 2009 г.
2. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009 г.

3. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов»/Журнал «Специалист» №2, 2009 г.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*Нурмухаметова Марина Сергеевна,
ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж»,
г. Набережные Челны*

На современном этапе развития общества система среднего профессионального образования претерпевает существенные изменения. Сегодня колледжи призваны играть определяющую роль в формировании высокопрофессионального кадрового резерва. Перед профессиональным образованием стоит много задач, но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – преподавателе. При реализации на практике основных нововведений в образовательной организации именно педагог является основной фигурой.

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

Преподавателям, не имеющим педагогического образования, приходящим из практического здравоохранения - приходится тяжелее всего. Так как их учили, учить уже нельзя, а по-другому, как учить, они не умеют и не знают. Меняются не только технологии и средства обучения, требования к результатам обучения, меняются и сами студенты. Меняются их возможности, потребности, отношение к учебе.

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

Преподавание – это особая специфическая форма деятельности, и часто бывает так, что человек отличный специалист в области практического здравоохранения, но испытывает огромные проблемы при реализации образовательного процесса. В динамичных условиях современности не все могут быстро ориентироваться, где, у кого и чему учиться. Нарастает тревога, агрессивность, эмоциональная неудовлетворенность.

В нашем колледже, для каждого нового преподавателя, особенно из практического здравоохранения, формируется индивидуальный маршрут педагогического самостановления «Педагогический дуэт», который включает в себя двухнедельную педагогическую стажировку на рабочем месте и работу с наставником.

Программа стажировки предусматривает работу непосредственно на рабочем месте по овладению педагогическими технологиями и педагогическими приемами в профессиональной деятельности, связанными с профилем образовательной организации, ознакомлению с нормативными документами регламентирующими образовательную деятельность, организацией предприятия, охраной труда.

В процессе стажировки изучается специфика работы в медицинском колледже, углубляются специальные знания в области педагогики и психологии, организации процесса теоретического и практического обучения.

Стажировка дает возможность преподавателям непосредственно на практике ознакомиться с новыми педагогическими приемами и полнее проявить свои знания и умения.

Наиболее эффективным в этом направлении является участие в образовательном процессе: посещение учебных теоретических и практических занятий, открытых учебных занятий, круглых столов, семинаров, получение консультаций по заявленной проблеме у сотрудников колледжа, участие в совещаниях, методических и педагогических советах, заседаниях ЦМК, деловых встречах. Такая форма вовлечения преподавателя в педагогическую работу является наиболее практикоориентированной.

Весь процесс прохождения стажировки и первый год профессиональной деятельности проходит в совместной работе преподавателя-стажера и педагога наставника. Целью наставничества в колледже является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала колледжа, привитие им интереса к педагогической деятельности. Регламентируется положением о наставничестве.

Вспомним знаменитую фразу «Кадры решают все». Успех образовательного учреждения зависит от успехов студентов, но за их успехами стоит титанический труд всего педагогического коллектива. Только люди влюбленные в свою профессию, могут воспитать успешного студента. Наша задача в профессиональном образовании не только научить профессии, но влюбить в нее так, чтобы это стало делом всей жизни.

Библиографический список:

1. Кричевский Б. В. Искусство быть наставником // Непрерывное образование. 2017. № 3 (21). С. 6-7.

2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информ.-метод. материалы / авт.-сост.: Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. 2-е изд., доп. и перераб. Казань : Ин-т развития образования Республики Татарстан, 2020. 51 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Окрикова Розалия Камильевна,
Сибгатова Альбина Альбертовна,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им Г И Усманова», г. Чистополь*

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

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

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

Познавательная деятельность направлена на развитие познавательных интересов, накопление знаний, формирование умственных способностей и

пр. Организуется она в таких формах внеурочной работы, как экскурсии, олимпиады, конкурсы, лектории, недели книги и т.д.

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

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

Эстетическая деятельность развивает художественный вкус, интересы, культуру, способности детей. Трудно переоценить значение эстетических занятий воспитанников, которые могут быть организованы особенно эффективно вне дома в специальных учреждениях дополнительного образования, клубах. Педагоги, однако, тоже имеют возможность проводить эту работу в следующих формах: инсценировки, конкурсы, театры, концерты, фестивали, экскурсии в музеи, посещения театров и многое другое.

Досуговая деятельность означает содержательный, развивающий отдых, свободное общение, в котором инициатива должна принадлежать воспитанникам, однако воспитатель не должен быть сторонним наблюдателем, помнить о своих функциях воспитывающего взрослого. Сюда же можно отнести и спортивно-оздоровительную деятельность. Свободное общение, досуг воспитанников могут проходить в самых разных формах:

игры, праздники, вечера отдыха, коллективные дни рождения, соревнования, совместные прогулки, походы и пр.

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

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

Положительно воздействует на обучающихся совместная работа, шире — различная деятельность, любой труд. Это разные виды работ в доме, также развитию трудовых навыков подчинена работа кружков, процесс дежурства по уборке помещений и территории.

Задачей современных педагогов является воспитание в детях самостоятельности принятых решениях, целенаправленности в действиях и поступках, развития в них способности к самовоспитанию и саморегулированию отношений. В современных условиях, когда динамичная и порой непредсказуемая социально-политическая обстановка в стране значительно усложнила воспитательный процесс, когда подрастающее поколение, вобрав в себя все недостатки общества в его переломный период, становится все более также непредсказуемым, проблемы нравственности, нравственной культуры, нравственное воспитание выдвигается на одно из

первых мест, как основа прежде всего гуманистического воспитания молодежи в обстановке рыночных отношений, требующей не только самостоятельности, гибкости, деловитости, но и воспитание новой личности, ориентированной нравственные общечеловеческие ценности, чтобы и рыночная экономика была сформирована с человеческим лицом: для блага человека.

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

В нашем техникуме вот уже 5 лет проводится Всероссийский конкурс индивидуальных студенческих проектов «Формула профессионального успеха». В рамках этого конкурса работы оцениваются по следующим номинациям: «Лучший индивидуальный информационный проект», «Лучший индивидуальный исследовательский проект», «Лучший индивидуальный творческий проект», «Лучший индивидуальный прикладной проект», «Лучший индивидуальный социальный проект» и «Лучший индивидуальный бизнес-проект»

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

В работе всех секций и площадок были задействованы студенты техникума в роли модераторов. Под руководством преподавателей-

наставников студенты решали ряд образовательных и организационных вопросов касающихся проведения конкурса , а так же ряд стратегических задач.

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

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

*Пономарева Айгуль Фаниховна,
ГАПОУ "Нижекамский многопрофильный колледж",
г. Нижнекамск*

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

Однако не теряют актуальности и хорошо известные подходы и методы. Современное российское общество столкнулось с проблемой нехватки квалифицированных кадров в различных областях общественного производства, хотя, ежегодно профессиональные учебные заведения страны выпускают тысячи дипломированных специалистов. Выбор профессии – наиболее важное решение, которое необходимо принять в подростковом возрасте. К сожалению, многие подростки недостаточно знают об особенностях каждого вида деятельности и не всегда учитывают свои интересы и склонности, выбирая профессию. В дальнейшем отрицательные последствия неправильно выбранной профессии отражаются не только на самом человеке, но и на обществе в целом.

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

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

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

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

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

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

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

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

Наставник должен:

- ознакомить обучающегося с предприятием (учебной лабораторией);
- показать рабочее место, провести полный инструктаж обучающегося по использованию оборудования;
- рассказать о его обязанностях и предъявляемых к нему на данном рабочем месте требованиях;
- научить обучающегося работать так, чтобы он мог выполнять работу требуемого уровня качества.

Основные задачи наставничества на учебной практике:

- привитие студентам интереса к профессии;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности;
- адаптация студентов к условиям, приближенным к производству, привитие сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

Для решения этих задач составляется план наставничества:

1. Знакомство с рабочим местом
2. Инструктаж на рабочем месте
3. Закрепление рабочего места
4. Постановка производственной задачи
5. Самостоятельная работа студентов по выполнению производственной задачи (это позволяет формировать ОК и ПК)
6. Анализ результатов работы студентов

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

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

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

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

- наставничество дает положительный результат в деле подготовки обучающихся к прохождению производственной практики;
- обучающиеся ближе знакомятся с профессией, у них формируется устойчивый интерес к ней;
- обучающиеся показывают готовность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности;
- учебная практика позволяет студентам адаптироваться к условиям производства, подготовиться к сознательному и творческому отношению к выполнению своих обязанностей на производстве.

Список используемой литературы

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

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА ПОСРЕДСТВОМ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Разова Альфия Вакиповна,
ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»,
г. Набережные Челны*

В последние годы предъявляются все более высокие требования к подготовке будущего педагога и формированию его компетентности, что в условиях деятельностного подхода в образовании стало особенно важным.

Компетентность – способность человека решать профессиональные задачи и получать необходимые результаты.

Одной из задач подготовки компетентного педагога является обучение его исследовательской деятельности. Необходимость этого обусловлена, во-первых, тем, что современный педагог должен быть конкурентоспособным,

владеющим современными технологиями и основами проектно - исследовательской деятельности. Успех педагогической деятельности невозможен без умения осмысливать собственную деятельность с научных позиций, что является важной составляющей методологической культуры педагога; во-вторых, каждое образовательное учреждение имеет не только право, но и обязанность творить, искать, обновлять содержание и методы обучения, вести опытно-поисковую исследовательскую работу, что официально закреплено в российском законе «Об образовании». В-третьих, в современных условиях обилия информации по всем отраслям знаний возникает необходимость ориентироваться в этом многообразии источников и умения отбирать и анализировать самое ценное и важное.

Вот почему возникает потребность в поиске новых средств формирования профессиональных компетенций у будущих педагогов, актуальным средством которого является наставничество, концепция которого в образовании разработана и обоснована в работах В.И. Блинова, Е.Ю. Есениной, И.С. Сергеевой[1]. Под наставничеством понимают парное или групповое взаимодействие наставника и наставляемых, направленное на передачу опыта, знаний и формирование у подопечных необходимых профессиональных компетенций.

Наставничество приобретает разнообразные формы и модели [2], которые в исследовательской деятельности меняются: раньше наставник был основным носителем знаний, а сегодня акцент делается на самостоятельную работу студентов и роль наставника сводится больше к роли советчика.

Современный педагог должен иметь представления об особенностях научного познания и его методологических основах; владеть методами психолого-педагогического исследования; знать содержание основных понятий научного поиска и требования к опытно-экспериментальной работе.

Безусловно, решить проблему формирования профессиональной компетентности у будущих педагогов поможет создание гибкой системы наставничества в процессе обучения в колледже, где поле и размах

наставнической деятельности безграничны. Прежде всего, это в процессе участия студентов в проектной деятельности, когда возникает необходимость оказания помощи в определении проблемного поля и методов исследования, в составлении плана проектной работы, в подборе необходимой научной литературы. Важно «зарядить» студентов еще на первых двух курсах, вызвав у них интерес к исследовательской деятельности.

В рамках наставничества через подобную проектно - исследовательскую работу решаются задачи формирования интереса к педагогической деятельности, способствующего повышению уровня психолого-педагогической компетентности, укреплению уверенности в своих силах, применительно к реализации себя в будущей профессии.

В процессе выполнения курсовых и выпускных квалификационных работ главным в методической работе является оказание студентам помощи, включающей работу с методологическим аппаратом, формирование умений глубоко и логично аргументировать актуальность исследования, грамотно интерпретировать факты, полученные в процессе диагностики, что требует от студента знаний, ориентации в смежных отраслях, грамотности.

Работа наставника направлена на формирование аналитических умений будущих педагогов, нахождению связей и зависимостей между полученными фактами, выявлению закономерностей. Именно наставник может стать вдохновителем, чтобы этапы исследования не превращались в сухой набор фактов, и что за каждым выводом стоит судьбы и развитие детей, поэтому важно воспитывать изначально ценностное отношение ко всему, что является предметом исследования. На доступном материале наставник демонстрирует модели поведения в процессе совместной работы, формируя исследовательскую компетентность: умение рефлексировать, прогнозировать будущее положение дел; различать уровень профессионального сознания и проектировать то, что необходимо достичь в будущем[2].

Таким образом, под умелым руководством наставника, исследовательская деятельность студентов будет способствовать

формированию у них дифференциально - психологической компетентности в области мотивов и способностей; развитию аутопсихологической компетентности - умению осознавать уровень собственной деятельности и возможностей профессионального самосовершенствования; освоению навыками публичной защиты, что создает условия для самореализации обучающихся в пространстве научного творчества.

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.

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Ризванова Татьяна Николаевна,
Платкова Полина Николаевна,
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж», г. Елабуга.*

Современные образовательные технологии играют важную роль в обучении и наставничестве. С развитием технологий и доступности информации, наставничество также стало эффективным инструментом для развития личностей и достижения успеха в разных сферах жизни. В данной статье мы рассмотрим, какие современные образовательные технологии используются в наставничестве, и как они помогают достигать успеха в личной и профессиональной жизни.

Наставничество – это процесс, в рамках которого опытный и успешный специалист (наставник) помогает молодому человеку (наемному работнику, студенту, выпускнику и т.д.) развиваться в определенной сфере. Наставник

не только дает советы и консультации, но и поддерживает, мотивирует и помогает найти путь к успеху.

Современные образовательные технологии в наставничестве – это инструменты и методы, которые позволяют улучшить эффективность наставничества и сделать его более доступным и интерактивным.

Использование современных образовательных технологий в наставничестве имеет множество преимуществ. Они позволяют наставникам и ученикам достичь большего успеха в личной и профессиональной жизни, а также улучшить качество обучения и наставничества.

Современные образовательные технологии делают наставничество более доступным. Ученики могут получать знания и навыки в любом месте и в любое время, что делает обучение более гибким и удобным. Так же позволяют создавать персонализированные программы обучения для каждого ученика. Это позволяет учитывать индивидуальные потребности, интересы и стиль обучения каждого ученика, что может значительно повысить эффективность обучения и помочь каждому ученику достичь своих целей.

Современные образовательные технологии могут так же помочь в мотивации учеников. Игровые элементы, интерактивные задания и другие формы обучения могут сделать обучение более интересным и захватывающим для учеников, что может привести к повышенной мотивации для достижения лучших результатов и улучшения качества обучения.

Современные образовательные технологии могут помочь в расширении охвата наставничества. Они могут помочь наставникам работать со студентами из разных стран и культур, а также помочь ученикам получать образование и наставничество, не выходя из дома.

Как и любая другая технология, современные образовательные технологии имеют свои недостатки.

Одним из основных недостатков современных образовательных технологий являются ограничения технологий. Некоторые ученики могут не

иметь доступа к технологиям, не иметь достаточных знаний для работы с ними или не могут использовать технологии из-за ограничений связи или мощности оборудования. Это может создавать проблемы для учеников, которые не могут использовать технологии, и может привести к неравенству в образовании.

Так же из недостатков современных образовательных технологий является ограничение взаимодействия между учителем и учеником. В некоторых случаях ученики могут чувствовать себя более комфортно, общаясь с учителем лично, и обучение через технологии может снизить качество обучения.

Хотя современные образовательные технологии имеют свои ограничения, они также могут быть эффективными инструментами в наставничестве и обучении. Вот некоторые способы использования технологий в наставничестве:

Использование онлайн-платформ

Онлайн-платформы могут быть очень полезны в наставничестве, особенно для учеников, которые не могут лично встречаться со своими наставниками. Это может помочь наставникам и ученикам оставаться на связи и давать возможность получать обратную связь и задавать вопросы в любое время.

Использование социальных сетей

Социальные сети могут быть полезны в наставничестве, так как они дают возможность ученикам и наставникам общаться и делиться информацией. Это также может помочь ученикам находить сообщества единомышленников и получать поддержку от других людей. В заключение, современные образовательные технологии могут быть очень полезны в наставничестве, но они также имеют свои ограничения. Учителя и наставники должны использовать технологии с умом, чтобы обеспечить эффективное обучение и наставничество и не забывать о важности личной связи между наставником и учеником. Важно также обучать учеников

навыкам эффективного использования технологий и помогать им развивать критическое мышление для анализа и оценки информации, которую они находят в сети.

Наконец, наставники должны быть готовы к изменениям в образовании и адаптировать свои методы обучения и наставничества в соответствии с развитием новых технологий и потребностями учеников. Но главное – сохранять гуманный подход к обучению и наставничеству, не забывая о том, что каждый ученик уникален и требует индивидуального подхода.

Таким образом, использование современных образовательных технологий в наставничестве должно быть рассмотрено как дополнительный инструмент для улучшения образования и наставничества, а не как замена традиционных методов обучения и наставничества. Учителя и наставники должны использовать эти технологии с умом, помогая ученикам развивать навыки использования технологий и критического мышления, а также сохраняя гуманный и индивидуальный подход к обучению и наставничеству.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА

*Сагдуллина Гузаль Юсуповна,
ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств», г.Елабуга*

В психологической науке одной из важнейших задач является изучение свойств, сторон, качеств, помогающих человеку как личности добиваться высоких результатов в деятельности. Одним из теоретически и экспериментально прорабатываемых аспектов данной проблемы выступает профессиональное становление личности в специально организуемых условиях, в том числе, - в системе среднего и высшего образования. Значительный вклад в разработку многих аспектов этой, особой в своих теоретико-практических задачах сферы психологии принадлежит Б.Г.

Ананьеву, В.С. Мерлину, В.Д. Небылицыну, Б.М.Теплову, В.Д. Шадрикову и другим видным ученым.

В психологической науке под профессионально значимыми (профессиональными) качествами обычно понимают отдельные динамические черты личности, отдельные психические или психомоторные свойства [1;4].

В работе Акопова Г.В. представлена содержательная характеристика ПВК личности, включающая профессиональные и общепсихологические качества. Общепсихологические качества, согласно Акопову Г.В, включают интеллектуальные, эмоционально-волевые, качества и те качества, которые раскрываются личностью в сфере отношений.

Многие исследователи подчеркивают насыщенность деятельности учителя психолого-педагогическими задачами, в решении которых необходимы педагогические способности. Деятельность учителя заключается не только в том, что он обучает, воспитывает, развивает и формирует личность ребенка, но и в том, что он, воздействуя на личность ребенка, мобилизует его волю, управляет его эмоциями, стабилизирует, а иногда и помогает переосмыслить, систему ценностей, мотивов, способствует формированию зрелого мировоззрения [1,2,3;4].

В специальных и психолого-педагогических исследованиях к числу личностных особенностей, определяющих эффективность профессиональной деятельности педагога, относят общительность [1,2,3,4], проницательность, эмпатию, умение сопереживать и понимать эмоциональные состояния, умение свободно вступать в контакты, стремление к утверждению гуманистических общечеловеческих ценностей, самостоятельно контролировать социальные и профессиональные ситуации и брать на себя их решение, социальную смелость, этичность, честность, энергичность[3]. Эти параметры образуют в своей совокупности положительный фактор успешности.

Важно отметить существенный вклад ряда исследователей, раскрывающих социально-психологический аспект специалиста. Так, исходя из представлений о возможности формирования определенных черт личности педагога, И.И.Бенедиктов обращает внимание на то, что такими должны быть патриотизм, способность к самопожертвованию, сострадательность, доброжелательность, трудолюбие, самоотверженность, честность, терпеливость, вежливость, внимательность, оптимизм, мужество, решительность, принципиальность, чувство собственного достоинства. К необходимым для педагога эстетическим чертам он относит аккуратность, опрятность; к интеллектуальным – эрудированность, наблюдательность, логичность, стремление проникать в суть явлений, способность к творческой деятельности.

По мнению некоторых авторов, высокие требования должны предъявляться к коммуникативной компетентности и направленности студентов педагогических учебных заведений [4]. Они являются необходимым условием эффективной деятельности.

Л.А. Цветкова, рассматривая коммуникативную компетентность педагогов, высказывает мнение о том, что данное качество является существенной составляющей их профессиональной компетенции. Профессиональная компетентность, как более общий показатель пригодности к деятельности педагога, включает многие психологические характеристики – эмпатию и самооценку, отношение к другому человеку как к ценности и активному соучастнику взаимодействия. На поведенческом уровне компетентность проявляется в положительной направленности интеракций. Взаимосвязь показателей отношения личности педагога и показателей его профессиональной успешности, в немалой степени обеспечивают эффективность самого процесса, в то же время низкая коммуникативная компетентность влечет за собой и низкую профессиональную успешность.

Таким образом, в анализе теоретических подходов и экспериментальных данных выявляется важный момент – исследование профессионального выбора и становления будущего педагога как специалиста должно опираться на логику системного подхода, а при углубленном изучении индивидуально-психологических особенностей личности будущего педагога важно проследить структурные взаимосвязи с ценностно-мотивационными компонентами.

Список литературы:

1. Акопов Г.В. Социальная психология образования. М.: Московский психолого-социальный институт. Изд-во «Флинта», 2000.
2. Василькова А.П. Эмпатия, как один из специфических критериев пригодности будущих специалистов. Дис.канд.психол.наук. – СПб., 1998.
3. Деркач А.А, Маркова А.К, Артемов Ю.С. Формирование мотивации акмеологической компетенции кадров управления // Личностно-профессиональное развитие персонала. – М., 2002.
4. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. М., 1981.

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ «МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА КУРАТОРА», КАК ПРИМЕР СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖАХ

*Садурдинова Светлана Михайловна,
Сосновская Елена Петровна,
ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств», г. Елабуга*

Мониторинг эффективности внедрения «Методического комплекса куратора», как пример становления института наставничества в колледжах

В соответствии с реализацией инновационных направлений в системе образования, связанных с объявленным в России Годом наставничества, модернизация коснулась так же средних профессиональных учреждений (далее СПО). Нововведения сопровождения студентов затронули не только

учебный процесс, так и организацию их свободного от уроков и практики времени. Выдвигаются новые требования к определенным знаниям и компетенциям у кураторов. На основе продуктивных практик существующая система методического сопровождения кураторов нацелена на повышения их профессионального мастерства, как воспитателя-наставника.

Рассмотрим пример эффективности методического сопровождения кураторов учебных групп на базе ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств» (далее ЕККИ). Созданию рекомендаций для работы кураторов способствовал существующий непродуктивный механизм отчетной документации, когда предоставляли расплывчатые данные о проводимой воспитательной работе. Методическим центром совместно с воспитательным блоком ЕККИ был подготовлен пакет нормативно-локальных актов (положений, правил, памяток), позволивший разработать «Методический комплекс куратора». В содержание раздела комплекса «Персональные данные» включены данные, позволяющие оперативно предоставлять информацию в разные инстанции. Заполняемые кураторами разделы «Активность», «Участие в досуговой деятельности», содержание которых позволяет оценить уровень участия студентов в социально-общественном направлении отражает внеурочную деятельность колледжа.

В разделе «Работа с родителями» показаны результаты взаимодействия «куратор – родители», итогом которой является своевременное информирование родителей о проблемах их детей, а также итоги партнерства.

В раздел «Работа с группой риска» включаются данные по студентам, стоящим на внутриколледжном и городском учете, а так же отражаются внутригрупповые конфликты, позволяющие организовать своевременную коррекционную работу у психолога. Внимание уделяется индивидуальной работе со студентами, учитывая их психофизиологическое состояние, что позволяет подобрать индивидуальные приемы взаимодействия, нейтрализуя конфликты и барьеры непонимания. При анализе посещаемости занятий кураторы отмечают основные причины пропусков занятий, способствуя формированию доверия и открытости в отношениях.

Раздел «Социально-психологический паспорт группы» позволяет вносить данные по следующим категориям, статус семьи, льготы, условия проживания, социально-бытовые трудности и тп. Данная работа необходима для мониторинга списка нуждающихся студентов в льготном питании, проживании в общежитии и назначении социальной стипендии.

Созданная восемь лет назад школа наставничества, позволяет вовлекать кураторов в обучающие курсы по воспитанию, психологии общения, профилактике терроризма, коррупции, буллинга, употребления психоактивных веществ. За время существования проекта достигнуты высокие результаты, демонстрирующие эффективность методического обеспечения по принципу наставничества «администрация - куратор – студент». Сдаваемые кураторами в срок данные позволяют иметь объективную оценку всех необходимых результатов воспитания и развития студентов. Вести мониторинг посещения культурных, спортивных и просветительских мероприятий, а так же отражать результаты классного часа федерального проекта «Разговоры о важном». Иметь достоверные данные реализации средств на картах федеральной программы «Пушкинская карта».

Система «Методический комплекс куратора», на основе которой кураторы имеют возможность в течение учебного года вести воспитательную и коррекционную работу со студентами, а также активизировать контролируемую деятельность родителей в отношении их детей. В итоге организационных направлений воспитания, сотрудничества кураторов в отношении студентов реализуются тематические кураторские часы, мероприятия в колледже и городские акции, приводят не только к сплоченности в студенческой среде, формируя у них ответственность, активность, самостоятельность, но и также повышается интерес к получаемой профессии.

При всей продуктивности реализуемого «Методического комплекса куратора» на данном этапе уже имеет место усовершенствование комплекса. С применением информационно-цифровых технологий сбор данных через таблицы гугл-форм намного быстрее позволяет собирать необходимую информацию. Существующая форма на бумажном носителе со временем

будет модернизирована и преобразована в электронную форму, позволяющую кураторам оперативно вносить и передавать информацию воспитательно-административному блоку для продуктивной работы по воспитанию и развитию студентов.

Таким образом, мониторинг отчетной деятельности кураторов учебных групп демонстрирует готовность преобразования института кураторства в систему наставничества. Реализуемая в ЕККИ система наставничества представляет собой полный цикл сопровождения творческой личности от абитуриента до выпускника, их полное погружение в профессиональную среду.

НАСТАВНИК-ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УСПЕХУ

*Садыкова Рамзия Нурзадаевна,
ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань*

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 свое 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 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 создает 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.

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ

*Саматова Лилия Камилевна,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
имени Г.И.Усманова», г. Чистополь*

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. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в образовательный процесс представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества.

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.

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.

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.

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.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ КАК МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

*Сахапова Лиана Фавратовна,
Шакирова Регина Раифовна,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»,
г. Нижнекамск*

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.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставляемый и наставник.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «студент – студент»; «педагог – педагог»; «студент – ученик»; «педагог – студент»; «работодатель – студент»

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от его профессионального опыта и возраста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

На сегодняшний день система наставничества в организациях 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. 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. 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 или коллективный.

Наставник может выполнять разные функции.

Наставник - внимательный помощник. Он проявляет внимание и эмпатию, поддерживает, воодушевляет. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой наставник – друг, и пожалеет, если что-то не получится, и обсудит плохое настроение и семейные проблемы.

Наставник – самурай, 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: соотносываться 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.

В профессиональных образовательных организациях распространена не только практика наставничества, как работа с начинающими педагогами, но и практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и, в идеале, всех участников образовательного процесса в условиях динамичного развития современного общества.

Правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.

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

В профессиональных образовательных организациях необходима система наставничества, для того, чтобы молодые специалисты, и не только

они, могли преодолеть трудности, с которыми они могут столкнуться в период адаптации и успешно продолжать свою профессиональную деятельность.

НАСТАВНИЧЕСТВО - ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА И СОВРЕМЕННЫМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ УСЛОВИЯМ

*Серазетдинова Наталья Михайловна,
ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж», с. Лубяны*

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

2023 год объявлен президентом страны Годом педагога и наставника, поэтому работникам сферы образования предстоит решать важные задачи. Каждый человек умеет делать что-то лучше других, его способности в той или иной сфере определяют направления профессионального и личностного развития на протяжении всей его жизни. Никакие знания нельзя передать иначе, как от человека к человеку, от педагога к обучающемуся. Именно наставничество в большей степени дает возможность развитию таланта.

Современные образовательные реформы в России активизировали поиск новых методологических оснований, концепций и инноваций в деятельности среднего профессионального образования. Важнейшей задачей системы среднего профессионального образования является совершенствование подготовки специалистов, повышение уровня профессиональных знаний, формирование у студентов системного мышления, ориентированного на эффективное использование приобретенных навыков в будущей профессиональной деятельности.

Привлечение обучающихся к участию в профессиональных олимпиадах, конкурсах, чемпионатах профмастерства позволяет усилить практическую направленность профессионального образования.

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.

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

Наставник-человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести необходимый опыт и умения. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания своей трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Результаты наставничества:

- Педагог помогает ученикам осознать возможности и потребности, жизненные цели, выявляет дефициты учащихся и те барьеры, которые мешают им прийти к их жизненной цели. Педагог вдохновляет и мотивирует подростков, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения, т.е. помогает сформировать в будущих специалистах умение решать профессиональные задачи (hard skills);

- В формате тренировок, тренинговых занятий, мастер-классов, решения кейсов и реализации проектов педагог помогает в формировании soft skills,

то есть помогает сформировать личностные качества, необходимые для эффективной профессиональной деятельности- сотрудничать, устанавливать и поддерживать здоровые рабочие отношения (soft skills);

- Педагог развивает умение самоопределяться относительно профессиональной культуры и рабочих ситуаций, планировать свои профессиональные и карьерные перспективы, заниматься самообразованием и саморазвитием (self skills).

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и организации:

- Обучаемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения со всей адаптивной средой.

- Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

- Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности обучающихся в будущую профессию, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, статус образовательной организации, высокую компетентность будущих выпускников. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки обучающихся.

Список использованных источников:

- 1.<https://znanio.ru/media/praktiki-nastavnichestva-v-modeli-uchenik-uchenik-v-rabote-pedklassa-2801395>

- 2.https://урок.рф/library/nastavnichestvo_podderzhka_obshestvennih_i_uchenichesk_214323.html

ЦИФРОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ НА ДИСЦИПЛИНАХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Солдатова Анна Николаевна,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань*

Известно, что цифровые образовательные технологии необходимы для учебного процесса в современном обществе, так как они повышают результативность учебной работы и деятельности.

Цифровая педагогическая технология – это система организации передовой образовательный процесс, основанный на цифровых технологиях.

Исследовав введение цифровых технологий в учебный процесс учебных заведений появляется возможность усовершенствовать качество образования на высоком уровне. Российское образование не так давно стоит на рынке современных цифровых образовательных технология, это необходимо для будущего страны и подрастающего поколения. Необходимо широко внедрять в образование результативные а так же экономически эффективные цифровые технологии.

Поведём анализ некоторых аспектов инновационного подхода в образовательном процессе позволяет сформулировать ряд обобщающих положений:

Выделим значимые цифровые образовательные методы обучения в большинстве случаев, представляют собой средство моделирования профессиональной деятельности конкурентного специалиста. Цифровые образовательные технологии в построении обучения позволяет с большей эффективностью решать сложнейшие учебно-воспитательные задачи и способствовать развитию учебного заведения. Цифровые образовательные технологии обучения надо рассматривать как средство, с помощью которого направления модернизации образования могут быть претворены в жизнь.

Овладевая умениями вносить цифровые образовательные технологии изменения в свою педагогическую деятельность, осознавая наиболее уязвимые ее стороны и обладая знаниями о наиболее целесообразных методах работы, преподаватель все более совершенствуется в профессиональном плане, улучшает качество взаимодействия с учащимися в собственно образовательных и межличностных отношениях. А это, в свою очередь, обеспечивает инновационное развитие образовательного учреждения в целом, способствует повышению качества подготовки специалистов.

Современное среднее профессиональное образование требует решения различных задач и проблем современности, в первую очередь, проблем социализации и адаптации студентов. Какими будут наши будущие специалисты выпускники, зависит от всей системы организации образовательного процесса в учебном заведении. Сейчас определен результат обучения студента в техникуме – это формирование общих и профессиональных компетенций. Сформировать их силами только традиционной методики преподавания невозможно и нерационально. На помощь преподавателю приходят цифровые образовательные технологии.

Исследовав на практике цифровые образовательные технологии применяемые на уроках экономики для формирования профессиональных компетенций, можно определить следующее:

Во-первых, использование цифровых информационных технологий на данный момент является актуальным в современном обучении студента;

Во-вторых, современные компьютерные технологии позволяют преподавателю вместе со студентами решать разные экономические ситуации, искать способы их решения. Учитывая индивидуальные способности каждого студента, можно подстроить программу под конкретного обучающегося, следить за его личностным ростом.

В-третьих, цифровые технологии позволяют преподавателю донести материал до студента в более понятной для него форме и сформировать

профессиональные компетенции. Среди проблем, связанных с применением ИКТ-технологий, лидирующие позиции занимает чрезмерное применение компьютера на учебных занятиях.

Проектная технология, которая не обходится никак без цифронизации образования, одна из наиболее часто применяемых на уроках экономики, это метод проектов. По новым образовательным стандартам, преподаватели обязаны вместе со студентами участвовать в проектной деятельности. Метод проектов позволяет решать ситуационные задачи, отвечать на сложные экономические вопросы. Целью метода проектов становится решение определённой проблемы, поиск ответа на вопросы, поставленные на начальной стадии работы. Студент может самостоятельно решать кейс, также студенты могут работать в команде, коллективе, взаимодействовать с преподавателем;

Благодаря цифровым образовательным технологиям, внедренным за последние годы в образовательный процесс, шанс на полноценное обучение получили студенты, имеющие серьезные проблемы со здоровьем. Таких студентов не мало обучается в нашем техникуме. В условиях пандемии «Covid 2019» обучение проходило в дистанционном формате. Поэтому на занятиях экономики возможно использование «Скайпа», «Zoom», «Glassroom» преподаватель проводит дистанционные уроки, проверяет курсовые и дипломные работы. Подобный вариант обучения важен с психологической точки зрения. Студент понимает, что он нужен не только родителям, преподавателям, но и работодателям.

Педагогические инновации, внедряемые в образовательный процесс на уроках экономики, помогают формировать компетенции: воспитывать в студентах чувство патриотизма, гражданской ответственности, любви к родному краю, уважение к народным традициям.

Подводя итог, необходимо отметить, что использование инновационных педагогических методов обучения расширяет способы получения учениками учебной информации, а так же способствует достижению более высоких

учебных показателей. Инновационные учебные методы переносят акцент урока с деятельности преподавателя на деятельность студентов, способствуют их самостоятельной работе и поиску информации, а так же обращаются к их личностным возможностям и умениям. Приведенные примеры инновационных образовательных технологий хорошо подходят для изучения материала на общеобразовательных дисциплинах, а так же профессиональных модулей, так как способны задействовать студентов в самостоятельном изучении источников, ведению дискуссии, а так же более глубоко и наглядно коснуться изучаемой проблемы.

Список использованной литературы:

1. Крамаренко, В. И. Методика преподавания экономических дисциплин. Учеб. пособие / В. И. Крамаренко и др. Симферополь: «Таврида». 2020г С 45-48
2. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений.- М.: Академия, 2019. С. 71-74;
3. Селевко Г.К. Педагогические технологии на основе информационно-коммуникационных средств. М.:НИИ школьных технологий, 2021. С. 85-87;

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Талипова Гульназ Фазыловна,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж
имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск*

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

воспитатели, директора школ, руководители роно, - труженики системы образования. Они составляют гордость училища (колледжа).

Что интересно: традиционно в училище (колледж) поступали семьями. Если родители заканчивали это учебное заведение, то в обязательном порядке приходили учиться их дети, а затем – и внуки. Сколько таких династий!

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

Действительно, как и во всех учебных заведениях, в стенах Мензелинского педагогического колледжа созданы все условия для осуществления наставничества как среди педагогического состава, так и среди подрастающего поколения педагогов, нынешних и прошлых студентов.

В колледже практикуется несколько форм наставничества. Мне, как секретарю приёмной комиссии, ближе форма «Студент – ученику».

В рамках данной формы работы организуются ставшими уже традиционными в колледже: «День открытых дверей», «Выступления агитбригады», работа проекта «Профпробы», профориентационные беседы: «Учитель – профессия на все времена»; «Почему я выбрала профессию учителя», «Как не ошибиться при выборе будущей профессии» и др.

«День открытых дверей» ежегодно проводится в стенах нашей образовательной организации. Мероприятие нацелено не только на привлечение абитуриентов, но и на взаимодействие студентов с абитуриентами. Студенты колледжа совместно с преподавательским составом проводят экскурсии по учебному заведению, знакомят старшеклассников с имеющимися специальностями, через презентации делятся своими успехами, показывают концертную программу, организуют

мастер-классы, где демонстрируют приобретенные навыки и умения, предоставляя возможность школьникам поучаствовать в их проведении.

В колледже организована агитбригада «ТашБаш», целью которой является привлечение старшеклассников в педагогической колледж, популяризация педагогических профессий. Организуются выездные встречи со школьниками Актанышского, Муслумовского, Сармановского районов. Во время выступления студенты в нестандартной форме рассказывают о выбранных ими профессиях.

«Профпробы» представляет собой объединение обучающихся и преподавателей, работа которого направлена на формирование профессионального самоопределения школьников в возрасте от 13 до 15 лет, выявление и развитие творческих способностей обучающихся.

Важной формой в ранней профориентации является и форма «Выпускник – студенту». Мероприятие «День выпускника» проводится в разных форматах: в форме онлайн-встречи или в формате диалога лицом к лицу. На мероприятие приглашаются выпускники разных лет. На таких встречах вчерашние выпускники вспоминают свою студенческую жизнь, делятся своим первым педагогическим опытом, отвечают на интересующие вопросы студентов. Те, которые достигли высокого профессионального роста, проводят мастер-классы со студентами, которые только вступили на педагогический путь.

Традиционной является форма «Студент – студенту». Старшекурсники ежегодно организуют «Посвящение в студенты», «Праздник первого урока», «Отчет о работе в летний период», «День самоуправления» и др. Они проводят открытые уроки, занятия, мастер-классы. Всё это помогает младшим студентам в совершенствовании будущей профессии, старшекурсники практикуются в оттачивании педагогического мастерства.

Следует отметить еще такие формы наставничества: «студент – дошкольник или младший школьник» в рамках ранней профориентации. Посещение детских садов, обучающихся начальных классов

общеобразовательных школ и проведение с детьми «Зарядки с чемпионом», в котором от колледжа участвуют студенты-спортсмены, демонстрирующие свои профессиональные навыки, вовлекая в спортивные игры детей.

Таким образом, следуя своим славным традициям, опираясь на опыт прошлого, педагогический коллектив Мензелинского педагогического колледжа успешно реализует практику наставничества.

НАСТАВНИЧЕСТВО И СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

*Тараканова Любовь Николаевна,
Казанский технологический колледж (ФГБОУ ВО "КНИТУ" КТК),
г. Казань*

Применение цифровой грамотности и компетенций в СПО

Введение

На цифровой грамотности базируется цифровая компетентность педагога, которая означает готовность и способность использовать цифровые ресурсы, применять компьютеры, мобильные устройства и облачные технологии в образовательном процессе, а также создавать и эффективно использовать в образовательных учреждениях СПО процессе возможности ...

Какие компетенции входят в новую модель цифровых компетенций преподавателя?

По ее словам, в результате опроса определились семь основных цифровых компетенций, которыми должен овладеть каждый современный российский преподаватель СПО.

- Поиск и работа с информацией ...
- Безопасность в интернете ...
- Управление информацией и данными ...
- Организация обучения в цифровой среде ...
- Кооперация в цифровой среде

Какие бывают цифровые компетенции?

Знания и умения распределены по трем основным группам, которые в совокупности составляют цифровые базовые компетенции:

- Цифровое потребление ...
- Цифровые компетенции ...
- Цифровая безопасность
- Что такое цифровое потребление?

• Цифровое потребление – использование интернет услуг для работы и жизни. Включает в себя: фиксированный интернет, мобильный интернет, цифровые устройства, интернет-СМИ, новости, социальные сети, Госуслуги, телемедицину, облачные технологии.

Исходя из современных требований можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- Работа в методических объединениях, творческих группах;
- Исследовательская деятельность;
- Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- Различные формы педагогической поддержки;

Применение цифровой грамотности и компетенций в СПО

1. Цифровые компетенции

Цифровые компетенции — это навыки эффективного решения задач профессионального, социального, личностного характера с использованием различных видов информационно коммуникационных технологий.

Преимущества использования цифровых технологий очевидны: это возможность персонализированного и дифференцированного обучения. На наш взгляд, преподаватель СПО цифровых технологий позволяет повысить активность обучающихся, эффективность процесса обучения, а также расширить источники знаний (доступ к мировым электронным ресурсам, энциклопедиям, учебным пособиям, онлайн-курсам). Цифровые технологии

расширяют образовательное пространство за счет доступа к огромному количеству информации и ресурсов в любое время и в любом месте.

Направления развития общего образования в Российской Федерации Согласно представленным программным документам, развитие цифровых технологий в Российской Федерации предусматривает поддержку как существующих сквозных цифровых платформ и технологий.

Ситуация, с которой столкнулась система образования на всех уровнях в контексте принятия мер по снижению распространения COVID-19, продемонстрировала, что педагогам необходимо было предъявить не только знания в предметной области, но также владение цифровыми технологиями и новыми дидактическими средствами для проведения совместного взаимодействия с обучающимися в режиме онлайн. Цифровая образовательная среда – это новая реальность, в которой все элементы системы образования взаимодействуют с помощью новых педагогических цифровых инструментов и технологий, позволяя выстраивать персональные образовательные траектории, а также формировать цифровой след у обучающихся. Сейчас о цифровой педагогике, цифровой дидактике говорят уже как о науках будущего. Но все инновации в образовании и профессиональной подготовке во многом зависят от расширения прав и возможностей преподавателей СПО. Цифровая готовность в образовании должна стать предметом системного научного анализа. Министерство образования и науки России совместно с Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС провели опрос преподавателей СПО и выяснили, как они относятся к дистанционным формам обучения. Было выявлено, что в текущей ситуации 96,2% преподавателей перешли к онлайн-обучению, из них 53,2% проходили переподготовку по ведению онлайн-обучения. При этом преподаватели рассматривают дистанционные формы обучения, скорее, как вынужденную меру и считают онлайн-обучение дополнением к очному. В рамках проведенного исследования подтверждается, что переход к новым цифровым форматам образования в большей степени определяется

человеческим фактором, имеет целый ряд социально-психологических аспектов. Поэтому вопрос формирования готовности преподавателей СПО к работе в условиях ЦОС является как никогда актуальным, особенно для системы среднего профессионального образования. Развитие и распространение Интернет-технологий, модернизация инфраструктуры и повышение технологичности образовательного процесса обеспечивают повышение качества реализации образовательных программ и освоение актуальных знаний, умений и новых цифровых навыков, необходимых для современной жизни в цифровом обществе. При этом преподаватели СПО, не умеющие работать с новыми цифровыми технологиями, не владеющие новым содержанием образования, методиками обучения, современными подходами к оцениванию, будут не в состоянии обеспечить внедрение предлагаемых инноваций, реализацию прорывных направлений национального проекта «Образование». Активное внедрение современных цифровых технологий в образовательный процесс возможно при условии качественной перестройки системы дополнительного профессионального образования и повышения профессионального мастерства преподавателя «будущего». Качественное обновление и цифровизация профессионального образования в Российской Федерации возможна при соблюдении следующих обязательных условий: 1) создание цифровой образовательной среды посредством распространения новых цифровых технологий в образовании, в том числе посредством обеспечения доступа к мобильным технологиям; 2) разработка современного цифрового образовательного контента, новых учебно-методических комплексов; 3) обеспечение качественного профессионального развития педагога, повышение мотивации к освоению новых цифровых навыков, использованию цифрового образовательного контента посредством трансформации системы непрерывного педагогического образования.

2. Развитие цифровых технологий

Соразмерная и своевременная поддержка обучающихся с высокими способностями; устранение перегрузки преподавателя СПО рутинными задачами, высвобождение их времени для творческой и воспитательной работы; преодоление ограниченности доступных в СПО образовательных ресурсов; освоение современных цифровых технологий, прежде всего в их применении, возможность выбора из широкого набора технологий, а также производственных и иных квалификаций реальной экономики; перестройка методик СПО, в частности внедрение игровых, проектных, соревновательных и коллективных методик на основе использования цифровых инструментов. Два ключевых федеральных проекта направлены на обеспечение повышения квалификации преподавателя СПО, а также оснащение СПО необходимой инфраструктурой прежде всего для обеспечения доступа к Интернету, различным электронным ресурсам, а также ресурсам Российской электронной школы – банку современных учебных онлайн-материалов для обучающихся и педагогов образовательных организаций общего образования.

1. «Геймификация образования» (разработка, апробация и переход к массовому использованию цифровых обучающих игр и цифровых симуляторов, обеспечивающих высокую степень вовлечения обучающихся в учебный процесс, организацию соревнований на персональной и командной основе). Эти инструменты могут быть встроены в традиционный образовательный процесс СПО на основе действующих стандартов и учебников и послужить переходной формой для освоения преподавателем СПО новых методов преподавания, соответствующих требованиям проекта «Цифровая школа», до широкого внедрения цифровых учебно-методических комплексов. 2. Внедрение новых цифровых учебно-методических комплексов (разработка, апробация и переход к массовому использованию принципиально новых цифровых учебно-методических комплексов (ЦУМК), частично или полностью замещающих традиционные учебники). Построенные на технологиях искусственного интеллекта и экспертных

систем, эти комплексы «подстраиваются» под индивидуальные запросы и потребности обучающихся, обеспечивая успешное освоение учебного материала. Также цифровые комплексы обеспечивают создание и использование системы объективной оценки и обратной связи по всем предметам образовательного цикла: как для текущей оценки, так и для итоговой аттестации, как обязательной, так и добровольной. Эти инструменты могут быть встроены в традиционный образовательный процесс СПО на основе действующих стандартов и учебников и послужить переходной формой для освоения преподавателями СПО новых методов преподавания, соответствующих требованиям цифровой школы, до широкого внедрения цифровых учебно методических комплексов. Вероятно, такие существующие и активно развивающиеся ресурсы как технологии беспроводной связи, Интернет, интернет вещей, робототехника и сенсорика получат максимальное развитие в образовании в ближайшем будущем, а технологии искусственного интеллекта, виртуальной и дополненной реальностей и будут составлять зону перспективного передового развития в ближайшее десятилетие.

3 Применение цифровых компетенций при выполнении практических и лабораторных занятий по физике.

Физика принадлежит к той области естественных наук, в которой процесс познания требует неразрывной связи теоретического анализа и экспериментальных исследований.

Усилиями много специалистов персональный компьютер стал незаменимым инструментом в руках человека практически во всех областях знаний. Сегодня стало уже совершенно очевидно, что анализ и экспериментальное исследование процессов в электротехнике и электронике невозможны без применения компьютера.

Сегодняшний день существует реальная и доступная возможность проведения широкого спектра экспериментальных исследований схем с помощью компьютера.

Существует большое число программ моделирования электронных схем, отвечающих в той или иной степени задачам анализа их работы. Большинство из них требуют серьезной предварительной подготовки пользователя и наличие у него специальных знаний. При этом из круга «посвященных» исключается огромное количество потенциальных пользователей, перед которыми стоят относительно простые задачи.

Значительное расширение круга пользователей возможно лишь тогда, когда процесс моделирования будет максимально приближён к реальному эксперименту.

В этом случае обучающихся, осуществляя естественную последовательность таких операций, как сборка схемы, подключения к ней измерительных приборов, задание параметров генераторов входных воздействий и установка режимов на панелях измерительных приборов, получал бы результаты измерений в привычной для него форме. Отображение на дисплее компьютера знакомых приборов, таких, как амперметр, вольтметр, мультиметр, генератор, осциллограф, делает процесс исследования наиболее естественным и понятным. Адаптация пользователя к основным операциям при этом не более 20 минут, и у него пользователя больше времени для планирования и проведения экспериментов, а также изучения всех возможностей используемого инструмента, это стало возможно выполнить с помощью программы Electronics Workbench.

Литература

1. Митрофанов К.Г., Зайцева О.В. Применение инновационных компьютерных технологий в сфере образования: основные аспекты и тенденции // Вестник ТГПУ. – Томск, 2009. – вып. 10 (88). – С. 64-68.

2. Колыхматов В.И. Современные цифровые образовательные технологии в школах Ленинградской области в условиях цифровизации образования // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – СПб., 2018. – №8 (162). – С. 87- 92.

3. Авдеева И.Л. Анализ перспектив развития цифровой экономики в России и за рубежом // Цифровая экономика и «Индустрия 4.0»: проблемы и перспективы труды научнопрактической конференции с международным участием. 2017. С. 19-25.

4. Кривенкова И.В., Лавренова Е.В., Теплякова А.Ю. К вопросу о развитии информационно-технологической компетентности взрослого населения России // Современные информационные технологии и ИТ-образование. – М., 2017. – т.13. – № 1. – С. 160-165.

5. Абдуразаков М.М. Мухидинов М.Г. Проектирование модели подготовки к современной профессиональной деятельности будущего учителя информатики // Педагогика. №5. 2016. – С. 71-79

6. Abdurazakov M., Korotekov Yu. and Muhidinov M. Educational space representation in cyberspace. // SHS Web of Conferences, Том 29 (2016). URL: http://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2016/07/shsconf_eeia2016_01001.pdf

7. Экспертный доклад «12 решений для нового образования», НИУ ВШЭ, Центр стратегических разработок, 2018 [Электронный ресурс]. – URL: https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf (дата обращения: 06.07.2020).

8. Асадпур К.М. Роль Интернета в процессе обучения // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. – Тольятти, 2014. – № 3 (18). С. 19-22.

НАСТАВНИК-ЭТО БОЛЬШЕ ЧЕМ ПРОСТО УЧИТЕЛЬ, ВОСПИТАТЕЛЬ

*Топалева Людмила Николаевна,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»,
г. Нижнекамск*

С уверенностью можно сказать, что любому подростку на этапе развития и физиологического взросления нужен значимый взрослый, который мог бы ответить на все волнующие и пугающие вопросы, помочь в

решении вопросов, принять подростка таким, каков он есть, и в процессе взаимодействия наставить на путь развития. Кто может быть этим взрослым: родители, старшие друзья, учитель, воспитатель или наставник?

Государственная политика в области образования в первую очередь направлена на формирование развитой личности путем интеллектуального и духовно-нравственного и гражданского воспитания учащихся в системе непрерывного образования. И поэтому в современных условиях, в обществе нужны образованные и нравственные педагоги, которые мотивированы на сотрудничество, отличаются в своей работе высокой мобильностью, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеют самостоятельно принимать решения в возникшей ситуации.

Наставничество в системе образования – это понятие, которое возникло не сегодня, оно имеет глубокие корни и исторический смысл, но в современном образовании, в обществе оно обрело совсем иной смысл. Еще в 2015 году В.В.Путин заявил о необходимости создания национальной системы учительского роста (читай наставничества).

Учитель во все времена был основным исполнителем заказа общества по обучению и воспитанию подрастающего поколения, поэтому учитель несет на себе особую миссию, он должен отвечать всем требованиям и идеалам общества. Любой педагог, в повседневной своей работе, постоянно находится в поисках нового, накапливает знания и опыт, умет разъяснять учащимся сложные вопросы, разделяет с ними их чувства, отслеживает процесс их развития, ну а в трудных ситуациях оказывает учащимся практическую помощь.

Если обратиться к наставничеству в образовании, то для обучающихся это понятие очень широкое, здесь реализуются различные модели наставничества, такие как «педагог – педагог», «педагог – студент», но и появляется новая модель как «студент – педагог». Современный мир – это мир цифровизации образования, и здесь наставничество реализуется

прекрасная возможность содействовать развитию студента и развиваться самому.

Однако рассматривая педагога как наставника, многие авторы, исследования анализируя опыт работы педагогов, выделяют основные требования к педагогу в современных условиях. По их мнению, учитель, если он хочет быть наставником, должен:

- обладать педагогическим призванием, с любовью относиться к своим воспитанникам, проявлять творчество в своей деятельности;
- быть патриотом своей страны и воспитывать учащихся в таком же духе;
- иметь глубокие знания по психологии, педагогике, в своей педагогической профессии – иметь опыт практических знаний;
- уважать учащихся, учитывать их возрастные и индивидуальные особенности, уметь реагировать на возникающие проблемы;
- творчески и свободно мыслить, быть хорошим оратором, грамотно и последовательно доносить до учащихся научно-познавательную информацию;
- быть выдержанным и вежливым по отношению к учащимся, воспитывать у них культуру поведения, пользоваться авторитетом, являться образцом для своих воспитанников.

Следовательно, педагог – наставник в системе воспитания создает условия для формирования у студентов гражданской ответственности, а всё возрастающий информационный поток в обществе возлагает на преподавателя функцию отбора наиболее востребованных современных знаний.

Современный учитель стремится использовать в своей работе новые педагогические технологии, направлен на повышение своего профессионального уровня, стремится заинтересовать учащихся научно-технической и практической деятельностью, все что создает потенциал своего развития и развития учащихся. В основной деятельности учителя –

наставника большой акцент делается на нравственные качества, так как они особенно важны в духовно – нравственном воспитании. Усвоив общечеловеческие и нравственные ценности, такие как гуманизм, любовь к Родине, чувство ответственности и долга, справедливость, доброта, национальное достоинство, искренность, правдивость, педагог – наставник может применять их в основной собственной деятельности, и в процессе проведения учебных и воспитательных занятий, в общении, нравственные убеждения учителя – наставника, оказывают положительное воздействие на учащихся.

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков учащимся от более опытного и знающего, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении. А как реагируют на это учащиеся? А они усваивают новые для них социальные роли, ценности, а также активно включается в систему профессиональных и социально – психологических отношений.

Все современные инновации в системе образования диктуют изменения и в процессе преподавания: педагоги – наставники стремительно осваивают новые методы обучения, активно осваивая информационные технологии, становятся более мобильными, продвинутыми пользователями. При современных образовательных стандартах, педагог выступает лишь в роли помощника для своих учащихся, к которому можно и нужно обращаться в случае необходимости. Поэтому, только педагог – наставник может научить учащихся пониманию информации, навыкам интеллектуального ее осмысления и приведению их в систему. Поэтому наставничество в образовании становится актуальным, а долг учителя – наставника выполнять возложенные на него функции по обучению и нравственному воспитанию учащихся. Вместе с тем от педагога – наставника исполнение различных функций зависит то, какие отношения складываются у него с его коллегами по педагогическому коллективу, учащимися, родителями и обществом за свою деятельность.

Еще одно качество является важным для учителя – наставника, это чувство справедливости. Справедливость учителя – наставника проявляется в его объективности, в духовном воспитании учащихся, отношении к общественной работе, оценивании знаний учащихся. Все это влияет на эффективность учебно – воспитательного процесса, так как учащиеся воспринимают учителя – наставника как объективного, бескорыстного человека, которому можно доверять. Несправедливость больше всего порождает недоверие к учителю, ранит душу учащегося, ущемляет его достоинство. Из этого следует, что учитель – наставник в каждом слове, каждом поступке должен быть образцом справедливости. Не последнюю роль для учителя – наставника имеет завоевание авторитета у учащихся. Ведь авторитет учителя – это гарантия успеха нравственного совершенствования обучающихся. Статус учителя как наставника требует постоянной работы над собой, обновления и пополнения профессиональных и общих знаний, умения донести их до учащихся, разъяснить ценность всех знаний. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Фактором воздействия на сознание обучающихся является речь учителя – наставника. Каждый из нас знает, что в речи может звучать оптимизм, радость, возвышенность души, любовь, ненависть, презрение и другие чувства. В речи отражается интеллектуальный потенциал педагога, его образ мышления, его эмоциональная сфера, интересы. А на любого слушателя оказывает влияние интонация, тембр голоса, чистота звука, смысловые оттенки-несогласие, утверждение, уверенность, сомнение. Поэтому для учителя – наставника очень важно следить за своей речью и при необходимости совершенствовать её, так как это один из важных показателей его педагогической культуры обеспечивающая: установление общения и взаимопонимания между преподавателем и учащимся; положительное влияние на сознание и чувства обучающихся; понимание и полное усвоение знаний. Учителю – наставнику приходится преодолевать немалые трудности, проявлять выдержку, терпение, устойчивость в результате недостойного

поведения своих учеников, и в связи с этим принимать взвешенные решения. Но здесь, в первую очередь строгость учителя – наставника должна сочетаться с заботой об учащихся и вежливым к ним обращением.

Таким образом, чтобы стать учителем – наставником, мало быть просто опытным квалифицированным учителем, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, развивать свой творческий потенциал, как в основной педагогической деятельности, так и в работе со своими обучающимися, для которых педагог становится наставником.

Литература:

1. Вершловский, С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2013. – 210 с.
2. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-na-stavnik.html>
3. Конструктор системы наставничества в школе. – Режим доступа: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747>
4. Левина М. М. Технологическая культура учителя // Формирование профессиональной культуры учителя. - М., 2013.
5. Профессиональная культура учителя /Под ред. В. А. Сластенина. – М.,2003.
6. Сагдеева, Р. Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html>

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ КУРАТОРОВ ГРУПП (КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ)

*Трофименко Олег Владимирович,
ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»,
г. Зеленодольск*

Текущий 2023 год, Указом Президента Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника.

Сегодня в непростое для нашей страны время, большое значение для процесса обучения и передачи накопленных знаний и умений от куратора к обучающемуся является – «Наставник».

Наставник – это человек, прошедший определённую школу жизни, обладающий профессиональными навыками, которые позволяют ему их передать.

Перейдя на новую модель образования в СПО в 2018 году, где на завершающем этапе выхода будущего специалиста, необходимо подтвердить полученные навыки и умения за всё время обучения - квалификационным экзаменом по стандартам worldskills, именно в этот момент на первую роль и выходит наставник.

На примере ГАПОУ «Зеленодольского механического колледж», и направлению обучения 15.02.10 «Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)», разрешите поделиться с вами опытом наставничества.

При подготовке прохождения «Демо» экзамена студентами, нами педагогами- наставниками, разработана определённая модель передачи опыта.

Первоначально перед тем как приступить к выполнению задания идёт процесс его публичного обсуждения, где педагог - наставник акцентирует внимание на нюансы выполнения.

Вторым этапом происходит показ как необходимо в натуре произвести сборку и подключение элементов мехатронной станции фирмы «Festo». Здесь педагог – наставник сам демонстрирует студентам навыки выполнения и

обращает детально на последовательность сборочных операций, а также за какие элементы при сборке можно получить начисляемые баллы, а за какие в том или ином случае их снятие.

После того когда мехатронная станция собрана на первую роль выходит её работоспособность. Педагог – наставник сам подключает её к элементам питания и производит запуск. При помощи ручного пульта управления он показывает студентам как необходимо пользоваться. Не соответствие сборки может привести к тому что станция не будет функционировать. Всё это приведёт к невыполнению задания. В очередной раз наставник разъясняет параметры и расставляет акценты внимания.

Третьим этапом в подготовке является вовлеченность самого студента. На показанном примере педагогом – наставником, он сам аналогичным образом пробует произвести сборку данной станции. Наставник в этом случае координирует при необходимости и корректирует действия.

Большое внимание уделяется регламенту так как конкурсант должен чувствовать тайминг и уложиться в отведенное время и работа с технической документацией.

Всё это закрепляется ни один раз так как учебный план построен таким образом, что отработка к подготовке «Демо» экзамена проходит во время учебной практики, которая длится три недели.

В период отведённого времени педагог – наставник постоянно находится в непосредственной череде событий. От его действий и вовлеченности зависит в конечном счёте результат.

Подводя итог хотелось бы в очередной раз подчеркнуть важность наставничества в жизни студентов. Именно педагог - наставник формирует модель и полноту получаемых знаний и умений, повышает престиж рабочих профессии, влияет на кадровый потенциал предприятия производства и участвует в рейтинг образовательных организаций по качеству подготовки кадров.

Список источников

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 декабря 2016 г. № 1558 “Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.13 Технология парикмахерского искусства”, 2016. - 15 с. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71471438/>

2. Шишутова Е.Н. Информатизация учебного процесса в колледже: основные направления работы и проблемы. URL: smolapo.ru/sites/default/files/news/2005/Factor2005/Pres/Chuchutova.doc - 17.11.2018 г.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

*Убанеева Валентина Михайловна,
ГАПОУ «Казанский строительной колледж», г. Казань*

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.

5. 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.

6. 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.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В РАМКАХ РАБОТЫ ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

*Улимова Гульназ Равиловна,
ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»,
г. Нижнекамск*

Правильный выбор профессионального будущего для молодого поколения является основой самоутверждения в обществе, одним из главных решений в жизни.

Всё это убеждает нас в необходимости реформирования системы профориентации. Задача сегодняшнего дня — помочь учащимся не только выбрать профессию, но и научить их оценивать себя в контексте требований рынка труда.

В поиске направлений совершенствования профориентационной работы значительная роль принадлежит идее построения такой школы, которая ориентирована на удовлетворение разнообразных потребностей и интересов учащихся, решает проблему их профессионального самоопределения.

С 1 сентября 2014 года запустилась программа профессиональной ориентации школьников города Нижнекамска «Мир профессий

Нижекамска» по курсу «Основы творческого проектирования», разработанная Управлением образования ИК НМР РТ. Программа представляет собой объединенный комплекс мероприятий, творческих мастер-классов, уроков-проектов для профессиональных проб-испытаний, или профессиональной проверки, моделирующей элементы конкретного вида профессиональной деятельности, способствующей сознательному, обоснованному выбору профессии.

Данная программа нацелена на реализацию программы профессиональной ориентации школьников, создание системы действенной профориентации учащихся школ города, способствующей формированию у подростков профессионального самоопределения в соответствии с желаниями, способностями, индивидуальными особенностями каждой личности.

В ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж» профессиональные пробы проводятся по следующим компетенциям:

- Сварщик (электросварочные и газосварочные работы);
- Повар, кондитер;
- Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования;
- Оператор связи;
- Технология моды.

В течение всего учебного года в ходе изучения курса учащимся даются базовые сведения о конкретных видах профессиональной деятельности. Ребята знакомятся с учебной и производственной базой колледжа, специальностями и профессиями, реализуемыми в образовательном учреждении. Опытными мастерами и педагогами проводятся занятия и мастер-классы, где учащиеся своими руками пробуют освоить первичные навыки профессий: юные сварщики впервые зажимают сварочную дугу, надев сварочные маски; пробуют работать на сварочном тренажере «малоамперный дуговой МДТС-05», получая свои первые результаты по сварке, а юные повара осваивают новые технологии карвинга и учатся оформлять кондитерские изделия; юные электромонтажники пробуют

выполнить макет по электропроводке однокомнатной квартиры; операторы почтовой связи учатся отправлять письма и посылки. Заканчивается курс каждой группы работой над творческим проектом и его защитой.

В данной программе активное участие принимали и градообразующие предприятия города, и базовые предприятия колледжа. Были организованы экскурсии на такие предприятия, как Нижнекамский почтамп «Татарстан почтасы» ФГУП «Почта России»; ООО «Нижнекамская швейная фабрика»; ООО «АБК Паймент», где учащиеся знакомились с базой предприятий, оборудованием и новейшими технологиями.

Данная программа и совместная работа образовательных учреждений с предприятиями города должна помочь школьникам осознанно, обоснованно подойти к выбору образованной траектории и будущей профессии, что является приоритетным направлением работы Нижнекамского района.

По завершению программы 25 декабря 2022 года на базе ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж» был организован и проведен совместно с ООО «АБК Паймент», ООО УК «Татспецнефтехиммонтаж» Фестиваль «Мир профессий Нижнекамска» среди учащихся 9 классов средних образовательных школ, лицеев, гимназий и учреждений дополнительного образования г.Нижнекамска и Нижнекамского муниципального района.

Цели фестиваля: повышение престижа рабочих профессий, занятых на предприятиях г.Нижнекамска, выявление наиболее одаренных и талантливых учащихся для формирования дальнейшего интереса к выбранной профессии, стимулирование творческого роста, повышение престижа среднего профессионального образования.

В фестивале приняли участие 45 участников по направлениям «Юный сварщик» и «Юный повар» и педагоги-руководители, которые готовили своих наставников. Школьники из 31 школ были приглашены в качестве болельщиков и гостей- это 123 человека со своими педагогами.

Работы учащихся оценивало компетентное жюри- это представители предприятий: Шакирьянова Диляра Хакимулловна- заместитель директора по организации общественного питания ООО «АБК Паймент», Ахмадеев Айрат Камилович- зам.генерального директора ООО УК «Татспецнефтехиммонтаж».

Фестиваль завершился в актовом зале Нижнекамском многопрофильном колледже, где были награждены победители представителями базовых предприятий.

Важнейшим фактором, определяющим выбор учащимися профиля обучения, является планируемая в будущем профессиональная деятельность, следовательно – наличие на территории проживания тех или иных производств, рабочих мест, запроса на специалистов, а также учреждений профессионального образования, возможности совместить получение общего образования с профессиональной подготовкой, гарантирующей трудоустройство и/или продолжение образования.

Взаимодействие профессиональных и общеобразовательных учреждений позволяет привлечь дополнительные ресурсы к организации качественного образования по профориентации, полнее удовлетворить запросы учащихся. Данная программа и совместная работа образовательных учреждений с предприятиями города должна помочь школьникам осознанно, обоснованно подойти к выбору будущей профессии.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ МАТЕМАТИКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

*Ульяницкая Татьяна Валерьевна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Актуальность разработки и внедрения современных образовательных технологий в системе среднего профессионально образования обусловлена рядом весомых причин. Это и социально-экономические изменения в стране,

и модернизация педагогического образования, в частности, принятие профессионального стандарта педагога, реализация ФГОС СПО в практике обучения будущих педагогов и другие. Мы считаем, что решение задачи повышения эффективности профессиональной подготовки будущего учителя будет возможно при реализации технологии профессионально-ориентированного обучения (ТПОО) обучающихся.

Целью нашего исследования явилась разработка и научное обоснование модели методического обеспечения профессионально-ориентированного обучения математике будущих учителей начальной школы.

В научных исследованиях М.Я. Виленского, Т.А. Дмитренко, Б.Р. Манделя, Д.Л. Матухина, И.Р. Санниковой, Г.А. Федотовой отмечается, что профессионально-ориентированные образовательные технологии признаются наиболее продуктивными и перспективными как в нашей стране, так и за рубежом. Нельзя не согласиться с мнением Т.А. Дмитренко, что образовательные технологии нового поколения должны формировать системное видение профессиональной деятельности. Ученый подчеркивает важность обеспечивать будущему специалисту самостоятельную ориентировку в новых явлениях избранной им сферы деятельности, создавать необходимые условия для творчества [1].

Б.Р. Мандель рассматриваемую в данной статье технологию определяет как «четко продуманную модель совместной деятельности преподавателя и обучающихся по проектированию, организации и проведению учебного процесса профессионально-ориентированной направленности с безусловным обеспечением комфортных условий для обучающего и обучающегося» [3].

С позиции А.В. Дорофеева, дидактическая сущность технологии профессионально-ориентированного обучения есть формирование личностных качеств и ключевых компетенций студента, которые значимы и необходимы для выполнения функциональных обязанностей в будущей профессиональной деятельности [2].

Идея реализации технологии профессионально-ориентированного обучения математики в условиях среднего профессионально-педагогического образования заключается в повышении эффективности методико-математической подготовки будущих учителей начальной школы за счет использования развивающего потенциала не только профессиональных учебных дисциплин (ТОНКМ с методикой преподавания), но математики естественно-научного цикла и общеобразовательной дисциплины математики, которая изучается на 1 курсе.

В своем исследовании мы рассматриваем методическое обеспечение ТПОО как интегрированную модель, включающую следующие составляющие: концептуальную (принципы и правила их реализации), содержательную, процессуальную (методы обучения и обеспечение самостоятельной работы студентов) и контролирующую (методы и средства определения эффективности процесса обучения).

В рамках нашего выступления приведем примеры реализации идей профессионально-ориентированного обучения математики будущих учителей начальной школы.

Важность изучения математики для студентов обусловливается не только необходимостью формирования определенных математических знаний, умений, общих и профессиональных компетенций. Изучение математики предполагает использование аксиоматического подхода к рассмотрению любой математической теории, проведению доказательств утверждений, теорем, вывод формул, что увеличивает развивающий потенциал этой дисциплины, позволяет повышать уровень интеллектуального развития.

Школьное математическое образование построено таким образом, что знакомство со многими математическими понятиями происходит уже в начальной школе. При изучении их в курсе старшей школы часто уже используется аксиоматический подход. Но студентам, будущим учителям

начальной школы интересен факт изучения этих понятий на начальной ступени обучения в школе.

Приведем фрагмент содержания урока математики на 1-ом курсе колледжа по теме «Многогранники». В общеобразовательном курсе рассматриваются два вида многогранников: призмы и пирамиды, а также правильные многогранники. В связи с использованием аксиоматического подхода дается определение многогранника как тела, граница которого состоит из конечного числа многоугольников, затем определения призмы и пирамиды (как частных случаев многогранников) и их свойства.

Для повышения интереса к будущей профессии педагога мы используем прием проведения параллелей при изучении математических понятий на разных уровнях школьного образования. К примеру, мы рассказываем студентам о том, что в курсе математики 1-4 классов рассматриваются куб, прямоугольный параллелепипед и пирамида. В учебнике по математике для 3 класса предлагается задание вырезать фигуру, состоящую из 6 прямоугольников (развертка параллелепипеда), и сложить ее по линиям сгиба. Далее учащимся сообщается, что получится модель фигуры, которая называется прямоугольным параллелепипедом. Дальнейшее изучение свойств определенных объектов младшими школьниками выполняется эмпирическими способами, выполняя практические упражнения на распознавание предметов окружающей обстановки, имеющих форму прямоугольного параллелепипеда, формирование знаний составных частей параллелепипеда.

Результаты данного исследования могут быть использованы специалистами в решении проблемы совершенствования методико-математической подготовки студентов будущих учителей в условиях ТПОО, изучения современных образовательных технологий, разработки стратегий и моделей наставничества.

Использованная литература

1. Дмитриенко Т.А. Профессионально-ориентированное обучение студентов в системе высшего образования // <http://www.nop-dipo.ru/node/272>.
2. Дорофеев А.В. Компетентностная модель математической подготовки будущего педагога [Эл. ресурс]: монография / А.В.Дорофеев. - М.: Флинта: Наука, 2011.
3. Мандель Б.Р. Профессионально-ориентированное обучение: проблематика и технологии: учебное пособие для обучающихся в магистратуре / Б.Р. Мандель. - Москва — Берлин: Директ — Медиа, 2016. - 341 с.
4. Чомаева Л.Х., Толмачева Е.И. Технологии профессионально-ориентированного обучения математике в современном вузе // Мир науки, культуры, образования. №6 (61), 2016.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

*Усманова Рамзиля Хайрулловна,
ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г.Казань*

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. 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.

Моему опыту работы 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. 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 Ворлдскилс начали активно готовиться и выступать на сетевых и региональных чемпионатах. При подготовке студентов к соревнованиям необходимо, чтобы они доверились вам. 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 на 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 дальнейшем мы уже вместе готовили студентов к соревнованиям, это были уже успехи совместные. Наши студенты на Региональном чемпионате такие, как: Лотфуллин Свмат, 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.

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА БАЗЕ ГАПОУ «БУИНСКИЙ ВЕТЕРИНАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

*Фазлиева Гелюся Талгатовна,
ГАПОУ «Буинский ветеринарный техникум», г. Буинск*

Выдающийся ученый, мыслитель Али Апшерони сказал: «Как хорошо, когда у человека есть возможность выбрать себе профессию не по необходимости, а сообразуясь с душевными склонностями». Действительно, самоопределение в профессии является очень важным в жизни каждого человека. Ведь это повлияет на то, как сложится вся дальнейшая жизнь.

Многообразие выбора профессий и специальностей, возможности для образования и обучения, новые экономические условия жизни - вот лишь небольшая часть тех факторов, побуждающих образовательные учреждения уделять все более пристальное внимание вопросам профориентации.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Буинский ветеринарный техникум» это современное,

многопрофильное учебное заведение с 90-летней историей, где сохраняется преемственность в развитии учебно - воспитательного процесса и практической деятельности с непрерывным обновлением последних на основе широкого внедрения современных технологий практического обучения.

Важно отметить, что в техникуме, проведение профориентационных мероприятий является ключевым вопросом и основой приемной кампании. Работы по ориентационному направлению в техникуме организуются с пониманием того, что от их успешности зависит не только выполнение контрольных цифр приема, но и качество контингента «на входе», что впоследствии определит конкурентоспособность, качество подготовки выпускников.

На этапе организации профориентационных работ большую роль играет наставник, владеющий профессиональными умениями, компетенциями способный вызвать у детей интерес к пробе в профессии и принятию решения.

Свой первый опыт в качестве наставника в профориентационной деятельности я приобрела, участвуя в проекте «Билет в будущее» в 2019 году. Федеральный проект «Билет в будущее» по ранней профессиональной ориентации учащихся 6 - 11-х классов, который был предложен Президентом РФ. В рамках данного проекта в техникуме были организованы и проведены практические мероприятия вовлекающего и углубленного формата по компетенции «Ветеринария» с обучающимися гимназии №5 города Буинска.

Профессиональная проба на тему «Проведение оценки качества молока», по компетенции «Ветеринария» проводились мною в клиническом корпусе, созданном для проведения Регионального чемпионата «Молодые профессионалы», который полностью укомплектована согласно темы. В ходе проведения пробы время прошло незаметно, ребята освоили основы проведения оценки качества мяса участвовали в определении наличия

личинки трихинеллы в мясе, изучили особенности, тонкости работы ветеринарно-санитарного эксперта.

В качестве наставника в рамках реализации проекта «Билет в будущее» в 2021 году, также была проведена очная профессиональная проба на тему «Оценка качества куриных яиц» по компетенции «Ветеринария». Вначале была разработана программа пробы в соответствии с методическими рекомендациями по разработке программ профессиональных проб в рамках проекта «Билет в будущее» и с учетом перечня профессиональных и тематических направлений образовательной профориентационной программы 2021 года. При определении тематики и содержания пробы учитывала актуальность, технологичность и профессиональную направленность. Проба также проводилась в клиническом корпусе техникума, с шестью учениками девятого класса МБОУ «Лицей №2» города Буинска. Проведенная проба позволило школьникам окунуться в мир профессии, приобрести необходимые знания и умения, выполнить поставленные задачи, а главное получить позитивные эмоции и хорошее настроение.

Многие психологи и педагоги рекомендуют начинать знакомить детей с профессиями с самого раннего возраста, поскольку это в дальнейшем поможет выстроить индивидуальные образовательные траектории, опирающиеся на интересах и склонностях ребенка.

Мы в техникуме уже сделали первый шаг по этому пути и проводим профориентацию, начиная с дошкольного возраста - пока не системно, а в экспериментальном режиме в рамках проекта «Академия профессий», который, зародился после проведения акции «Снежный десант».

По инициативе администрации техникума, активных преподавателей и студентов было принято решение организовать мобильную интерактивную площадку по профессиям, построенную по принципу города профессий, которая будет интересна детям дошкольного возраста. Проект всем понравился, были выделены деньги на реализацию идеи.

Работая в качестве наставника в рамках раннего профориентационного проекта проводила профессиографические встречи с детьми детского сада различных групп. В ходе этих встреч в игровой форме у детей появляется возможность познакомиться с настоящим профессиональным оборудованием, не только понаблюдать, но действовать с этим оборудованием и испробовать себя в профессиях парикмахера, флориста, фермера, ветеринара, строителя, следователя, повара.

Таким образом на основании вышесказанного важно отметить, что участие в качестве наставника в профориентационных проектах «Билет в будущее», «Академия профессий» помогло мне увидеть свой потенциал в наставничестве и обрести приемы обеспечения эффективной профориентации детей различных возрастов.

РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКА

*Федорова Екатерина Сергеевна,
ГАПОУ «КТЭТ», г. Казань*

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.

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 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, нравственных и нравственных потенциалов личности [2, с. 56].

В русской педагогической науке была создана концепция вспомогательной педагогики ее основателем является О. С.Газман. Газман и его последователи показывают, что педагогическая поддержка — это своевременное и 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 [1, с. 38].

Роль классного руководителя на стадии формирования группы на 1 курсе очень важна и значима для студентов. Так 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 роле 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 использованной литературы:

1. Газман О.С. Неклассическое воспитание: От авторитарной педагогики к педагогике свободы / О.С. Газман. — М.: МИРОС, 2002. — 296 с.
2. Мамардашвили М.К. Философские чтения / М.К. Мамардишвили. — М.: Азбука-классика, 2002. — 832 с.
3. Li J. B. Teacher–student relationships and academic adaptation in college freshmen: Disentangling the between- person and within- person effects //Journal of Adolescence. – 2022.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Хазиева Алина Рушановна,
МБДОУ «Детский сад №134 комбинированного вида с татарским
языком воспитания и обучения» Кировского района, г.Казань*

Одним из основных профессиональных действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых знаний, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития. Практика показывает, что в последние годы число педагогов со стажем работы 10 и более лет растет, а молодые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем же причина? Связано это с многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов на работе в связи с сильно увеличившимся количеством детей в группах, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей.

Причин очень много, а вот решение проблемы найти очень сложно. Отсутствие молодых педагогов с новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. А если молодые воспитатели и придут в детский сад, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых педагогов, и объем работ кажется им невыполнимым. Ведь начинающие молодые педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем.

Когда молодой воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым педагогам особенно тяжело с ними справиться, поскольку у них еще нет практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить свою работу. Такому педагогу сложно проявить свои творческие способности и

под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа. Исправить ситуацию помогает наставничество.

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом дольше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других. Главной целью наставника является: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста.

В своём профессиональном становлении, молодой педагог в ДООУ проходит несколько этапов:

1 этап (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя, в свои силы.

2 этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. Молодой специалист выбирает себе методическую тему самообразования, над которой он будет работать более углубленно.

3 этап – у молодого педагога складывается своя система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, появляются собственные разработки. Педагог вводит в свою работу новые технологии.

4 этап – происходят саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, большой интерес к профессии, активное освоение

приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы и многое другое.

Время прохождения всех этих этапов для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация детского сада к каждому педагогу подходит индивидуально. Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет добровольной и основана на взаимной доверии. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим воспитателем. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет. Наставнику нужно общаться с воспитателем на равных. Развитие и поддержка молодого воспитателя должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Как же понять, что наставничество прошло успешно?

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилось желание продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

НАСТАВНИЧЕСТВО В РУКОВОДСТВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ СТУДЕНТА

*Хайретдинова Эльвира Назирхановна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Задачей профессионального образования на современном этапе развития общества становится подготовка конкурентоспособных специалистов, обладающих профессиональной мобильностью, владеющих методами самообразования, повышения качества конечного продукта своей профессиональной деятельности. Это в полной мере относится и к специалистам в области начального образования.

Обучаясь в колледже, студент проходит разные виды практики (учебную, производственную и преддипломную), в процессе которых формируются профессиональные компетенции: способность организовывать образовательный процесс, наблюдать, анализировать, а также решать профессиональные задачи.

Производственная практика является одним из важнейших звеньев подготовки будущего учителя начальных классов. Она выступает связывающим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студента, предпосылкой успешного формирования общих и профессиональных компетенций.

В современной образовательной практике механизмом повышения качества подготовки будущего специалиста является наставничество, особенно во время преддипломной практики.

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие и является его неотъемлемой частью.

Наставничество организуется в целях решения двух основных задач: совершенствование системы профессиональной поддержки молодых педагогов, а также работа со студентами для решения задач углубления

профессионального образования (в роли наставника выступает руководитель практики).

Деятельность руководителя практики – наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

- Выявление и актуализация у студента-практиканта устойчивой мотивации к деятельности.
- Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности.
- Создание условий освоения деятельности.

Для комфортного взаимодействия в системе наставничества со стороны руководителя практики необходимо: создать доверительную обстановку и внимательное отношение к практиканту; нужно задавать вопросы по оцениванию результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений; чтобы избежать перегрузки студента замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов, нужно выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них.

Безусловным преимуществом наставничества является организация деятельности студента-практиканта, когда умело интегрируются необходимые формы, методы и техники, которые в качестве прогнозируемого результата послужат: адаптации студентов к корпоративной культуре через взаимопомощь и сотрудничество, предупреждение проблем межличностного плана; формированию у будущих специалистов потребности в непрерывном образовании посредством демонстрации образцов поведения, стиля общения наставника; формированию у студентов индивидуального стиля педагогической деятельности; активному развитию личностно-ориентированных отношений между педагогами и студентами, что будет способствовать эффективной взаимопомощи, а также поддержке друг друга.

Здесь нужно отметить, 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.

Эффективный результат в процессе подготовки квалифицированного специалиста достигнутый при помощи наставничества объясняется его индивидуальностью подхода в обучении. Сегодня невозможно найти другой формы обучения, способной быть в полной мере приближенной к реальным условиям производства.

Студента-практиканта не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый студент-практикант является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезными для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

Хочется отметить, что педагогический опыт можно почерпнуть из учебников, методических рекомендаций, СМИ и других источников, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов и студентов-практикантов.

Список использованных источников:

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.

2. Ковалева Т.М. Оформление новой профессии тьютора в российском образовании [Электронный ресурс]. URL: https://vo.hse.ru/data/2013/10/21/1279392860/VO2_11%20Kovaleva.pdf

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.

СРЕДСТВА ВИЗУАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО УРОКА ИСТОРИИ

*Хайруллина Фарида Миннегарифовна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

На сегодняшний день существует огромное количество педагогических технологий обучения, как традиционных, так и инновационных. Выбор той или иной технологии зависит от многих факторов: контингента студентов, их возраста, уровня подготовленности студентов, компетентности педагога, темы урока.

Всякое умственное действие берет начало с материального, с внешнего действия. [4, с. 251] Современный поток информации настолько обширен, что мы не всегда можем с ней правильно, интересно, познавательно работать. Принцип наглядности является одним из ведущих в педагогике. Одной из эффективных технологий активизации обучения является метод визуализации учебной информации. Визуализация – это процесс представления данных в виде изображения с целью максимального удобства их понимания. Визуализация выступает как промежуточное звено между учебным материалом и результатом обучения, как своеобразный гносеологический механизм, позволяющий «уплотнить» процесс познания, очистить его от второстепенных деталей и тем самым оптимизировать учебный процесс. [3] Визуализация – не новинка, не новшество, просто за весь период существования образовательной деятельности человека менялись формы и инструменты данной технологии, расширялось их функциональное назначение. Визуализация – это наглядный способ представления любой информации, которая лучше усваивается учащимися. Наглядные средства обеспечивают разностороннее формирование образования; способствуют прочному усвоению научных знаний и пониманию их связи с жизнью; стимулируют познавательные интересы учащихся. В этой ситуации мы можем использовать метод визуализации.

Если в XX веке визуализация включала в себя условно-графическую наглядность, изобразительную наглядность, натуральную (естественную) наглядность, что стимулировало процесс обучения, то сегодняшний день видоизменил задачи и формы визуализации учебного процесса. В настоящее время существует огромное количество цифровых инструментов, которые педагоги могут использовать в своей профессиональной деятельности: будь то проведение дистанционных уроков и вебинаров, создание презентаций и интерактивных учебных материалов, фото- и видеообработка и многое другое.

Современное общество формирует новую систему ценностей, в котором знания являются не совсем достаточным результатом образования, хотя, конечно же, необходимым. При усвоении знаний задачей педагога становится обеспечение восприятия огромного количества информации, чтобы эта информация была переработана и правильно применена в учебном процессе. Одним из эффективных элементов активизации обучения служат средства наглядности. Образовательный процесс строится на передаче информации, поэтому и роль наглядного представления информации в обучении велика. Студенты легче воспринимают материал, если при объяснении вносятся элементы занимательности и ассоциативного мышления. Как раз суть принципа наглядности состоит в целесообразном и эффективном привлечении органов чувств к восприятию, осознанию и переработке учебного материала. Если каких-то 10-15 лет назад в учебном процессе в основном использовалась классная доска, бумажные носители, макеты, модели, схемы, то сегодня их давно вытеснили мультимедийные средства, в число которых входят звук, презентации, компьютерная графика и многое другое. Каждый преподаватель, готовясь к уроку, стремится организовать его таким образом, чтобы преподаваемый материал был понятен и интересен студентам, чтобы они без труда могли ориентироваться в теме и впоследствии использовать полученные знания на практике. И чтобы сделать процесс обучения более живым, активным, наглядным и

интересным, педагогу следует включить в процесс обучения работу с дидактическими материалами, содержащими визуальные и интерактивные элементы, так как с их помощью возможно представление информации визуально привлекательным. Давно доказано, что человек более 80% информации воспринимает визуально. «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать», – говорят в народе.

Ну, а каков же наш сегодняшний студент?

XXI век ознаменовался переходом человечества к новому типу общества – информационному, в котором особое место занимают цифровые технологии. Цифровизация образования приобретает всё большие масштабы. Это повсеместный процесс распространения и внедрения цифровых технологий в различные сферы жизни общества; культуру, образование, экономику и т.д. Цифровизация включает в себя не только непосредственно учебные процессы, а также организационные моменты. Это могут быть электронные дневники и журналы, возможность связаться с учителем дистанционным образом и прочее. Цифровизация облегчает процесс обучения и делает его более удобным и доступным, как для преподавателей, так и для студентов. Сегодняшний студент – достаточно прогрессивный, имеющий доступ к информационному полю в любом месте благодаря мобильным устройствам. Согласно теории поколений Нейла Хоува и Уильяма Штрауса, их относят к поколению Z. Совершенно точно, что современные дети соображают значительно лучше и быстрее, чем дети 100 или даже 50 лет назад. Думаю, что 100 лет назад дети просто не справились бы с нынешней учебной нагрузкой. Это первое по-настоящему цифровое поколение. Подростки поколения Z живут в совсем ином мире по сравнению со своими предшественниками. Для них цифровые сервисы и технологии — это неотъемлемая бытовая часть жизни. В современном обществе часто можно услышать такое выражение как «клиповая молодежь», т.е. поколение, которое способно получить больше информации из каких-либо визуальных компьютеризированных источников, а вовсе не традиционными способами –

путем чтения книг. Кроме этого современные учащиеся относятся к «сетевому поколению», для которых получение информации электронным способом стал естественным и неотъемлемым источником. Сегодня в образовательном процессе недостаточно ораторского искусства педагога, недостаточно прекрасных по содержанию учебников. Современный урок сегодня – это не просто информативная единица, а комплексный, личностнообразующий и социализирующий элемент.

В условиях цифровизации образования и для формирования учебно-познавательных компетенций, можно использовать разные методы визуализации: лента времени, интеллект-карты, скрайбинг, инфографика, облако слов, кроссенс, фишбоун и др. Примером визуализации в советское время можно назвать технологию опорных конспектов Виктора Шаталова. А в новых условиях цифровизации образования данная технология выходит на новый уровень применения. Схема Фишбоун может быть использована в качестве отдельно применяемого методического приема для анализа какой либо ситуации. При этом, при заполнении схемы учащиеся сталкиваются с тем, что причин обсуждаемой проблемы больше, чем аргументов, подтверждающих ее наличие. Еще один интересный метод визуализации - скрайбинг – это создание небольших понятных рисунков, которые делают смысл темы, лекции или презентации более понятным. Применение скрайбинга на уроках истории вызывает у обучающихся интерес к предмету, повышает познавательную активность, побуждает их к творческой деятельности. В скрайбинге включается в работу одновременно слух, зрение и воображение обучающихся, что способствует запоминанию. Скрайбы действуют на логику, и на эмоции обучающихся, поэтому информация и запоминается легко, быстро и надолго. Успех и эффективность скрайбинга объясняется тем, что человеческий мозг, склонный рисовать картинки, мыслит образами, а язык рисунка – универсальный язык. Проще говоря, скрайбинг - значит говорить картинками. [2] Инфографика – это графический способ подачи информации, данных и знаний. Основными принципами

инфографики являются содержательность, смысл, легкость восприятия и аллегоричность. Для создания инфографики могут использоваться таблицы, диаграммы, графические элементы и т.д. Инфографика позволяет говорить с ребенком на языке образов и ассоциаций. Основная функция инфографики — информировать, представлять большой объем информации в организованном виде, удобном для восприятия.

Успех визуализации напрямую зависит от того, какое выбрано средство визуализации, как его используют и как оно оформлено. При умелом использовании средства визуализации информации, позволяет сделать каждый урок ярким и незабываемым.

Использованная литература:

1.Агеев А.В. Информатизация образования – необходимая составляющая развития информационного общества // Российское образование сегодня: уровневая система, новые стандарты, конкурентоспособность: Материалы межвузовской научно-практической конференции 20 ноября 2012 г. Орел: ООО ПФ «Картуш», 2012.

2.Баранова Э. А., Линник А. В. Скрайбинг в учебной и внеурочной деятельности [Электронный ресурс]: Э.А. Баранова, А.В. Линник - Николаевск-на-Амуре, 2015. – С-10. Режим доступа:// <https://nsportal.ru>

3.Полякова, Е. В. Применение способов и методов визуального мышления в современном образовании / Е. В. Полякова // Известия южного федерального университета. Технические науки. – 2012. – №. 10. – С. 120–124.

4. Слостенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

5.Информационные технологии [Интернет - источник] – режим доступа <http://technologies.su/multimedia-tehnologii>.

6. Трухан И.А., Трухан Д.А. Визуализация учебной информации в обучении математики, ее значение и роль [Интернет - источник] – Режим доступа <http://www.scienceforum.ru/2013/215/31862>.

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОУ

*Хасанова Рания Ильсуровна,
МАДОУ «Детский сад №402 комбинированного вида», г.Казань*

На современном этапе развития дошкольные образовательные организации испытывают нехватку профессиональных кадров, что обуславливает ценность молодых педагогов, которые приступили к профессиональной деятельности после окончания профессионального образования.

Успешное вхождение в профессию возможно только после качественного прохождения обучения, в связи с чем институт наставничества приобретает особую актуальность.

Суть наставничества заключается в том, что опытный педагог сопровождает молодого специалиста на пути его овладения всеми азами профессии педагога дошкольной образовательной организации.

Наставничество как процесс может рассматриваться с двух сторон:

- 1) это процесс передачи знаний, умений и навыков, опыта от более опытного специалиста к менее опытному;
- 2) это процесс помощи по вхождению молодого специалиста в новую профессию, помощи в формировании профессиональных личностных качеств.

На современном этапе существует три эффективные модели наставничества: «обучающийся- обучающийся» (студент-студент), «педагог-студент», «педагог-педагог».

Модель «обучающийся- обучающийся» (студент-студент) реализуется в рамках получения профессионального образования в среднем профессиональном образовательном учреждении, выпускающих педагогов дошкольного образования. Использование данной модели приемлема только для студентов, успешно проходящих обучение. Наставник -обучающийся – это личность с развитыми качествами ответственности и имеющий навыки передачи полученных знаний, умений и навыков. При этом обучающийся должен позволить наставнику-обучающемуся вести его в процессе наставничества.

Модель педагог- студент более легкая в использовании модель, так как педагоги имеют опыт обучения и могут передать свои знания. Данная модель более эффективна, но в силу загруженности педагогов обучающим процессом групп студентов в образовательной организации среднего профессионального образования реализовать ее сложнее. Педагог может взять только несколько студентов как наставник.

Данная модель может быть реализована в рамках прохождения студентом практики в дошкольной образовательной организации. При осуществлении наставничества студент закрепляется за педагогом ДООУ, имеющим богатый профессиональный опыт и желающий его передать.

Модель педагог-педагог реализуется в рамках профессионального образовательного учреждения.

Все вышеуказанные модели являются эффективными только при соблюдении следующих условий:

- 1) педагог-наставник готов и замотивирован на осуществление процесса наставничества. В настоящее время можно проследить тенденцию к тому, что наставники назначаются в административном порядке и не знают, как помочь обучающемуся, где взять информацию. Другой вопрос состоит в том, что педагог знает и умеет быть наставником, но не замотивирован и относится формально к осуществлению возложенных на него задач;

2) обучающийся готов работать с наставником. Случается, что обучающийся, тот кому необходим наставник, уверен в своих силах и отказывается от наставничества или также относится к заданиям наставника формально, рассчитывая на то, что наберется необходимого опыта в процессе осуществления профессиональной деятельности;

3) процесс наставничества курируется со стороны (например, в рамках ДООУ старшим воспитателем). Курирование необходимый элемент, так как позволяет направить и подкорректировать деятельность наставника.

Модели наставничества, несмотря на различный опыт его участников, имеет общие этапы осуществления.

I этап – этап оценки и создания индивидуальной программы развития студента (специалиста), которого нужно наставлять. Верное диагностирование и определение зон развития обуславливает эффективность прохождения индивидуального плана.

II этап – этап реализации программы наставничества. На данном этапе обучаемый под руководством наставника выполняет, поставленные перед ним задачи. Наставник корректирует, оказывает методическую и организационную помощь, психологическую поддержку. Также, проводится мониторинг осуществления поставленных целей.

III этап - заключительный этап, на котором подводятся итоги, заполняется отчетная документация. Обязательным является получение обратной связи от обучаемого.

Все вышеуказанные этапы могут корректироваться и дополняться в зависимости от изменения внешней среды и освоения материала обучающимся.

Таким образом, современный молодой специалист дошкольной образовательной организации, получая среднее профессиональное образование на разных этапах обучения может поучаствовать в программе наставничества. Традиционное обучение, предоставляемой системой среднего профессионального образования не может в полной мере решить

задачи, направленные на просвещение, воспитание и развитие педагога ДОУ. Пробелы в становлении специалиста могут быть снижены за счет института наставничества, как одного из эффективных форм передачи опыта профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Вологодина О. С. О реализации целевой модели наставничества в среднем профессиональном образовании// Моделирование и конструирование в образовательной среде: сборник материалов VI Всероссийской (с международным участием) научно-практической, методологической конференции для научно-педагогического сообщества / под ред. И.А. Артемьева, В.О. Белевцовой, И.П. Родионовой, М.М. Сабитовой – М.: Издательство ГБПОУ «Московский государственный образовательный комплекс», 2021. – С.119-124.

2. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю.В., Кернер О. Анаставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО// - Дошкольная педагогика, 2018 - doshped.ru

3. Другай Л.И., Дубовова А.А. Анаставничество как форма повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ// Теория и методология инновационных направлений физкультурного воспитания детей дошкольного возраста: материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Ред. С.М. Ахметов, Ю.К. Чернышенко, Г.Б. Горская, Е.А. Пархоменко. Краснодар, 2021. -С. 117-118

РОЛЬ ПЕДАГОГА ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ И ОЛИМПИАД

*Чернеев Николай Александрович,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань*

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.

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.

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.

По моему убеждению, наставничество – это феномен, который обеспечивает лично 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.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

*Шайдуллина Люция Гантелфатовна.
ГАПОУ «Арский агропромышленный профессиональный колледж»,
г. Арск*

Процессы модернизации среднего и высшего 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 [3]. 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 [2] или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность. Наставничество как элемент системы непрерывного образования рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др. Научных работ, посвященных проблеме возрождения системы наставничества как способа развития практики закрепления выпускников профессиональных образовательных организаций на производстве, крайне мало (Т.Ю. Осипова, Е.Н. Фомин) и они носят лишь дискуссионный характер. Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю

только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Суть наставничества заключалась в том, что молодой человек устраивался на предприятие учеником и под руководством наиболее опытных специалистов и под контролем мастера, осваивал профессию и получал соответствующий разряд [1]. Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. Подготовка квалифицированных рабочих кадров осуществлялась и в созданных на базе предприятий школ фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), обучение в которых было тесно связано с характером будущей работы. Молодой рабочий, пройдя обучение в ФЗУ, приходил на работу в уже знакомый ему трудовой коллектив, где ему оказывалась помощь со стороны опытных

специалистов и мастера [2]. Студенты средних профессиональных и высших профессиональных учебных заведений, получали профессиональные навыки во время прохождения практики на предприятиях, в которых, зачастую, им приходилось работать после окончания учебы. В настоящее время в России вновь возрождается институт наставничества. Это обусловлено необходимостью поиска новых подходов к решению проблемы подготовки специалистов и их обучения на рабочих местах. Создание организационных условий предполагает построение структуры деятельности. В ходе организации наставничества решаются следующие вопросы: - осуществляется оформление сотрудничества образовательной организации и предприятия по вопросам организации наставничества во время прохождения практики студентами; - определение компетенций, умений и навыков, которые должны приобрести студенты в ходе прохождения практики; - организация процесса обучения на рабочем месте. Под дидактическими условиями понимается наличие материально -технической базы и учебных программ для проведения занятий со студентами.

Список литературы

1. Быстрова Н.В. Становление и развитие школьной системы образования в нижегородской губернии в 1917-1930 гг // диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Нижний Новгород, 2006 2.

2. Быстрова Н.В. Формирование школьной ситемы обучения в нижегородской губернии в 1917-1930 гг // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 1. С. 32-36. 3. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А. Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31-37.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

*Шайсуварова Лейля Хамисовна,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж
имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск*

...Идёт урок английского языка. Как обычно, преподаватель, студенты... Но в классе почему-то пахнет пирогами, стоит весёлый шум. Чаепитие? В классе, где идёт урок? Учитель идёт к пианино (А пианино всегда стоит именно в этом классе), играет на нём, как виртуоз, а студенты начинают петь.

Согласитесь, урок не совсем обычный. Теперь бы назвали «нетрадиционный». Но тогда мы, студенты педагогического колледжа специальности «Иностранный язык», не вникали в тонкости технологии и методики ведения урока, а просто учили язык, закрепляли материал домашнему - с пирогами и с песнями.

Прошло много лет. Мы закончили колледж, институты. Так сложилась судьба: мы, три студента из нашей группы, работаем в родном колледже-преподаём иностранный язык. Часто вспоминаем нашу любимую учительницу иностранного языка -Рабинович Ирину Ионовну, которая умела всё и научила нас всему.

Она долгие годы работала в педагогическом колледже. Интеллигентная, образованная, грамотная, исключительно добрая, обаятельная. Говорила на безупречном литературном русском языке. И английский у неё настоящий!

Всю жизнь Ирина Ионовна учила детей английскому языку. После выхода на пенсию с семьёй переехала в историческую родину. Живёт в Израиле. Интересуемся, там, среди евреев, какой язык является для неё языком общения. Она удивляется: «Конечно, еврейский! Родной!».

Настоящий патриот, настоящий Учитель, настоящий наставник!

Ведь наставником называют лицо, которое передаёт знания и опыт; это опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку.

Согласитесь, такая поддержка и помощь нужна всем, особенно молодым, начинающим учителям. Как известно, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а также работники без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы). Действительно, молодой педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения со студентами, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать обучающихся своей дисциплиной, а значит, научиться учить. Однако молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, когда старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт. Поэтому на начальных этапах работы молодому специалисту должна быть оказана полноценная методическая помощь.

Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по формированию профессиональной компетентности начинающего преподавателя.

Наш колледж на протяжении многих лет реализует программу наставничества. Каждого молодого преподавателя прикрепляют к опытному педагогу-наставнику. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных ситуациях; знакомит молодого педагога с опытом использования педагогических технологий, дает рекомендации по их использованию, рекомендует необходимую для работы педагогическую литературу; вместе со своим подшефным посещает учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализирует их; привлекает молодого педагога к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической продукции; учит составлению рабочих программ,

календарно-тематических планов, контрольно-оценочных средств; знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности; посещает занятия, внеклассные мероприятия.

В тесном сотрудничестве наставника и наставляемого решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам.

...Мы, ученики Ирины Ионовны, сами уже являемся наставниками для молодых и опираемся на опыт работы нашего наставника, обладающего высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания иностранного языка.

ИННОВАЦИОННЫЕ СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ ДЛЯ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ С ОВЗ

*Шакиров Марат Расихович,
Заббаров Эдуард Ильдусович,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им. Г.И. Усманова», г. Чистополь*

В современном мире наблюдаются тенденции к развитию качества образования со студентами с ОВЗ. Особенности взаимодействия педагога с данной категорией учащихся обуславливает более строгие требования к подбору преподавателей на данную работу. Немаловажную роль в этом играет наставничество, которое знаменует под собой особый тип взаимодействия педагога со студентами во время образовательного процесса. Наставничество в педагогике является классическим проявлением передачи информации и содействия ученику, которое заключается в том, что наставник превращает ход урока в процесс отдачи взаимовыгодных полезных качеств элементов информационного процесса, помогающих учащимся

вырабатывать не только теоретические навыки, но и практические. Это немаловажно, поскольку набор сплошной шаблонной информации никак не будет помогать в дальнейшем студентам, которые в учреждениях СПО преимущественно нацелены на получение сугубо практических навыков. Именно поэтому метод наставничества приобретает всё большую популярность в построении и ведении урока преподавателями, желающими улучшить свой потенциал в педагогической сфере. К тому же как показывает практика данный подход широко приемлем для разных категорий типов учащихся, включая студентов с ОВЗ. Однако у них имеются свои особенности в методе наставничества, поскольку особенности здоровья зачастую не позволяют применять именно тот классический вид, который присущ студентам без ОВЗ. Не стоит также и забывать, что прогресс в педагогическом образовании не стоит на месте и различные виды его методов преподавания развиваются с каждым днём в зависимости от предмета, особенностей учащихся, типов учреждений и т.д. Широкое распространение получают методы информационного подхода, которые сосредоточены повсеместно на использовании компьютерных технологий помогающих адаптировать студентов к современным реалиям их будущей профессиональной деятельности.

Наставничество со студентами с ОВЗ как уже описывалось выше имеет свои особенности в отличие от его классического вида со студентами без ОВЗ. К таким особенностям можно отнести: проявление преподавателем большего внимания чутья на здоровье студентов; создание спокойной и благоприятной обстановки для студентов; применение в зависимости от обстоятельств дополнительных средств и приспособлений, помогающих облегчить студентам процесс получения информации и т.д. Однако данный метод тоже не стоит на месте ввиду развития в современном мире информационных технологий. Их использование и получение с помощью них качественно новых методов в проведении урока. Нами было выработано

нескольких новых подходов, которые помогут заведомо качественно улучшить процесс проведения урока и наладить связи со студентами с ОВЗ.

Так, одним из таких методов являются игры с использованием компьютерных технологий. Для детей с нарушениями опорно - двигательной системы можно применять мембранную клавиатуру, помогающую выполнять физические упражнения. Особенность состоит в том, что повышенная чувствительность датчиков будет постоянно фиксировать движения студента и помогать ему координировать свои действия. Роль преподавателя в данном случае отводится к тому, что он должен в это время поддерживать контакт со студентом и контролировать его психологическое состояние, мотивируя его своевременно выполнять физические упражнения. Данная методика значительно повысит состояние здоровья ученика и тем самым поможет ему овладеть необходимыми компонентами выполнения упражнений.

Другим методом, который можно применять на уроке физической культуры является использование проектора в качестве наглядного отражения выполняемых физических упражнений. На доску выводится модель и пример того, как необходимо выполнять действия с сопровождением звуковых и знаковых элементов, которые помогут наиболее чётко передать суть выполняемого упражнения. Прежде всего данный метод в практическом плане поможет студентам страдающим слуховыми особенностями, которые не могут в силу своих особенностей наиболее правильно понимать требования педагога. Преподаватель будет направлять ученика на правильную последовательность выполняемых требований.

Еще одним из важнейших способов улучшения контактов при проведении урока является использование специальной компьютерной программы «Демосфен», которая помогает вырабатывать визуально-кинестетические и визуально-аудиальные условно-рефлекторные связи в центральной нервной системе. Прежде всего это контролирование ритма и темпов речи при помощи сопровождения звука, анимации, картинок и видеограммы. Это поможет студентам и преподавателю найти общую связь

во время лекционных занятий, чтобы улучшить манеру ведения и преподавания теоретической информации и качественного донесения её до студентов.

Таким образом, в ходе исследования нами были выработаны новые методы и способы ведения урока с применением наставнической деятельности, а также компьютерных технологий. Мы выяснили, что данное взаимодействие двух компонентов помогает намного качественнее выстраивать связи со студентами, а также передавать важнейшие и необходимые практические компоненты из выполнения упражнений, которые помогут им улучшить своё здоровье, а также сделать упор на выстраивании комфортных связей с преподавателем во время урока.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ УЧИТЕЛЕМ

*Шарапова Лариса Геннадьевна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань,*

«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

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. При реализации на практике основных нововведений в Российской школе именно педагог является основной фигурой.

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.

Каждый человек, делая первые шаги в профессии, сталкивается с определёнными трудностями из-за недостатка практического опыта, поэтому для достижения определённых целей, затрачивается намного больше усилий и времени. И в этом плане становление молодого учителя и перерастание его в опытного педагога происходит намного сложнее, чем каких-либо других специалистов. Сегодня в эпоху реформирования системы образования, вопросы о работе в учебных заведениях молодых специалистов поднимаются на различных уровнях в связи с их нехваткой и с существующей проблемой закрепления молодых педагогов в стенах учебного учреждения.

Начинающие учителя не всегда являются профессионально подготовленными специалистами своего дела. У многих молодых педагогов существует проблема не только недостаточного владения методикой ведения уроков, но и выстраивания эмоционального контакта с детьми и особенно с их родителями, которые подчас бывают ненамного старше самого молодого учителя. Но при этом, молодой учитель начинает сразу работать наравне с опытными педагогами, решая те же профессиональные задачи, что и учителя с многолетним стажем. В связи с этим адаптация молодого учителя проходит часто с глубокими эмоциональными переживаниями своих неудавшихся первых шагов. По имеющейся статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы. Поэтому на первых этапах становления молодого учителя и необходима помощь педагога – наставника, который обеспечит не только эмоциональную поддержку, но и методическую.

Наставничество является одной из наиболее эффективных форм адаптации молодых учителей, которая способствует их профессиональному

росту и закреплению в учебном заведении. Основные задачи наставничества следующие:

- наиболее полное раскрытие профессионального и личностного потенциала наставляемого;
- создание комфортных условий для формирования профессиональной ориентации молодого специалиста;
- привитие интереса к профессии педагога и закрепление молодого учителя в образовательном учреждении;
- развитие у молодого специалиста способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности на занимаемой должности;
- адаптация к условиям работы, рабочему коллективу, правилам поведения в образовательном учреждении.

Придерживаясь перечисленных задач, безусловно можно сформировать специалиста своего дела и творческого учителя, который будет интересен в общении с детьми, родителями и коллегами.

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

В данной статье рассматривается поэтапная работа учителя – наставника с молодым учителем.

В работе педагога – наставника можно выделить три основных этапа работы с молодым специалистом:

1. адаптационный этап;
2. проектировочный (основной) этап;
3. контрольно-оценочный этап.

На адаптационном этапе проводится разработка программы наставничества, разъясняются учителю его права и обязанности, оказывается

помощь в составлении рабочей программы и календарно-тематического планирования, проводится инструктаж по ведению и заполнению классного (электронного) журнала, знакомство с традициями и обычаями школы. Необходимо сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми.

На основном, адаптационном этапе происходит реализация программы по адаптации, корректировка профессиональных знаний и умений молодого учителя. Педагог-наставник предоставляет необходимые материалы для самообразования молодого специалиста. Основной формой трансляции знаний в школе является урок, поэтому урокам должно уделяться наибольшее внимание. Во время адаптационного этапа должно быть организовано не только посещение уроков молодого учителя с последующим их обсуждением, но и посещение уроков учителей с многолетним опытом. На этом этапе организуется:

- проведение уроков для молодого учителя учителем-наставником;
- знакомство с опытом других учителей-предметников путём посещения их уроков с последующим анализом.
- помощь в разработке уроков с предоставлением необходимых дополнительных методических материалов.
- знакомство с методической лабораторией учителя-наставника.
- проведение индивидуальных консультаций;
- знакомство с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний.

Для того, чтобы работа на данном этапе была наиболее эффективной, необходимо молодому учителю предоставить различные «памятки», такие как «Обязанности классного руководителя», «Организация работы с неуспевающими или слабоуспевающими детьми», «Анализ и самоанализ урока», «Работа с родителями».

Во время контрольно-оценочного этапа проверяется эффективность работы с молодым учителем, анализируется проделанная работа, определяется уровень готовности молодого специалиста к самостоятельной работе. Опытный учитель контролирует работу начинающего специалиста, путём посещения его уроков, указывая на конкретные ошибки.

На всех этапах работы с молодым специалистом, если есть необходимость, можно организовать психологическую поддержку через работу школьного психолога, а также тренинговые занятия. Тренинговые занятия помогут молодому учителю повысить собственную самооценку профессионального «Я», подготовиться к сложным ситуациям в работе, правильной их оценки со стороны. Научат анализировать свои поступки и поведение, регулировать своё психоэмоциональное состояние. Приоритетом любой тренинговой работы является принцип «Развитие позитива важнее исправления негатива».

Для решения озвученных задач, тренинговые занятия могут проходить в виде деловой игры, групповых обсуждений, упражнений на формирование деловых качеств. В ходе такой работы важно повысить самооценку начинающего учителя, вселить в него чувство уверенности в своих силах и оптимистично воспринимать окружающий мир.

Примерное содержание тренинговых занятий может быть следующим:

1. Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог». Цель: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

2. Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности. Цель: преодоление негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения.

3. Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога».

Цель: создание благоприятных условий для работы; актуализация в сознании коллег своего образа педагога; выявление особенностей представлений педагогов о своей профессиональной деятельности; развитие способности к рефлексии.

4. Арт-терапевтический тренинг самопознания и рефлексии. Цель: развитие самопознания, рефлексии в классе, формирование положительного эмоционального климата.

5. Тренинг «Просто поверь в себя». Цель: способствовать приобретению опыта выступления перед аудиторией, повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения, самопознание.

6. Тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах». Цель: развитие коммуникативных способностей, осознание привычных способов общения, анализ ошибок межличностного взаимодействия; оптимизация межличностных отношений с коллегами, администрацией.

7. Тренинг «Психологическое благополучие педагога».

Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.

8. Тренинг личностного роста. Цель: закрепить полученные навыки и умения самораскрытия и самоанализа, подвести итоги работы, оказать психологическую поддержку участникам, ответить на все возникшие вопросы.

Тренинговая работа организуется и проводится один раз в месяц в течении всего учебного года. Количество участников может быть от 1 до 4, то есть проводится в малых группах.

У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми учителями, в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – это эффективный способ передачи мастерства и опыта молодёжи. Польза от этого вида работы двусторонняя – педагогическим опытом обогащаются молодые специалисты, а опытные педагоги повышают своё мастерство.

Закончить свою статью хотелось бы словами Шалвы Александровича Амонашвили: «Настоящий учитель тот, кто сможет спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение»

Использованная литература

1. 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).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 21.09.2021 г.)
3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО УЧИТЕЛЕЙ КАК СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

*Якимова Ольга Андреевна,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Предприятия по всему миру внедрили различные программы наставничества и введения в должность, стремясь помочь новым сотрудникам адаптироваться к своей работе. Программы наставничества предназначены для того, чтобы помочь новым сотрудникам соответствовать

ожиданиям от работы, повысить удовлетворенность работой и производительность, а также выявить и развить лидеров внутри организации. Программы наставничества работают почти так же и в системе образования: они развивают высококлассных преподавателей, которые затем способствуют успеваемости учащихся. Образовательные учреждения с программами наставничества остаются последовательными в передаче знаний и помогают развивать лидерство. Вместо того чтобы работать изолированно, преподаватели сотрудничают и критически оценивают новые знания.

Благодаря наставничеству начинающие учителя тесно сотрудничают с преподавателям-наставникам, которые могут поделиться своими знаниями и опытом, тем самым сокращая время, необходимое для получения необходимой информации. Директора часто слишком заняты в начале года, чтобы встретиться с новыми сотрудниками и обсудить множество деталей, и поэтому полагаются на своих учителей-наставников в оказании помощи новым учителям. Наставничество помогает новым учителям быстро вникнуть в образовательный процесс и создает высокий уровень согласованности.

Традиционно совместное преподавание и совместная работа не считались необходимостью. Как следствие до сих пор существуют профессионалы, которые привыкли решать проблемы самостоятельно и работать изолированно. Давление, которое испытывает начинающий учитель, можно значительно облегчить, работая в команде с наставником. Сотрудничество с наставниками – это обучение, которое применяется на практике и приносит пользу учителям и, следовательно, учащимся.

Возможности для учителей сотрудничать и преподавать в команде полезны для учащихся, поскольку они обеспечивают более сбалансированное обучение и согласованность действий преподавателей. Наставничество создает более сбалансированные методы обучения, что неизменно приводит к более высоким достижениям учащихся. Через командное преподавание и совместное обучение учителя сокращают время, необходимое для изучения и

освоения новых практик, становясь более эффективными в классах и в своей профессии.

Командное обучение – это форма сотрудничества, которая расширяет знания учителей о стратегиях обучения, способствуя повышению компетентности и уверенности в своей профессии. Первые годы преподавания напряженные, и возможность преподавать в команде с наставником или другим преподавателем сокращает количество времени на подготовку и планирование уроков. Командное обучение предоставляет новым учителям и их наставникам возможность ознакомиться с новыми методами преподавания, овладеть новыми навыками, поразмыслить над практикой преподавания и мотивировать друг друга. Данный процесс значим для новых учителей, так как активное сотрудничество вселяет чувство уверенности в себе и развивает самостоятельность.

В прошлом учителя рассматривались не как лидеры, а как люди, которыми руководят их администраторы. Понимание того, что обучение должно иметь место, привело к изменению в традиционной образовательной системе. Учителя, у которых есть возможность наставлять других учителей, становятся лидерами, тем самым развивая образовательные организации и повышая свой авторитет среди своих коллег. Такие учителя постоянно развивают свою карьеру. Когда учителя чувствуют себя частью команды, они вкладываются в обучение каждого ученика, а не только учащихся своей группы.

Наставники неизменно чувствуют себя обновленными в своей профессии. Многие учителя подтверждают, что наставничество не только заряжает их энергией, но и помогает им улучшить свои навыки. Наставники мотивируют, ставят определенные задачи новым учителям, что помогает им находиться в курсе новых тенденций в образовании.

Актуальной проблемой в образовании является то, что большинство молодых учителей не задерживается в профессии. Чаще всего это происходит, потому что новые учителя остаются один на один со своими проблемами и не находят поддержки своих коллег. Программы

наставничества помогают молодым учителям легче преодолеть адаптационный период и научиться получать удовольствие от своей профессии.

Наставничество предназначено для привлечения, мотивации и развития новых лидеров в сфере образования. В образовательных учреждениях, в которых развита программа наставничества, знания становятся неотъемлемым качеством, и в результате повышается успеваемость учащихся.

Список использованных источников

1. Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N., & Nicholas, M. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
2. Grillo, K., Moorehead, T., & Bedesem, P. (2011). Perceptions of novice co-teachers on coplanning, co-teaching and co-assessing. *Florida Association of Teacher Educators Journal*, 1(11), 31-41.
3. Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

СОДЕРЖАНИЕ

Наставничество в профессиональном становлении молодого педагога <i>Ахметзянова А.Ф.</i>	3
Система наставничества по сопровождению молодых специалистов <i>Ахметзянова Л.Х., Осипова А.Б.</i>	4
Использование нейропсихологических тренажеров компенсирующей группе с детьми ОВЗ <i>Ахметова Э.И.</i>	7
Стратегии и модели наставничества как инструмент решения приоритетных задач в системе среднего профессионального образования <i>Батырова Р.М.</i>	9
Наставничество для студентов в рамках практико-ориентированном обучении <i>Бердникова Ю.С.</i>	12
Организация наставничества <i>Бикметова Г.Ф.</i>	15
Пять моделей наставничества <i>Блинова А.Ю.</i>	17
Наставничество в творчестве как элемент системы адаптации и развития студентов первого курса (по примеру Союза Творческой Молодёжи «Поколение будущего») <i>Борзилова Л.В.</i>	21
Наставничество в профориентационной работе, новые подходы, формы и методы <i>Бочкарёва Л.И.</i>	23
Наставничество как метод подготовки участников к профессиональным чемпионатам <i>Боярова Н.В.</i>	26
Наставничество в системе взаимодействия «Педагог-студент» <i>Бубекова И.А.</i>	29
Стратегии продуктивного наставничества учителей <i>Валиева Р.С.</i>	32
Опыт работы с обучающимися с ОВЗ в ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» <i>Валиуллина А.П.</i>	35
Наставничество в образовании как формирование взаимодействия «Педагог-студент» <i>Валиуллин С.Х.</i>	38
Результат взаимодействия наставника и студентов с ОВЗ и инвалидностью <i>Васильева Н.Р.</i>	41

Наставничество «Преподаватель-студент» при подготовке к чемпионатам Worldskills	
<i>Власов С.Е.</i>	44
Наставничество-эффективный инструмент педагогической деятельности	
<i>Воронина Л.В.</i>	46
Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении	
<i>Газизова Л.М.</i>	49
Ситуационное наставничество в работе с людьми с ОВЗ	
<i>Газизуллина А.Р.</i>	52
Модель наставничества «Студент-студент» как эффективный механизм в кружковой деятельности	
<i>Гайнутдинова А.Э., Гарифуллина А.А.</i>	56
Наставничество в ДООУ	
<i>Галиахметова З.Р.</i>	59
Верность традициям: преподаватель-выпускник	
<i>Галиева И.М.</i>	61
Модель взаимодействия учителя-логопеда и родителей, воспитывающих детей с ОВЗ, как условие повышения эффективности коррекционной работы в условиях ДОО	
<i>Галимзянова Ф.Г.</i>	64
Наставничество молодых специалистов (учитель-логопед) в ДООУ	
<i>Гильмутдинова Р.А.</i>	67
Наставничество в становлении молодого учителя	
<i>Гильмханова А.И.</i>	70
Комплексное изучение понятия «Политическое участие» на уроках обществознания в современных реалиях	
<i>Губуров Р.А., Губурова Л.В., Такташева А.М.</i>	73
Наставничество как эффективная форма сопровождения студентов при подготовке к конкурсам	
<i>Дорофеева Н.К., Латфуллина Э.Н.</i>	76
Победы наших детей-это лучшая награда для педагога и возможность увидеть результат своего труда	
<i>Ерашова М.Н.</i>	80
Современные образовательные технологии в развитии профессионального образования	
<i>Закирова Г.М.</i>	83
Психологическое благополучие преподавателя - необходимость в образовательной среде и в наставничестве	
<i>Ибрагимова Г.Р.</i>	86
Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога	
<i>Камалетдинова С.В.</i>	91
Практика наставничества в СПО по форме «Педагог-студент»	

<i>Каримова И.А.</i>	94
Наставничество в профессиональном развитии молодого педагога <i>Ким Д.С., Исмагилова А.Ф.</i>	97
Роль наставника в студенческой среде студентов с ОВЗ <i>Ковалева М.А.</i>	100
Наставничество в профориентации как «компас» успеха будущего педагога <i>Крошечкина И.Ю., Лиганова В.Е.</i>	103
Работа с молодыми кадрами в Чистопольском сельскохозяйственном техникуме <i>Куличкова Е.А.</i>	106
Наставничество в инклюзивной практике классного руководителя колледжа <i>Кульмякова О.И.</i>	109
Воспитательная работа и наставничество с курсантами спасателей и пожарных. Из опыта работы Тетюшского государственного колледжа гражданской защиты <i>Кушагина В.Н.</i>	112
Методические рекомендации по работе педагогов-наставников с молодыми специалистами <i>Кырмагина С.Н., Демидова Ю.А.</i>	114
Наставничество и его задачи из опыта ГАПОУ «Елабужский колледж культуры и искусств» <i>Лукашова М.В.</i>	117
Модель сотрудничества с классным коллективом <i>Минегалиева И.Д.</i>	120
Профессиональное становление молодого педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта <i>Минеева Ю.В.</i>	123
Формы наставничества в работе педагога хореографа посредством сценической деятельности <i>Мугинова М.М.</i>	126
Использование эффективных практик работы наставничества в профориентационной работе <i>Музафарова А.Ф.</i>	129
Модель системы наставничества в СПО как условие адаптации и развития молодых педагогов <i>Мухутдинова А.Н.</i>	133
Остазың укучысына һөнәри тәҗрибә туплауга ярдәме <i>Нигъмәтҗанова Г.В., Хуснетдинова М.Ш.</i>	136
Наставничество в подготовке исследовательских работ обучающихся для мероприятий различного уровня <i>Никошина Н.И., Акулова В.И.</i>	138

Наставничество молодого (начинающего) педагога в профессиональном становлении в условиях ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова»	
<i>Нуретдинова Н.С.</i>	142
Наставничество как условие профессионального становления начинающего преподавателя	
<i>Нурмухаметова М.С.</i>	145
Наставничество в организации работы студентов во внеурочной деятельности	
<i>Окрикова Р.К., Сибгатова А.А.</i>	148
Наставничество как эффективный метод организации учебной практики	
<i>Пономарева А.Ф.</i>	152
Роль наставничества в формировании профессиональной компетентности будущего педагога посредством исследовательской деятельности	
<i>Разова А.В.</i>	156
Современные образовательные технологии в наставничестве	
<i>Ризванова Т.Н., Платкова П.Н.</i>	159
Роль профессионально значимых качеств личности в профессиональной деятельности будущего педагога	
<i>Сагдуллина Г.Ю.</i>	162
Мониторинг эффективности внедрения «Методического комплекса куратора» как пример становления института наставничества в колледжах	
<i>Садурдинова С.М.</i>	165
Наставник-путь к профессиональному успеху	
<i>Садыкова Р.Н.</i>	168
Наставничество как форма взаимодействия педагог-студент	
<i>Саматова Л.К.</i>	172
Наставничество в профессиональном образовании как механизм эффективного повышения качества образования	
<i>Сахапова Л.Ф., Шакирова Р.Р.</i>	175
Наставничество - важнейший элемент в подготовке специалистов, соответствующих требованиям современного рынка труда и современным социально-экономическим условиям	
<i>Серазетдинова Н.М.</i>	178
Цифровые образовательные технологии, применяемые на дисциплинах экономического профиля для подготовки студентов среднего профессионального образования	
<i>Солдатова А.Н.</i>	181
Наставничество в ранней профориентации обучающихся.	
<i>Талипова Г.Ф.</i>	184
Наставничество и современные образовательные технологии	

<i>Тараканова Л.Н.</i>	187
Наставник-это больше чем просто учитель, воспитатель	
<i>Топалева Л.Н.</i>	194
Эффективные практики наставничества в работе кураторов групп (классных руководителей)	
<i>Трофименко О.В.</i>	200
Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов	
<i>Убанеева В.М.</i>	202
Реализация программы профориентации школьников в рамках работы ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»	
<i>Улимова Г.Р.</i>	206
Профессионально-ориентированное обучение математике будущих учителей начальной школы	
<i>Ульяницкая Т.В.</i>	209
Наставничество в системе профобразования	
<i>Усманова Р.Х.</i>	213
Эффективные практики наставничества в профориентационной деятельности на базе ГАПОУ «Буинский ветеринарный техникум»	
<i>Фазлиева Г.Т.</i>	216
Роль классного руководителя в процессе адаптации первокурсника	
<i>Федорова Е.С.</i>	219
Наставничество в системе дошкольного образования	
<i>Хазиева А.Р.</i>	222
Наставничество в руководстве педагогической практикой студента	
<i>Хайретдинова Э.Н.</i>	225
Средства визуализации современного урока истории	
<i>Хайруллина Ф.М.</i>	228
Современные модели наставничества в среднем профессиональном образовании специалистов ДОУ	
<i>Хасанова Р.И.</i>	233
Роль педагога при подготовке участников профессиональных конкурсов и олимпиад	
<i>Чернеев Н.А.</i>	236
Наставничество как педагогический феномен: история и современность	
<i>Шайдуллина Л.Г.</i>	240
Роль наставника в жизни человека	
<i>Шайсуварова Л.Х.</i>	243
Инновационные способы применения информационных технологий в наставничестве для работы со студентами с ОВЗ	
<i>Шакиров М.Р., Заббаров Э.И.</i>	245
Основные этапы работы педагога-наставника с молодым учителем	
<i>Шарапова Л.Г.</i>	248

**СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

март 2023 год

Корректурa авторов

Оригинал макет *Бутякова И.В.*

Лаборатория оперативной печати
Казанского педагогического колледжа
420087, г. Казань, ул. Даурская, дом 30, ком. 49 а.