



*государственное бюджетное  
профессиональное образовательное  
учреждение Ростовской области  
"Торгово-промышленный техникум  
имени Л.Б. Ермина в г. Зверево"*



# **СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА: ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Сборник докладов методического  
семинара-практикума**



**НАСТАВНИЧЕСТВО:  
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

*г. Зверево,  
декабрь 2023 г.*

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Алексеевко И. Н.,</i> ГБПОУ РО «Донской педагогический колледж» <i>К вопросу о соотношении субъектности студента и наставника</i>	3
<i>Боровец Е.В.,</i> ГБПОУ РО "Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения" <i>Путь к победе: роль наставника в подготовке студентов к профессиональным чемпионатам</i>	8
<i>Браславец П. П., Згонникова Т. Ф.,</i> ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж связи и информатики» <i>Влияние наставничества на профессиональное становление молодого педагога</i>	12
<i>Гриненко П.В.,</i> ГБПОУ РО "Донской техникум кулинарного искусства и бизнеса" <i>Наставнический кейс «Педагогический дуэт»</i>	14
<i>Зубкова И.В.,</i> ГБПОУ РО БТИТ <sub>и</sub> Р ДОНИНТЕХ <i>Педагогическое наставничество – перспективное направление образовательного процесса</i>	20
<i>Какеева В.А.,</i> ФКПОУ "НГТИ" Минтруда России <i>Опыт реализации института наставничества в федеральном казенном профессиональном образовательном учреждении «Новочеркасский технологический техникум-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации</i>	27
<i>Киреева Марина Викторовна</i> ГБПОУ РО "Донской строительный колледж" <i>Особенности реализации целевой модели наставничества на примере ГБПОУ РО "Донской строительный колледж"</i>	30
<i>Ковтунова Людмила Алексеевна</i> ГБПОУ РО " Ростовский-на-Дону автодорожный колледж" <i>Опыт участия в развитии наставничества в Ростовском-на-Дону автодорожном колледже в системе «Педагог-педагог»</i>	35
<i>Лазарева Ирина Юрьевна,</i> ГБПОУ РО «Зерноградский педагогический колледж» <i>Опыт реализации модели наставничества "преподаватель - студент" в педагогическом колледже</i>	39
<i>Марченко Татьяна Валентиновна,</i> ГБПОУ РО "Ростовский торгово-экономический колледж" <i>Ступени мастерства: целевая модель наставничества в ГБПОУ РО «РТЭК», основные формы наставничества в деятельности педагога предметника</i>	42
<i>Мельникова Татьяна Николаевна,</i> ГБПОУ РО "Сальский аграрно-технический колледж"	

<i>Реализация целевой модели наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области "Сальский аграрно-технический колледж"</i>	48
<i>Новиченко Наталья Владимировна, ГБПОУ РО "Волгодонский техникум общественного питания и торговли"</i>	
<i>Целевая модель наставничества в образовательной организации</i>	54
<i>Новоселетская Тамара Викторовна ГБПОУ РО "Торгово-промышленный техникум имени Л.Б. Ермина в г. Зверево»</i>	
<i>Роль наставничества в моей педагогической практике</i>	59
<i>Ольховецкая Анастасия Андреевна, ГБПОУ РО "РТЭК"</i>	
<i>Использование модели наставничества «учитель-ученик» на уроках английского языка</i>	61
<i>Пищулина Нина Ивановна, Семенова Татьяна Сергеевна. НТПТ - ф ГБПОУ РО "ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И."</i>	
<i>Целевая модель наставничества: цель, основные направления, результаты.</i>	65
<i>Савина Вера Сергеевна, ГПЭТ-ф ГБПОУ РО "ШРКТЭ им. ак. Степанова П.И"</i>	
<i>Наставничество в ГПЭТ-ф ГБПОУ РО "ШРКТЭ им.ак. Степанова П.И"</i>	69
<i>Селезнева Виктория Александровна ГБПОУ РО "Константиновский педагогический колледж"</i>	
<i>Опыт реализации проекта "Компьютерная грамотность без границ" направленного на развитие движения "Наставничество"</i>	72
<i>Селиверстов Александр Николаевич, ГБПОУ РО "Казанское аграрно-техническое профессиональное училище №97"</i>	
<i>Наставничество как технология передачи педагогического опыта</i>	75
<i>Скрипкина Елена Викторовна ГБПОУ РО "Красносулинский колледж промышленных технологий"</i>	
<i>Опыт реализации наставничества "Педагог-студент" в рамках учебной практики</i>	79
<i>Срыбная Юлия Владимировна ГБПОУ РО "Каменский техникум строительства и автосервиса"</i>	
<i>Организация наставничества в процессе формирования математической компетенции у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</i>	81
<i>Стецкова Светлана Николаевна ГБПОУ РО "Белокалитвинский технологический техникум (р.п. Шолоховский)"</i>	
<i>Наставники не рядом, а вместе</i>	85
<i>Федориева Наталья Федоровна, Мелконова Людмила Николаевна, Путиева Светлана Анатольевна, ГБПОУ РО "Ростовский колледж металлообработки и автосервиса"</i>	
<i>Наставничество в профессиональном становлении молодого преподавателя</i>	89

<i>Чернобровкина Татьяна Владимировна, ГБПОУ РО "Константиновский технологический техникум"</i>	
<i>Тьюторство - важнейший элемент образовательного процесса и процесса становления личности молодого специалиста</i>	93
<i>Якусевич Ольга Викторовна ГБПОУ РО "Шахтинский региональный колледж топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И."</i>	
<i>Реализация в колледже целевой модели наставничества "педагог- педагог"</i>	96
<i>Гуцаленко Светлана Павловна, ГБПОУ РО "Гуковский строительный техникум"</i>	
<i>Наставничество как одна из форм передачи профессионального опыта и сохранения традиций</i>	99
<i>Калюжная Валентина Николаевна, ГБПОУ РО "Волгодонское строительное профессиональное училище № 69"</i>	
<i>Наставничество неотъемлемый компонент современной системы образования</i>	103

## К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ СУБЪЕКТНОСТИ СТУДЕНТА И НАСТАВНИКА

*Алексеев И. Н.,  
заместитель директора по учебно-производственной работе  
ГБПОУ РО «Донской педагогический колледж»*

Обращение к наставничеству, как актуализированному явлению, вызвано объективными причинами определенного этапа развития образования в целом, и профессионального в частности [2]. Если речь идет о подготовке кадров, то вопрос ставится таким образом: как и каким образом необходимо осуществлять наиболее оптимальный вариант сочетания квалификации будущего специалиста с его ценностными ориентирами? В этом случае мы затрагиваем интеграцию личностного и профессионального, что само по себе явление уникальное, требующее его адекватного описания [3]. На наш взгляд, поиск ответа на ранее поставленный вопрос, может быть расположен в нескольких областях:

- в области выбора действий по отношению к субъекту: как осуществить выбор будущему специалисту значимого для него другого, оказывающему конструктивное влияние на становление в профессии;

- в области самовыражения неповторимости личности: как проявить свою субъектность, чтобы выбор в сочетании личностного и профессионального оказался верным, способствующим формированию устойчивого желания развития в определенной сфере деятельности;

- в области сопровождения и поддержки выбранного действия: как процессуально-инструментально обеспечить субъекту деятельности гарантированное достижение результата, который подтверждает истинность, правильность сделанного выбора в процессе освоения профессии.

Вполне естественно, что, ответив на эти вопросы, мы можем утверждать саму возможность разрешения в некоторой степени остроты указанных аспектов разрешения противоречия между личностным и профессиональным в развитии студента [1]. Однако, надо отдавать себе отчет, что простого, а тем более легкого ответа на вышеописанные аспекты становления личности в профессии, при акценте на наставничество, нет и быть не может. Почему?

Во-первых, мы должны определиться с ракурсами подготовки специалиста: на чем будет основан выбор студентом конструкта своего развития (то ли на определенном уровне знаний и умений, то ли на определенной степени развития представления о значимости профессии, то ли на основе определенной ценностной динамики, господствующей в момент выбора траектории освоения профессии). Подобное многообразие оформляет явное противоречие между тем, что будущему специалисту можно иметь высокий уровень знаний и умений и при этом быть на ином, не всегда высоком, уровне представления о ценностных ориентирах деятельности. Это вполне допустимо в условиях восприятия профессии с точки зрения ее прагматизации: в качестве таковых могут выступить и нездоровые амбиции, это может быть подчинение процесса под результат деятельности, это может быть проявление эгоизма в профессии и т.п.

Во-вторых, выбор значимого другого в процессе профессионального становления субъекта может оказаться не вполне эффективным, не всегда верным, не совсем правильным и не своевременным и т.п. В результате такого понимания выбора будущим специалистом стратегии своего развития в профессии может приводить к оформлению изменяющегося пространства саморазвития студента, когда оно может приобретать нежелательный, негативный, деструктивный характер. В этом случае, подобного рода характеристика отношения к другому, в том числе к наставнику, может приводить к отрицательному восприятию как отдельных компонентов профессиональной деятельности, так и рода занятий в целом.

В-третьих, как и каким образом будущему специалисту при взаимодействии с наставником надо согласовать между собой разные по типу и времени ожидания от будущей профессии: они могут совпадать, как у студента, так и у педагога, а могут иметь и отрицательную сторону, они могут быть достигнуты за определенное время, а могут и не привести к положительным результатам, они могут определенным образом быть привлекательными в профессиональной деятельности, а могут и отталкивать.

В-четвертых, как и каким образом педагог-наставник может способствовать укреплению устойчивого стремления будущего специалиста саморазвиваться в профессии: для этого ему надо быть, как минимум авторитетными не только в области профессии, но и быть интересным в личностном плане. В этом случае, может обеспечиваться межсубъектное взаимодействие, которое ориентирует студента на целостное восприятие образовательной реальности, не минуемо связывающее как индивидуальные, так и профессиональные особенности личностного развития.

В-пятых, как педагогу-наставнику и студенту выстраивать конструкт своего взаимодействия, чтобы те задачи, которые перед ними стояли были решены на уровне, соответствующем предмету деятельности. В этом смысле речь идет о соотношении между тем, чего они добились и как это сочетается с тем, что они планировали достичь. Это прежде всего отношение к процессу деятельности, к методике взаимодействия, к результату и, к возможной его коррекции.

Решению проблемы соотношения идеи взаимодействия между «отцами» и «детьми» применительно к профессии посвящено много исследований [4]. Мы не претендуем на доминанту своей точки зрения по этому аспекту: речь идет о субъектности личности каждого из участников – студента и наставника. Однако, именно обращение к педагогу, выполняющему функцию наставника, или к студенту, как наставляемому, рассматриваемое как сфера именно отношений может быть положено в основании поиска ответа на поставленный нами вопрос в его субъектной интерпретации. Согласимся, что тот, кто уже обладает знаниями в профессии имеет возможность ими поделиться с тем, кто этими знаниями еще не наделен. Следовательно, для рассмотрения субъектного взаимодействия между студентом и наставником необходимо ориентировать искомое явление на:

- утверждение каждого из них в той роли, которая им отводится (очевидно, проявится проблема полноты роли, понимаемой как емкость самоутверждения личности в профессии);

- дистанционирование каждого из них от взаимных попыток самоутверждения посредством иерархии предпочтений как личностного, так и профессионального

планов (здесь очевидно проявится проблема соотношения между личностным и профессиональным: что и когда инициирует их взаимодействие);

- отказ от необходимости жесткого характера выбора действий, основанного на максимуме знаний, что предполагает необходимость отталкиваться от реального, а не потенциального уровня осведомленности студента о содержании и предмете деятельности (вероятно возникновение проблемы определения стартовых возможностей студента и наставника – они могут иметь достаточное или недостаточное основание);

- привлекательность выбора действий студента, которая предлагается наставником, но осуществляется самим будущим специалистом (возможно возникновение проблемы сочетания статуса профессии с ожиданиями студента);

- вариативность выбора действий, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого, что обеспечивает формирование расширяющегося и изменяющегося пространства саморазвития каждого из них (вполне допустимо возникновение проблемы в правильности и безошибочности выбора);

Мы отдаем себе отчет в том, что одна из сложнейших проблем становления будущего специалиста как субъекта может решаться посредством взаимодействия участников этого процесса, рассматриваемых как субъекты, обладающие при этом определенной степенью свободы в выборе стратегии развития. Однако, нами представлен лишь один из вариантов профессионализации личности в русле субъектного методологически-ориентирующего основания. Современная образовательная практика предлагает и иные варианты изучения и конструирования заявленного процесса. В этой связи, возрастает необходимость рассматривать данное явление в плоскости выработки целостного взгляда на процесс взаимодействия между студентом и наставником. В качестве перспективы исследования могут быть рассмотрены принципы сочетания (сборки) разных по типу и виду конструкторов организации процесса вхождения студента в сферу профессиональной деятельности. Кроме того, вызревает задача не столько описания или анализа эффективности заявленного процесса, а создания на разных уровнях (федеральном, региональном, учрежденческом, субъектном) многомерного видения стратегии развития заявленного процесса.

### *Список литературы*

1. Алексеенко И.Н. Становления профессиональной субъектности личности в образовательном пространстве Ростов-на-Дону 2018г с.226-237
2. Маринов М.Б. Трансформация стратегии жизни личности в индивидуализирующемся обществе Москва 2008г. с.5
3. Скуднова Т.Д. Социально-философские основания трансформации педагогического образования М.2009г с.167-169
4. Фуллон М. Новое понимание реформ в образовании Москва 2006г с.25

## ПУТЬ К ПОБЕДЕ: РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЧЕМПИОНАТАМ

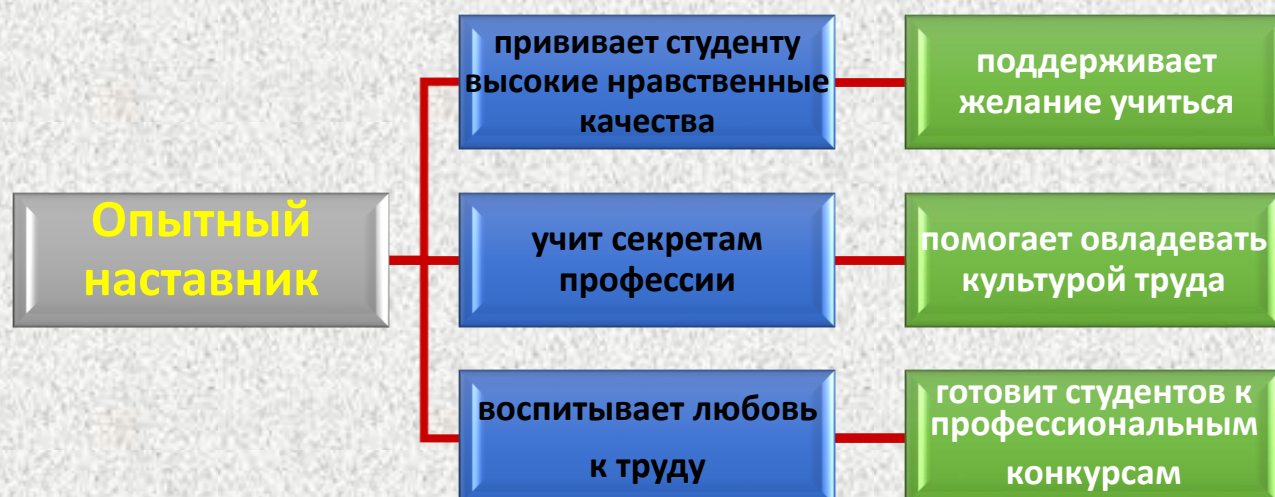
*Боровец Е. В., педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию  
ГБПОУ РО «Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения»*

Моя статья основана на практическом опыте мастеров производственного обучения Волгодонского техникума металлообработки и машиностроения.

Цель: обмен опытом по повышению качества профессионального образования, используя метод наставничества.

Наставничество – это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции [1].

В современном обществе наставничеству отведена огромная роль.



Это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки её к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

**Основная задача наставничества** - создавать условия для самореализации обучаемого и самостоятельному решению профессиональных проблемных ситуаций. Наставнику предъявлены критерии: профессиональная компетентность, стаж работы более года, исполнительская дисциплина, личное желание, авторитет у коллег, склонность к преподаванию, коммуникативные способности, организованность, эмоциональная уравновешенность [2].

В нашем техникуме наставничество с целью подготовки студентов к чемпионатам профессионального мастерства возлагается на мастеров производственного обучения.

В 2019 году Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения стал победителем Гранта Национального проекта «Образование» (Молодые профессионала), что позволило создать 5 современных мастерских по профилю машиностроения:



- сварочные технологии
- работа на универсальных станках
- фрезерные работы на станках с ЧПУ
- токарные работы на станках с ЧПУ
- производство металлоконструкций

Сами мастера производственного обучения нашего образовательного учреждения систематически проходят курсы повышения квалификации по программам подготовки к чемпионату «Профессионалы», получают сертификаты, свидетельства, дающие право быть экспертами региональных Чемпионатов.



Мы осознаем, что процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх сторон взаимодействия: студента, самого наставника и образовательной организации.

Студент получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он учится.

Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения, непосредственно сам участвует в различных соревнованиях, тем самым повышая авторитет среди студентов. А организация повышает свой имидж и конкурентоспособность у абитуриентов и их родителей [3].

Студенты нашего техникума принимают активное участие в Чемпионатном движении с 2016 года. Это огромный опыт как для студентов, так и для преподавателей, ведь чемпионат «Профессионалы» - это та площадка, на которой лучшие мастера могут обмениваться опытом, и не просто узнавать, но и формировать современные профессиональные стандарты.

До 2022 года наши студенты входили в тройку лидеров в региональных чемпионатах, но не занимали лидирующих позиций.

Проводя наставничество со студентами техникума, мастера производственного обучения столкнулись с проблемой - **как же повысить эффективность подготовки обучающихся для участия в конкурсах.**

#### **Были найдены следующие решения:**

1. необходимо обязательно привлекать к работе по программе наставничества педагога-психолога, который психологически настроит студентов к чемпионату;
2. включать студентов в процесс подготовки, начиная с 1 курса обучения, дать им возможность проявить себя на практических занятиях,
3. показать необходимые для участия в чемпионатах личностные качества - выдержка, самообладание, концентрация.
4. научить ребят находить выход из критических ситуаций в процессе освоения профессией и совмещению теоретических знаний и практического освоения профессиональными компетенциями.

В связи с вышеобозначенными выводами в Волгодонском техникуме металлообработки и машиностроения систематически проводятся следующие мероприятия:

1. С первых занятий на учебной практике мастера рассказывают студентам о чемпионатном движении и студентах-победителях нашего техникума.
2. Кроме того, мастера производственного обучения знакомят ребят с Положениями конкурса.
3. Объясняют критерии оценивания выполнения разных работ.
4. И что немаловажно, показывают значимость участия студентов в соревнованиях столь высокого уровня.

### Молодые наставники – наша гордость

Проанализировав результаты участия наших студентов в Чемпионате «Профессионалы» руководство техникума пришло к выводу, что необходимо привлечь к подготовке студентов молодых сотрудников крупных машиностроительных предприятий, некоторые из которых совсем недавно принимали участие в данном Чемпионате как конкурсанты.

1. Артем Резников, победитель Международного чемпионата высокотехнологичных профессий ХАЙТЕК по компетенции фрезерные работы на станках с ЧПУ, который проходил в Екатеринбурге. На протяжении 4 лет принимал участие в профессиональных чемпионатах Атомскиллс. Работает на заводе Атоммаш оператором на станках с ЧПУ, а также по



Резников Артём

совместительству является мастером производственного обучения в техникуме.

2. Литвинов Максим – также работает на заводе Атоммаш и является мастером производственного обучения в техникуме, молодой, амбициозный человек, который настроен на высокие результаты участия в Чемпионате.



Литвинов Максим

3. Нурлаев Арсен – окончил с красным Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения по специальностям «Сварочное производство» и «Управление качеством продукции, процессов и услуг». В настоящий момент получает высшее образование, работает на крупном машиностроительном предприятии ООО «Полесье» и преподаёт в техникуме ряд дисциплин по специальности «Сварочное производство»



Нурлаев Арсен

В результате сотрудничества с молодыми наставниками при подготовке к Чемпионату «Профессионалы» в 2022 году – наш техникум смог завоевать в региональном этапе в 3-х компетенциях первые места, а в 2023 году – уже 4-х компетенциях наши студенты завоевали первые места.



*Бобичев Иван, победитель  
регионального этапа  
чемпионата  
«Профессионалы»-2023.  
прошел межрегиональный  
отбор для участия в финале*

В современных условиях при подготовке студентов ВТММ к профессиональным чемпионатам применяется следующая **модель наставничества**:

- гибкость в организации подготовки участника для чемпионатов: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях;

- в основе лежит взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация всех субъектов, взаимный интерес;

- может осуществляться на любом этапе профессиональной подготовки;

- деятельность направлена на становление и повышение профессионализма;

- наставник может координировать, стимулировать процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

У мастера производственного обучения (наставника) и студента (наставляемого) **ВСЕГДА одна цель** – это основной фактор формирования преемственности. Мастер стремится передать имеющийся у него практический опыт и помочь будущему профессионалу овладеть им, создавая в мастерской рабочие места, приближенные к реальным условиям чемпионата.

**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. В Волгодонском техникуме металлообработки и машиностроения 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. А самое главное, благодаря применению целевой модели наставничества в нашем образовательном учреждении появились высокие результаты участия в Чемпионате «Профессионалы».

Список использованных источников:

1. Наставничество — Википедия (wikipedia.org)
2. Бакаева И. А., Тимохин Н. Н. Текст-пакет проектного наставничества // под ред. Ярошевского М. Г. – М.: Наука, 2015, стр. 342
3. Дружинин В. Н. Вы – наставник – М.: «Издательско-торговый дом ГРАНД», 2017, стр. 257

## **ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Браславец П.П. преподаватель,  
Згонникова Т.Ф. преподаватель,  
ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж связи и информатики»*

На сегодняшний момент актуальным направлением является развитие потенциала кадров, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Наставничество используется в сфере образования в качестве способа подготовки молодых специалистов.

В рамках образовательного учреждения решаются задачи профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптация в педагогическом коллективе, налаживание педагогических контактов и благодаря созданию системы наставничества. Наставничество является методом адаптации к профессии, осуществляющийся на любом этапе профессиональной карьеры.

Именно наставничество играет наиболее значительную роль в процессе профессиональной адаптации молодого преподавателя, специфической методикой, которая представляет собой постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим преподавателем.

Молодой специалист имеет жизненную необходимость получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В колледже создана база наставников, где опытный педагог предлагает поделиться своим опытом с начинающими специалистами. В рамках реализации программы наставничества, реализуется форма наставничества «педагог – педагог», у которой одной из основных задач является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. За каждым молодым специалистом закрепляется опытный педагог. Его задача – сопровождение в период адаптации, ознакомление со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, включение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности возможно достичь благодаря наставничеству.

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

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Наставничество в образовательном учреждении – это очень эффективный метод передачи педагогического опыта и мастерства молодежи и в том числе и для всего коллектива. Прежде всего, идет повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике, формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации возможно благодаря наставничеству, оно помогает планировать профессиональный рост, помогает осознать и осмысливать ценностную составляющую педагогической деятельности.

Сохранить и преумножить опыт многих поколений педагогов, а также эффективный способ интеграции и социализации нового члена коллектива возможно благодаря наставничеству.

Благодаря системе наставничества в колледже молодые педагоги стимулированы к самостоятельной деятельности, инициативны.

Реализация проекта наставничества в колледже показывает, что молодые специалисты очень эффективно, за короткий промежуток времени, не только влились в профессию, но и приняли позицию лидера и стали достигать высоких образовательных результатов. Отсюда следует, что наставничество способствует формированию мастерства молодого педагога, а также наглядно показывает важность применения данного принципа адаптации молодого специалиста в колледже.

Наставничество в колледже стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Колледж помогает начинающему преподавателю осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

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

## НАСТАВНИЧЕСКИЙ КЕЙС «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ»

Гриненко П.В.,  
ГБПОУ РО «Донской техникум кулинарного искусства и бизнеса»

*«Наставничество — это цветок,  
который расцветает, когда мы делимся своими знаниями с другими.» —  
Ричард Фишер*

*«Наставник — это свет, который помогает нам идти по пути успеха.» —  
Опра Уинфри*

2023 год обозначен Годом Педагога и Наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования.

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Актуальность программы заключается в том, что наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри техникума, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

**Наставничество** — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Это мощный инструмент, способствующий личностному и профессиональному росту. В течение веков люди обращались к наставникам, чтобы получить руководство, помощь и мудрые советы. От древних греческих педагогов до современных бизнес-менторов, наставничество играет важную роль в формировании наших способностей и достижении успеха.

Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

**Форма наставничества:** педагог-педагог

**Ролевая модель:** педагог – молодой педагог

**Сроки реализации:** 3 года (2020-2023 г.г.)

**ДАНО (портрет наставляемого)**

Мамедова Анастасия Александровна, 24.12.1998 г.р., - начинающий педагог.

Преподаваемые предметы: Междисциплинарные курсы по профессии 43.01.09 Повар, кондитер, ОП.12 Арт-визаж и карвинг в кулинарии.

Анастасии Александровне необходима профессиональная помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, классного руководителя, в ознакомлении с документацией, которую ей придется вести в данном образовательном учреждении

**НАДО (цель и результат)**

Профессиональные дефициты

- Квалифицированная работа с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач.

- Выработка стратегии, тактики и техники взаимодействия со студентами, организация их совместной деятельности для достижения определённых социально значимых целей.

Профессиональные затруднения

- Разработка оценочного инструментария по ОП/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО.

- Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

- Подготовка и проведение учебных занятий.

**Кто нам нужен? (портрет наставника)**

Гриненко Полина Владимировна – опытный педагог, преподаватель междисциплинарных курсов, профессиональных модулей.

- Преподаватель высшей квалификационной категории

- Главный эксперт демонстрационного экзамена

- Руководитель творческих групп подготовки к региональным, всероссийским и международным профессиональным конкурсам

Желает передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство начинающему педагогу.

**Основные задачи**

- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности

- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности

- Ускорить процесс профессионального становления педагога

- Развивать интерес к методике построения и организации результатов учебного процесса

**Этапы реализации**

- Индивидуальные консультации

- Методические рекомендации и советы
- Анкетирование
- Привлечение педагога к подготовке студентов для участия в профессиональных региональных и всероссийских конкурсах
  - Помощь наставника наставляющему в подготовке к профессиональным конкурсам

### Привлечение к подготовке студентов в профессиональных конкурсах

В 2021 году Анастасия Александровна при поддержке своего наставника подготовила студента для участия в областном конкурсе «Лучший официант г. Ростова-на-Дону - 2021». Студент получил золотую медаль и диплом за I место.

В сентябре 2021 года Анастасия Александровна по наставлениям Полины Владимировны подготовила студента для участия во Всероссийской олимпиаде по кулинарии и сервису «Легенда». Студент завоевал золотую медаль.



### Помощь наставника наставляющему в подготовке к профессиональным конкурсам

Результаты наставничества дают свои плоды, Анастасия Александровна неоднократно принимала участие в конкурсах педагогического мастерства занимая призовые места.

В 2021 году лауреат 3 степени территориального этапа областного конкурса «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области».

В 2022 году лауреат 3 степени территориального этапа областного конкурса «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области» в номинации «Молодой дебют».





**Помимо участия в педагогических конкурсах, Полина Владимировна поддерживает и наставляет Анастасию Александровну на участие в конкурсах профессионального мастерства.**

2021 год Всероссийская олимпиада по кулинарии и сервису «Легенда» команда: студентка техникума Гвоздецкая Анастасия и преподаватель Мамедова Анастасия Александровна

2021 год 24-ый открытый чемпионат Москвы по кулинарии и сервису команда: преподаватель Мамедова А.А., студенты Гвоздецкая Анастасия и Оганесян Самвел

2022 год 25-ый открытый чемпионат Москвы по кулинарии и сервису команда: преподаватель Мамедова А.А., студенты Барсегян Николай и Оганесян Самвел



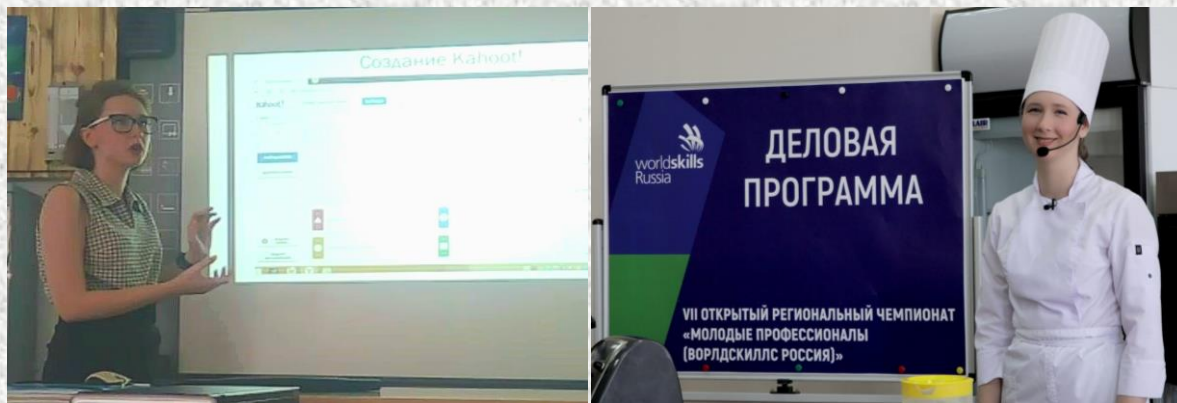
### **Повышение профессиональной компетентности наставляемого**

Полина Владимировна раз в 2 недели проводит методические консультации по разработке оценочного инструментария на основе ФГОС СПО, помогая в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

По результатам данной работы Анастасии Александровне в 2022г присвоена I квалификационная категория по должности «Преподаватель».

Ежегодно наставляемый делится полученным педагогическим опытом с педагогическим коллективом техникума на педагогических советах.

Участвует в профессиональных мастер классах: в рамках деловой программы чемпионата «Молодые профессионалы», мастер-класс по приготовлению окрошки для телеканала «ДОН-24».



### Индивидуальные консультации

Индивидуальное консультирование чаще всего проводится по вопросам классного руководства.

В 2021 году молодой педагог помог успешно завершить обучение группе №1.

Осенью 2021 года продолжил заниматься классным руководством взяв на свое попечение группу №15.

Организация досуга студентов, привлечение студентов к волонтерской деятельности, привлечение студентов к активной жизни группы основные направления деятельности молодого классного руководителя.



### Результаты наставничества



Молодой, развивающийся специалист среднего профессионально образования, адаптированный к работе со студентами, владеющий современными методиками образования, отлично влился в педагогический коллектив и планирует связать свою жизнь с работой в «Донском техникуме кулинарного искусства и бизнеса»



Рекомендации:

Принять участие в проекте предприятия социального партнерства по организации практической подготовки обучающихся

Наставнический кейс завоевал 1 место во II Региональном заочном фестивале «Опыт реализации наставничества в рамках учебных и производственных практик» в номинации «Высокий образовательный/профессиональный результат»

Анастасия Александровна единственный педагог в Южном Федеральном Округе прошедший подготовку в Российском филиале французского института гостеприимства и кулинарного искусства **Institut Paul Bocuse**.

## Модель работы на 2023-2024 учебный год



### Список использованных источников

- С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина- Наставничество в образовательной организации /; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017,
- Н.Ю.Синягиной, Т.Ю.Райфшнайдер. - М.Рыбаков Фонд, - Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях, 2016.
- Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева - Лучшие практики наставничества в образовательных организациях : сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; под ред. Е. Н. Мясичевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.
- Эрик Парслоу - Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития. Издательство «Библос», 2020

## ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО – ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

*Зубкова И.В.,  
ГБПОУ РО БТИТуР ДОНИНТЕХ*

В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя и к 200-летию со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского 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

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 заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост – это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

Существуют различные формы организации профессионального роста современного учителя:

1. Повышение квалификации;
2. Чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов;
3. Посещение уроков своих коллег;
4. Регистрация в профессиональных сообществах;
5. Участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т.д.

Всё эти формы нам хорошо знакомы. Некоторые из них мы активно используем для своего профессионального роста.

Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества. В настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: педагогических, методических и индивидуальных.

Актуальность внедрения системы наставничества в современных образовательных организациях среднего профессионального образования обусловлена необходимостью обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. Данная модель разработана в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», которые включены в национальный проект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

О том, что наставничество является перспективным направлением образовательного процесса и активно развивается в современной системе Российского образования можно узнать из принятых нормативно – правовых документов, прежде всего федерального уровня:

-Паспорт ФП «Молодые профессионалы» (протокол заседания проектного комитета по НП «Образование» от 07.12. 2018 г. № 3) Распоряжение

Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих

Образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")

- План мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Ростовской области на 2019-2022 годы, утвержденный распоряжением правительства Ростовской области от 28 декабря 2019 г. № 1238р).

- Постановление правительства Ростовской области от 04.06.2020 № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального) обучения в Ростовской области».

- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Ростовской области от 23.10.2020 г. № 993 «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках региональных проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в Ростовской области».

Согласно национальному проекту «Образование» к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Какие же понятия включает в себя модель наставничества

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Можно выделить следующие **направления наставничества**:

**Учебно-профессиональное:** наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т.д.

**Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Разработчиками программы выделено несколько форм наставничества, это:

«студент – студент»

«студент – ученик»

«учитель – учитель»

«работодатель – студент»

В чём же сущность каждой из форм.

**Студент – студент**

Это 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.

<b>Студент - наставник</b>	<b>Студент - наставляемый</b>
уверенный в себе; коммуникабельный; ответственный; лидер; компетентный (знает нормативно-правовую базу образовательной организации, традиции и неформальные правила организации)	не адаптированный к социуму; низкая успеваемость; подавленность; нерешительность

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

**Какими могут быть формы взаимодействия?**

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Результат** правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

#### **Результат**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на разных видах учета;
- снижение числа жалоб, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Область применения:** внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство.

#### **Студент – ученик**

Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации (студент) помогает с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

**Цель** - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

<b>Студент - наставник</b>	<b>Ученик - наставляемый</b>
ответственный; социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией; мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды и т.д.	дезадаптированный; проблемы с успеваемостью; не мотивирован на будущие достижения дезориентированный

**Как сформировать пару:** анкетирование, психологическое тестирование на совместимость работы в паре, личные встречи

**Результатом** правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста.

**Результат**

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание совместных проектных работ.

**Учитель – учитель**

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель** - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

<b>Учитель - наставник</b>	<b>Учитель - наставляемый</b>
опытный; имеет профессиональные успехи; лидерские и коммуникативные навыки; участник педагогического сообщества	молодой специалист; в процессе адаптации на новом месте работы; испытывающий дефициты; стремящийся повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности

**Вариантами взаимодействия могут быть разными:**

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов).

**Результатом правильной организации работы будут:**



- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Работодатель – студент**

Взаимодействие обучающегося (студента) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

**термин "работодатель"** в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

<b>Работодатель</b>	<b>СТУДЕНТ</b>
статусный; компетентный; профессионал; опытный; заинтересован в преемственности	дезориентирован или не мотивирован в выборе профессии; не осведомлен о своей профессиональной пригодности; дезориентирован активный, одаренный обучающийся

**Цель:** успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

**Варианты взаимодействия** могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", Мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- Взаимодействие «Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» - Краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник

представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.

- взаимодействие "коллега - молодой коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

**Результатом правильной организации работы наставников будет**

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

### **Заключение**

Наставничество в современной системе Российского образования стало одним из актуальных трендов, которое широко используется в ходе профессиональной подготовки студентов и адаптации молодых специалистов. При этом в среднем профессиональном образовании наставничество занимает особое место.

В новых экономических условиях система наставничества для профессиональных образовательных организаций выполняет следующие функции:

- повышение конкурентоспособности;
- формирование команды высококвалифицированных сотрудников, мотивированных на достижение более высоких результатов;
- повышение культурного и профессионального уровня педагогического коллектива;
- развитие системы внутренней оценки качества и экспертизы деятельности.

**ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В  
ФЕДЕРАЛЬНОМ КАЗЁННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «НОВОЧЕРКАССКИЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ-ИНТЕРНАТ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Виктория Анатольевна Какеева*  
*Заместитель директора по учебно-методической работе*  
*Федеральное казённое профессиональное образовательное учреждение*  
*«Новочеркасский технологический техникум-интернат» Министерства труда и*  
*социальной защиты Российской Федерации*

Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций, обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования являются главными целями национального проекта «Образование». Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого». Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Место наставничества в современном образовании безусловно приоритетно. Указом Президента Российской Федерации 2023 год объявлен годом и педагога, и наставника на данный момент министерство просвещения Российской Федерации ведет подготовку проекта федерального закона о наставничестве, который станет нормативной правовой основой для развития института наставничества. В документе найдут отражение меры поддержки и повышения социального статуса наставников, система мотивации их труда.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, обращаясь к истокам истории можно отметить этот процесс ещё с периода первобытного общества и организации племени. В любом племени был вождь-наставник общества в отношении завоеваний, добычи пропитания, освоения территории, обучение навыкам охоты по принципу «смотри на меня-делай, как я». Так же в первобытном обществе определялись духовные наставники племени, их задачами была подготовка юношей к процессу инициации, проведению обрядов посвящения юношей в мужчин, девочек в женщин, обрядов бракосочетания и прочих. В Древнем Риме «наставником» называли домашних учителей. В дальнейшем с развитием цивилизации, начинает активно развиваться ремесленничество и здесь уже знания и опыт передаются от мастера к подмастерью, которому по началу доверяется выполнять не сложные виды ремесленных работ, и с каждым разом процесс усложняется. Нередко случалось так, что некогда подмастерья превосходил своего мастера, так например всем известный

Леонардо да Винчи ученик флорентийского живописца Андреа Вероккио в своей практике при работе над картиной "Крещение Христа" впервые решился использовать особенные масляные краски, вместо темперы, (несмотря на опасения его мастера и наставника) которой уже была написана большая часть полотна именно они давали возможность написания полутонов, знаменитой Леонардовской "дымки". В 50-е годы активно развивается индустриализация и наставничество приобретает особое значение, на заводах и в производстве определяются лучшие работники, над молодыми специалистами устанавливается «шефство», таким образом наставник становится не только человеком, передающим опыт в производстве, но и личностью воспитывающей, прививающей политические взгляды и устои морали и общности. Современный наставник - это безусловно профессионал своего дела, человек обладающий лидерскими качествами, целеустремлённый, активный, гибкий, а главное эмпатичный человек. Без установления доверительных неформальных отношений, тем не менее с соблюдением субординации и границ не возможен качественный процесс наставничества. Наставник - это человек готовый передавать свой опыт, желающий научить и увидеть обратную связь, умеющий доверять и при этом гибко контролировать.

В нашем учреждении наставничество всегда имело место быть, поскольку контингент составляют исключительно лица с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, так уж традиционно сложилось что всегда передавались знания из поколения в поколение как среди педагогов, так и среди обучающихся. В 2018 году процесс наставничества приобрел законную основу, было создано Положение о наставничестве, и с этого времени наставники закрепляются приказом директора и для каждого наставляемого разрабатывается Индивидуальный план развития вне зависимости какого уровня наставничество. А уровней наставничества в нашем учреждении 5 и по каждому ведется планомерная работа. Более подробно хочу остановиться на уровне наставничества педагог-педагогу и здесь речь пойдет о молодых педагогических работниках, наставники которых опытные педагоги имеющие высшие категории, ведомственные награды, тиражирующие свой педагогический опыт на разных уровнях выступлений. В нашем учреждении Наставник закрепляется приказом директора, разрабатывает совместно с заведующим учебно-методическим кабинетом, заместителем директора по учебно-методической работе, председателем предметно-цикловой комиссии индивидуальный план профессионального развития наставляемого и начинается сам процесс.

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством поскольку они решают разные задачи. Качество получения студентами среднего профессионального образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом.

В современных условиях развития системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с

первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Таким образом, у начинающего педагога возникает необходимость получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Наставник, это человек постоянно развивающийся и работающий над собой и своими качествами. В помощь по определению личных качеств и собственных ресурсов педагогическим работникам можно предложить консультации психолога с проведением комплекса диагностик и пониманием готовности к выполнению роли и наставляемого и наставника. Личные психологические установки и особенности и наставника и наставляемого обязательно должны учитываться, иначе процесс не будет эффективным. Результат этой совместной педагогической работы при правильном психологическом подходе не заставит себя ждать, и уже совсем скоро вы заметите повышение мотивации к педагогической деятельности, погружение в основы педагогики и всестороннее развитие молодого педагогического работника.

#### Список использованных источников:

1. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.56-60.
2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.71-74.
3. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. -2022 - №2. - С.48-51.

## ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ РО «ДОНСКОЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

*Киреева М.В., начальник отдела контроля качества.  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области «Донской строительный колледж».*

Как правило, время учебы в колледже совпадает с периодом юности, возрастные границы которого от 15-16 до 21-25 лет. Юношеский возраст считается порой самоанализа и самооценок. Молодые люди встречаются противоречия в развитии своей личности, которые впоследствии могут вызвать неуверенность в себе и в некоторых случаях может сопровождаться внешней агрессивностью, развязностью или чувством того, что их не поняли. Юношеский возраст – это начало периода самоопределения. Самоопределение (англ. self-determination) - процесс и результат выбора личностью своей позиции, целей и средств самоосуществления в конкретных обстоятельствах жизни. Самоопределение – социальное, личностное, профессиональное, духовно-практическое – составляет основную задачу юношеского возраста и является одним из важнейших этапов формирования личности. Строится жизненная стратегия, которая опирается на рефлексию и соотнесение индивидуальных способностей личности, статусных, возрастных и индивидуальных особенностей и притязаний с требованиями общества. Главным результатом самоопределения является потребность молодого человека занять внутреннюю позицию взрослого, осознать себя в качестве члена общества, определить себя в мире, то есть понять себя и свои возможности наряду с пониманием своего места и назначения в жизни.

Специфику периода юности в значительной мере определяет учебно-профессиональная деятельность, которая является ведущей в данном возрастном периоде. Именно юношеском возрасте многие выстраивают траекторию собственного профессионального становления и поступают в профессиональные учебные заведения. С поступлением в колледж происходит переход от зависимого детства к самостоятельной взрослости. Этот переход предполагает с одной стороны завершение физического созревания, а с другой – достижение социальной зрелости. Начинается планирование своего места в обществе, своей деятельности, своего образа жизни. Поступая в колледж, человек становится студентом. Согласно возрастному периоду к студентам первого курса, обычно, относят молодых людей в возрасте от 17-ти до 19-ти лет.

Каждый студент является частью учебной группы. Учебная группа - социальное образование, в процессе функционирования которого осуществляется социально-профессиональное формирование молодых специалистов. Студенты представляют собой социальную общность, которая характеризуется активным потреблением культуры, высоким уровнем познавательной мотивации, наивысшей социальной активностью и достаточно гармоничным сочетанием интеллектуальной и социальной зрелости. Учет этой особенности студентов лежит в основе отношения преподавателя к каждому студенту как партнеру педагогического общения, интересной для

преподавателя личности. В русле личностно - деятельностного подхода студент рассматривается как активный субъект педагогического взаимодействия, самостоятельно организующий свою деятельность. Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в колледже сопровождается преодолением первокурсниками различных трудностей. Многим студентам первого курса сложно привыкнуть к новой системе обучения. Они не умеют правильно работать с литературой и конспектировать, что приводит к плохой самостоятельной подготовке к лабораторным и практическим занятиям, зачетам и экзаменам. Многим первокурсникам сложно привыкнуть к тому, что наряду с общеобразовательными предметами появляются специальные дисциплины и занятия имеют несколько форматов: лекции, семинары, практические занятия и другие. В отличие от школы, в колледже дисциплины делятся не весь период обучения, а семестр или, в лучшем случае, несколько лет. Постоянная смена преподавателей также может вызвать сложности у первокурсников. Требуется привыкание к длительности занятий. В первое время кажется невозможным выдержать занятие длиной в полтора часа, вместо привычных 45 минут. Вдобавок, учебный год теперь делится не на четверти, а на семестры. Что означает отсутствие весенних и осенних каникул. Для первокурсника очень важно быстро и безболезненно влиться в коллектив, но не менее важно самоутвердиться и «не потеряться на новом месте». Чем быстрее студент найдет себе место в группе, «займет определённую нишу», тем легче ему будет учиться. На протяжении первого курса каждый студент пытается понять, правильно ли сделан выбор профессии и есть ли тяга к изучению преподаваемых на данном направлении подготовки дисциплин, оправдались ли ожидания от обучения в выбранном колледже. Также большим испытанием становится приспособление к новым условиям жизни. Часть первокурсников являются иногородними и переезжают жить в общежития. Оставшись без присмотра родителей, студенты вынуждены самостоятельно организовывать учебу, свободное время, быт. Отсутствие контроля и внутренней дисциплины нередко приводят к проблемам. Пропуски и халатное отношение к учебе становятся причиной задолженностей и трудно восполняемых пробелов в знаниях. Вдобавок иногородние студенты испытывают дискомфорт из-за нарушения привычных отношений и потери прежних контактов. Помимо прочего, учебная группа студентов первого курса — это пока еще не сложившийся коллектив. Спокойный психологический климат в группе, отсутствие ссор, дружелюбие и готовность прийти на помощь важны для комфортного нахождения в группе и обучения первокурсников.

Преодоление всех этих трудностей и приспособление первокурсников к условиям обучения в колледже принято считать адаптацией. Адаптация – это сложный, динамический, многоуровневый и многосторонний процесс перестройки потребностно-- мотивационной сферы, комплекса имеющихся навыков, умений и привычек в соответствии с новыми задачами, целями, перспективами и условиями их реализации. Успешную адаптацию студентов можно рассматривать как их включенность в новую социальную среду, учебно-познавательный процесс и новую систему отношений. Показателем адаптации является адаптированность. Критерии адаптированности студента к жизнедеятельности колледжа определены следующим образом:

- ✓ успешность учебно-познавательной деятельности;
- ✓ бесконфликтность и удовлетворенность сложившейся системой взаимоотношений с окружающими;
- ✓ удовлетворенность процессом обучения;
- ✓ проявление учащимися активности в учебной и общественной деятельности.

Справиться с таким количеством трудностей в период адаптации самостоятельно первокурсники не всегда в силах. В связи с этим у студентов первого курса возникает потребность в наставнике.

В последние десятилетия во многих колледжах и университетах, как в России, так и за рубежом начинает активно развиваться идея деятельности наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставника выступает студент старших курсов [1]. Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт. Наставник – педагог или студент старших курсов, деятельность которого способствует успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни, обеспечивает единство обучения и воспитания студентов колледжа, усиливает влияния преподавательского состава на формирование личности будущих специалистов.

Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника. Таким образом, наставник – это студент старших курсов, закрепляемый за учебной группой, основная задача которого успешная адаптация членов учебной группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в колледже. Наставничество – это форма взаимодействия студента старшего курса со студентами младших курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач, таких, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь колледжа.

Деятельность наставника – это двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному.

Условиями успешного взаимодействия субъектов деятельности наставника являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли и наличие объединяющих факторов [3]:

- общность интересов;
- взаимная заинтересованность и симпатия;
- взаимное уважение и доверие;
- эмоциональная близость и чувство привязанности;
- совместная деятельность.

Также для успешного взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника это ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям. Для подопечного – ориентация на развитие, открытость новым идеям. Определим



цель деятельности наставника как адаптацию студентов первого курса к студенческой жизни и создание условий, благоприятных для становления будущего специалиста, то есть создание единого коллектива группы, формирование активной гражданской позиции и профессионально-личностных качеств будущих специалистов с предоставлением возможности для самореализации. Обозначенная цель требует от наставника выполнения ряда важных функций. Выделяют две группы: целевые и управленческие функции [1]. Группа целевых функций большей частью реализуется в рамках межличностного взаимодействия в системе «наставник – студент», управленческие функции осуществляются как на названном уровне, так и в системе «наставник – учебная группа».

Указанные функции предполагают следующие направления деятельности наставников:

- ✓ изучение интересов, возможностей, способностей, бытовых условий студентов, помощь студентам в познании себя, осознании индивидуальных особенностей;
- ✓ оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения в колледже;
- ✓ создание условий для проявления и развития организаторских способностей студентов, развитие студенческого самоуправления, помощь в формировании актива;
- ✓ формирование в студенческой группе сплоченного коллектива, актива группы, поддержание в группе атмосферы доброжелательности, взаимопомощи, творчества и высокой дисциплины, помощь в развитии студенческого самоуправления;
- ✓ привлечение студентов к культурно-массовой, спортивно-массовой, общественной работе в колледже;
- ✓ контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса;
- ✓ реализацию задачи социальной защиты студентов и формирование у них готовности к социальной самозащите.

Вышеназванные цель и функции, наставник реализует в процессе взаимодействия со студентами прикрепленной к нему группы на протяжении всего обучения в колледже.

Одной из форм реализации целевой модели наставничества в нашем колледже является форма «студент-студент». За каждой учебной группой студентов 1 курса закреплен наставник из числа студентов старших курсов одноименной специальности. Организация работы наставников имеет ряд признаков [2]:

- ✓ наличие цели и задач;
- ✓ наличие организационной структуры управления системой;
- ✓ наличие принципов организации;
- ✓ наличие ресурсов;
- ✓ поэтапность.

Каждый наставник разрабатывает план работы с группой по вышерассмотренным направлениям. Результаты работы наставников в каждом конкретном случае очень индивидуальны и даже уникальны. Тем не менее, результаты ожидаемой деятельности наставников таковы:

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (повышение академической успеваемости, производительности труда, самостоятельности);
- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, труду, учебному заведению, месту работы);
- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки), формирование здорового образа жизни;
- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);
- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей; профессиональное самоопределение).

Таким образом, можно сказать, что организация работы наставников – это функция управления, процесс упорядочивания, согласования, регламентирования действий наставников, для достижения цели деятельности наставника.

Список использованных источников:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
2. 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.
3. Сагдеева, Р. Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html>.

## ОПЫТ УЧАСТИЯ В РАЗВИТИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОСТОВСКОМ-НА-ДОНУ АВТОДОРОЖНОМ КОЛЛЕДЖЕ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

*Ковтунова Л.А.  
преподаватель ГБПОУ РО «РАДК»  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области  
«Ростовский-на-Дону автодорожный колледж»*

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



**Механизм регуляции процесса реализации системы наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «РАДК» определяется нормативно-правовой базой:**

- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»; Национальный проект «Образование», 2018. Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/>;

- Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, 2021 (Режим доступа: <https://stav-cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/01/vh-05-prilozhenie.pdf>);

- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7.

- СМК.П-63 Положение о системе наставничества педагогических работников; Приказ ГБПОУ РО «РАДК» «О назначении ответственных лиц за реализацию системы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «РАДК» и куратора реализации персонализированных программ наставничества» от 26.08.2022 №252-ОД;

- Приказ ГБПОУ РО «РАДК» «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «РАДК» от 31.08.2022 №262-ОД.

**Система наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «РАДК»** – составная часть методической работы колледжа по совершенствованию педагогического мастерства педагогических работников, включающая работу с молодыми специалистами, деятельность по их адаптации в колледже, работу по их вхождению в новую должность, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

**Цель системы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «РАДК»** является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогических работников, самореализацию и закрепление молодых/начинающих педагогических работников.

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

**Наставляемый** – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

**Форма наставничества «педагог-педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста или педагогического работника, приступившего к работе после длительного перерыва с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;

**Каждый год наш педагогический коллектив обновляется, и молодым специалистам требуется помощь в адаптации на рабочем месте. Так в нашем колледже стала реализовываться программа по направлению «Педагог-педагог», где опытный педагог берет «под крыло» молодого специалиста. В октябре 2020 года наш**

колледж был включен в реализацию Целевой модели наставничества. Она разработана в целях достижения результатов федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)». Цель внедрения данной программы: формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов. Можно выделить несколько этапов работы по реализации программы наставничества в колледже:

**1 этап:** Подготовка условий для запуска программы наставничества. В колледже был издан приказ о внедрении Целевой модели наставничества, утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «РАДК», назначен куратор реализации персонализированных программ наставничества, создана управленческая команда по разработке дорожной карты реализации ЦМН, а также пакет документов (положения, и сама дорожная карта).

**2 этап:** Формирование базы наставляемых и наставников. Был издан приказ о закреплении наставнических пар из числа педагогических работников колледжа и возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. Реализация наставнической программы происходила через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

**3 этап:** Отбор и консультирование наставников.

**4 этап:** Организация работы наставнических пар или групп.

**5 этап:** Организация хода наставнической программы, т.е. непосредственная реализация программы наставничества, привлечение ресурсов для проведения мероприятий.

**Заключительный этап:** Завершение программы наставничества. Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества. Создание банка лучших наставнических практик, размещение в общем доступе на сайте образовательного учреждения для изучения и практического применения. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Для достижения результатов педагоги наставники разработали индивидуальные образовательные маршруты. ИОМ-это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

**В результате реализации программы наставничества «педагог-педагог», мы имеем следующие результаты:**

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, педагоги самостоятельно разрабатывают уроки и внеурочные мероприятия;

- у молодых специалистов сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у обучающихся умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения;

-молодые специалисты принимают участие в различных семинарах, круглых столах, участвуют в региональных и федеральных конкурсах;

-появилась уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциалов;

- взаимодействие «наставник-наставляемый» оказало положительное влияние на уровень образовательной подготовки и на психологический климат в образовательном учреждении.

**Заключение:** В нашем колледже, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Правильно спланированная работа педагога–наставника помогает молодому специалисту достичь больших успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии и стать настоящим Педагогом.

#### **Список использованных источников:**

. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения:

*H* Конструктор системы наставничества в школе. – Режим доступа:  
*У*

*Р* Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития  
*Персонала* в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

*R*  
*L* Ведерникова, Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л. В.  
*Ведерникова*. – Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П. Ершова, 2016.

*N*  
*K*

*"*  
*h*

*t*  
*t*

*p*  
*s*

*:*  
*/*

*/*  
*i*

*n*  
*f*

*o*  
*и*

*r*  
*o*

## **ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА "ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - СТУДЕНТ" В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

*Лазарева И.Ю., преподаватель  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области «Зерноградский педагогический колледж»*

Наставничество – наиболее удобный и эффективный способ передачи знаний и умений от опытного и знающего представителя старшего поколения молодым людям. Эта форма обучения корнями уходит в глубокую древность: и в то время молодежи требовалась помощь в социализации и вхождении во взрослую жизнь. Именно таким способом младшее поколение приобретает прикладные знания, умение вести себя в обществе.

С помощью наставников у молодых людей формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяют и успешно реализуют себя во взрослой жизни.

Толковый словарь В. И. Даля дает такое определение: «Наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему». [1] В педагогической энциклопедии наставник – это лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение на рабочем месте, высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого молодые педагоги могут получить совет или поддержку.[2] Также наставником можно назвать человека, который способствует личностному развитию подопечного. В целом, наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи знаний и социального опыта, это форма преемственности поколений. [3]

В нашем педагогическом колледже реализуются следующие модели наставничества: "преподаватель - преподаватель" - предполагает работу с вновь принятыми или переведенными на другую должность педагогами, которым требуется помощь в адаптации; "студент - студент" - предполагает взаимодействие обучающихся и взаимообучение; "преподаватель - студент" - предполагает передачу знаний и опыта обучающимся.

Целью наставничества в целом для меня является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения.

В течение ряда лет, являясь руководителем исторического клуба "Наследие" и куратором группы я реализую одну из моделей наставничества "преподаватель - студент".

Любовь к Родине...как воспитать это чувство у современного молодого поколения? Вопрос достаточно сложный. В этой связи особую значимость приобретает воспитательная и образовательная деятельность наставника.

Наиболее успешно осуществляется эта деятельность через внеаудиторную работу, которая может быть представлена в разных формах и видах деятельности и может обладать широкими возможностями воспитательного воздействия на

студентов. Одной из таких форм воздействия выступает совместная деятельность наставника и студентов в рамках работы исторического клуба.

Работа клуба "Наследие" направлена на реализацию Программы по «Гражданско-патриотическому воспитанию студентов зерноградского педагогического колледжа на 2020-2025 годы».

Целями и задачами деятельности исторического клуба является:

- изучение исторического и культурного наследия нашего Отечества;
- развитие познавательной активности студентов и повышения интереса к изучению отечественной и всемирной истории;
- формирование навыков исследовательской деятельности;
- стимулирование творческой деятельности студентов;
- содействие развитию культуры общения и формированию гуманных межличностных отношений.

В деятельности клуба принимают участие студенты 1-х – 4-х курсов. Работа клуба это, прежде всего практическая деятельность студентов по разным направлениям. Прежде всего, это проведение общеколледжных мероприятий по патриотической тематике, такие как: «Путешествие во времени», посвященное государственной символике России; «Недаром помнит вся Россия...» - историческая панорама к 210-летию Бородинского сражения; мероприятие, посвященное Дню героев Отечества; Акция, посвященная Дню народного единства. Совместная деятельность студентов при подготовке к мероприятиям обогащает их личный опыт, раскрывает индивидуальные способности, формирует коммуникативные навыки.

Особое место в работе объединения занимает научно-исследовательское направление деятельности: подготовка к олимпиадам, конкурсам; работа над историческими проектами; написание рефератов, творческих работ, эссе; подготовка выступлений к научно-практическим конференциям разного уровня.

Реализуя данное направление в работе исторического клуба, наши студенты принимают активное участие в региональных, всероссийских олимпиадах, викторинах, конкурсах. В преддверии 77 - летия Победы в Великой Отечественной войне наши студенты приняли участие во Всероссийской олимпиаде по истории, посвященной этой памятной дате. Большой интерес у студентов вызывает проектная деятельность, результаты, которой они представляют на конкурсах, выступают с докладами на конференциях разного уровня. В процессе работы над проектом студенты развивают навыки работы с историческими источниками, учатся публично защищать свою работу, обосновывать свою точку зрения, вести дискуссию.

Уже несколько лет в колледже, в рамках исторического клуба, реализуется социальный проект "Дорогами памяти". Цель проекта: проведение тематических экскурсий по местам Боевой Славы города Зернограда. Экскурсоводы, под руководством наставника, знакомят студентов колледжа с историей создания памятников, рассказывают о трагических страницах истории нашего города в годы Великой Отечественной войны. Знакомство студентов с памятниками Воинской Славы дает им возможность лучше узнать историю нашей страны, её героическое прошлое и помогает сохранить историческую память о Великой Отечественной войне. С проектом "Дорогами памяти" студенты колледжа в октябре 2022 года



выступали в Москве на Всероссийской конференции "Мой вклад в величие России", где заняли призовое 2 место.

Тематика работы исторического клуба предполагает и работу по краеведению, которая способствует воспитанию уважения к духовному наследию своего города, района, области.

Исторический клуб, поддерживает тесные отношения с музеями и библиотеками города Зернограда и области. Наши студенты - частые гости на выставках, презентациях, открытиях экспозиций, участники музейных уроков, которые играют важную роль в процессе воспитания патриотических чувств личности.

Анализируя деятельность студентов, в рамках работы клуба, с удовлетворением хочется отметить, что наши студенты, несмотря на негативные тенденции, в последнее время, все ошутимее проявляют интерес, как к далекому, так и к недавнему прошлому нашей страны, демонстрируя ответственность в решении коллективных дел, энтузиазм и заинтересованность в работе. Деятельность нашего объединения также призвана помочь студенту осмыслить его место в жизни, приобщиться к целому ряду ценностных понятий, помочь сформировать собственный взгляд на жизнь, свое мировоззрение и в то же время знать и уважать прошлое и настоящее своего народа, своего края, своей семьи.

Таким образом, при правильной организации работы наставника у студентов повысится уровень включенности их в учебную деятельность, результатом которой будет повышение успеваемости, самостоятельности, формирование положительной мотивации, стремление к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетенции.

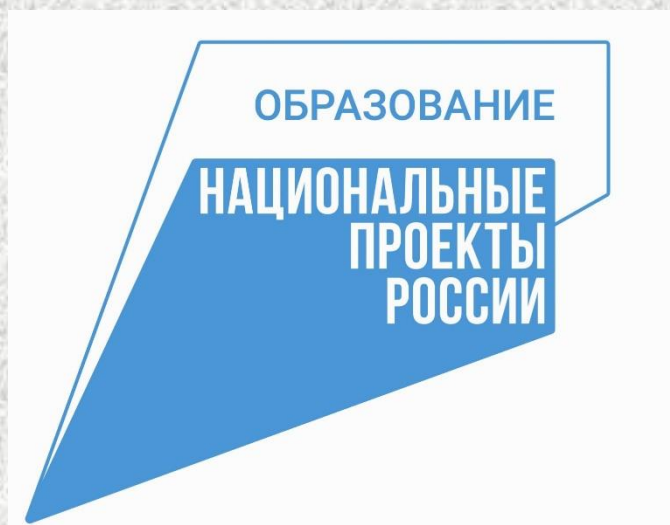
#### **Список источников:**

1. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В.И. Даль - Текст: непосредственный // - М., 1978. Т.3. С. 24
2. Российская педагогическая энциклопедия : В 2 т. / Гл. ред. В. Г. Панов. - М. : Большая Рос. энцикл., 1993-1999. Т. 1: А - М. Т. 1 / Гл. ред. В. В. Давыдов - Текст непосредственный // - 1993. - 607
3. Дапык, С. М. Наставничество в системе отношений «преподаватель — студент» / С. М. Дапык, М. А. Хольшина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 15 (462). — С. 327-329.

## СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА: ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ РО «РТЭК», ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПРЕДМЕТНИКА

*Т.В. Марченко,  
преподаватель ГБПОУ РО «РТЭК»*

В настоящий момент в России происходят глобальные изменения в образовательной и социокультурной сферах. Важность такого системного преобразования нашла свое отражение в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две основополагающие цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности



российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Для того, чтобы достичь эти цели необходимо создать и активно на постоянной основе реализовывать эффективную систему поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, которая будет

способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. [1]

Перспективная, универсальная образовательная технология, которая позволяет передавать опыт, знания, формировать необходимые навыки, компетенции через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, быстрее, чем традиционные способы это Наставничество – стратегически значимый элемент системы.

Внедрение целевой модели наставничества улучшает показатели образовательной организации, в частности ГБПОУ РО «РТЭК», которая осуществляет деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной сферах; готовит

обучающихся к самостоятельной, осознанной, социально-продуктивной деятельности в современном мире, который нестабилен, неопределен, изменчив, сложен и информационно перенасыщен; раскрывает в обучающемся личность, творческий и профессиональный потенциал, поддерживает формирование и успешную реализацию индивидуальной образовательной траектории; помогает создать психологически комфортную среду для повышения квалификации педагога; способствует увеличению количества молодых педагогических кадров; создает прочную базу для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом среди субъектов образовательной и профессиональной

деятельности; успешно формирует открытое, доступное и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, которое оказывает комплексную поддержку ее деятельности на основе доверительных партнерских отношений.



Среди основных форм наставничества, используемых в ГБПОУ РО «РТЭК», особо можно выделить такие, как Преподаватель-Обучающийся; Преподаватель-Обучающийся. С помощью наставничества качественно решается ряд проблем обучающихся среднего профессионального учреждения, такие как: низкая мотивация к учебе,

неудовлетворительные образовательные результаты, затруднения, связанные с дисциплиной; низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного профессионального выбора и дальнейшего профессионального роста; трудности, связанные с неумением и невозможностью эффективно сочетать получение образования и рабочую деятельность по специальности; низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, неумение ставить цели, планировать и использовать навыки самореализации, неуверенность в себе и от этого пессимистические ожидания; низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие — невостребованность на рынке труда; отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи; невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал из-за отсутствия опыта и ресурсов. [2]. Ключевая проблема заключается в неразвитости у обучающегося метакомпетенций, способность формировать у себя новые профессиональные навыки и компетенции самостоятельно.

С помощью внедрения системы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и профессиональных результатов, на межличностном уровне можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, воспитать чувство сопричастности к жизни и развитию родного региона и всей страны в целом. [3]. Среди основных форм наставничества особое место занимает форма наставничества «Преподаватель-Преподаватель». Она предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим навыками и компетенциями педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку. Молодые преподаватели в начале профессионального роста нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной педагогической позиции и построение системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским сообществом и сообществом обучающихся вызывают наибольшие трудности. Именно в этот ответственный

момент молодому педагогу необходима поддержка, способная снизить риск смены сферы деятельности. [4].

В данном случае необходимо помочь молодому специалисту успешно закрепиться на в образовательной организации, поспособствовать повышению его профессионального потенциала и уровня, постараться создать комфортную профессиональную среду внутри колледжа, которая позволит реализовать важные актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне. Перед



наставником стоит ряд задач, Прежде всего наставнику необходимо помочь молодому преподавателю сформировать потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развить интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога творческое использование передового

инновационного педагогического и методического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для того, чтобы он закрепился в образовательной организации, помочь ускорить процесс профессионального становления педагога; помочь сформировать сообщество обучающихся как часть педагогического. [5]. В результате правильной и эффективной организации работы наставника молодой специалист успешно будет вовлечен в педагогическую деятельность, культурную и научную жизнь образовательной организации, усилится уверенность в собственных силах, будет развиваться личностный, творческий и педагогический потенциал. Это положительно повлияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Начинающие педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, советы и рекомендации в области педагогики, методики преподавания, воспитания и психологии, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа. [6].

Среди оцениваемых результатов можно увидеть повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; увеличивается количество молодых педагогов, которые желают продолжать свою деятельность в качестве педагога колледжа; происходит качественный рост успеваемости и улучшается поведение в учебных группах, где работает молодой педагог; сокращается число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; увеличивается количество профессиональных работ начинающего специалиста: статей, исследований, методических практик, растет заинтересованность обучающихся в принятии качественного участия в различного рода мероприятий под руководством молодого педагога.



Роль наставника-педагога очень велика. По сути он является примером, он обладает огромным опытом, имеет профессиональные успехи (является участником или победителем различных профессиональных конкурсов, автором учебных пособий, материалов, методических разработок открытых учебных занятий, УМК, ведущий или участник семинаров, конференций и т.д.), проявляет активную жизненную позицию, активно участвует в жизни колледжа, лояльно участвует в сообществе колледжа, обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. [7]. Для осуществления задач можно выделить два типа наставника, это Наставник-консультант и Наставник-предметник. Первый помогает создать условия для реализации профессиональных качеств, помогает организовать процесс и решить психолого-педагогические и коммуникативные проблемы, контролирует и направляет самостоятельную работу молодого специалиста. Второй является опытным педагогом того же предметного направления, что и начинающий педагог, способный осуществить всестороннюю методическую поддержку в преподавании учебной дисциплины, Зачастую наставник сочетает в себе оба типа. [8].

Варианты ролевых моделей внутри формы «Педагог-Педагог» могут различаться в зависимости от того, что необходимо наставляемому, особенностей образовательной организации и возможностей и ресурсов --наставника. Это:

- «Новичок-мастер» - поддержка молодого специалиста для приобретения профессиональных навыков (организационных, коммуникационных, педагогических, методических) и закрепления в колледже;

- «Зажатый-лидер» - конкретная психоэмоциональная поддержка, помощь в развитии умения находить общий язык с обучающимися, коллегами, умение находить правильный выход из стрессовых ситуаций, приобретать и самостоятельно развивать педагогические таланты и инициативы;

- Наставник и наставляемый преподают разные учебные дисциплины – обмениваются навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций, вовлечение в подготовку и осуществление бинарных учебных занятий и т.д.;

- «современный – опытному» - более молодой педагог помогает опытному овладеть современными инновационными программами и цифровыми технологиями;

- «опытный предметник-неопытному предметнику» - опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретной учебной дисциплине (составление рабочих программ, УМК, КТП, разработка планов уроков, поиск необходимых пособий, подготовка к профессиональным конкурсам, проектам по учебной дисциплине и т.д.).



#### Список используемых источников

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02).

2. Министерство образования и науки забайкальского края- приказ от 24 марта 2022 года № 270 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

3. Министерство просвещения Российской Федерации (Минпросвещения России) распоряжение от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организациях.

5. Лаборатория ОМР ГБУ ДПО ЧИППКРО. Семинар для руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций «Этапы реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях. Концептуальные обоснования целевой модели наставничества».

6. Департамент образования и науки чукотского автономного округа приказ от 23.06.2020 г. № 01-21/266 г. Анадырь «О реализации целевой модели наставничества на территории Чукотского автономного округа»

7. Министерство образования и науки республики Татарстан государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «институт развития образования республики Татарстан» настольная книга наставничество: эффективная форма обучения.

8. Формы наставничества в рамках 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.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «САЛЬСКИЙ АГРАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Мельникова Т.Н., преподаватель*

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Сальский аграрно-технический колледж»*

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Наставничество педагогических кадров, является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников среднего профессионального образования. Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.[1]

Система (целевая модель) наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. [1]

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении



новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). [2]

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация целевой модели наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций среднего профессионального образования. [2]

В Сальском аграрно-техническом колледже с 2022 года осуществляется реализация целевой модели наставничества следующими этапами:

1. Подготовка условий для реализации системы наставничества. Этот этап заключался в разработке Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», разработке Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», приказа «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», приказа о назначении куратора по реализации системы наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», приказа о формировании методического объединения наставников, приказа о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, подготовке персонализированных программ наставничества, размещении организационных локальных нормативных актов и приказов о реализации в ГБПОУ РО «САТК» системы наставничества педагогических работников на официальном сайте ПОО, проведении совещания с целью информирования педагогического коллектива колледжа о возможностях и целях внедрения модели наставничества педагогических работников. [3]

2. Формирование банка наставляемых. Здесь был проведен сбор информации о профессиональных запросах педагогов, сформирован банк данных наставляемых, подготовлены согласия на сбор и обработку персональных данных, произведено

обновление банка данных наставляемых, банк наставляемых был размещен на официальном сайте колледжа, и его дальнейшее обновление. [3]

3. Формирование банка наставников. На данном этапе участниками программы наставничества было проведено анкетирование среди потенциальных наставников в колледже, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества, был сформирован банк данных наставников, подготовлены согласия на сбор и обработку персональных данных, было произведено обновление банка данных наставников, размещение банка наставников на официальном сайте колледжа и произведено в дальнейшем его обновление. [3]

4. Отбор и обучение. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. При реализации данного этапа был выполнен анализ банка наставников и произведен выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов, были подготовлены методические материалы для сопровождения наставнической деятельности, проведены индивидуальные консультации, организован обмен опытом среди наставников, были сформированы наставнические пары/группы, выбраны форматы взаимодействия для каждой пары или группы (педагог - педагог, педагог - мастер производственного обучения, опытный педагог - молодой специалист и педагог - группа педагогов), разработаны персонализированные программы наставничества для каждой пары/группы, а также организована психолого-педагогическая поддержка сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), был продолжен поиск наставника/наставников. [3]

5. Завершение персонализированных программ наставничества заключалось в проведении мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование), проведении круглого стола по выявлению лучших практик Наставничества, было осуществлено пополнение методической копилки педагогических практик Наставничества и размещена информация о лучших практиках Наставничества на официальном сайте колледжа. [3]

С банком данных наставников и наставляемых, отчетными, нормативными и оперативными документами можно ознакомиться на сайте колледжа по ссылке <https://www.ccxk.ru/content/наставничество> или по адресу <https://www.ccxk.ru/>.

Далее приводятся образцы некоторых документов.

### **КОДЕКС НАСТАВНИКА**

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее; четко и понятно формулирует задачи, которые ставит перед наставляемым.

3. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого. Все, что он требует от наставляемого, должен знать и уметь сам.

4. Наставник постоянно работает над повышением своего профессионального и культурного уровня.

5. Наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого. Он предлагает помощь в достижении целей и потребностей наставляемого и указывает на риски и противоречия.

6. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения, открытого диалога, который ведется на равных и дипломатично.

7. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.

8. Наставник не обсуждает со своим наставляемым (стажером) личные качества и недостатки своих коллег и руководителей.

9. Наставник не обсуждает со своими коллегами личные качества и недостатки наставляемого; соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки

субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

10. Наставник творчески подходит к выполнению своей работы, используя различные способы обучения, наставляемого и помощи ему в развитии прикладных умений и компетенций.

11. Наставник не боится признавать свои ошибки.

12. Наставник помогает наставляемому преодолевать плохое настроение и неудачи, мотивирует, ободряет его и хвалит, если проделанная им работа заслуживает одобрения.

13. Наставник не допускает, чтобы его плохое настроение и неудачи сказывалось на работе с наставляемым (стажером).

14. Наставник всегда дает обратную связь, как положительную, так и отрицательную.

### Персонализированная программа наставничества

\_\_\_\_\_

(наименование формы наставничества)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество наставляемого)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество наставника)

\_\_\_\_\_

(должность наставника)

Период наставничества с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_

(количество недель)

№ п/п	Форма взаимодейств ия	Проект Задание Мероприят ие	Срок исполнен ия	Планируем ые результаты	Отмет ка о выполнени и

_____	_____	_____	_____	_____	_____
Наставник _____ / _____					
(подпись)			(ФИО)		
С программой наставничества ознакомлен					
Наставляемый _____ / _____					
(подпись)			(ФИО)		
Дата _____					

## ПАМЯТКА

### наставнику и наставляемому

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь начинающему педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

### Рекомендации наставнику по работе с наставляемым

1. Вместе с начинающим педагогом проанализируйте учебные программы ОУП, ЭК, УД или ПМ.
2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных занятий и т.д.
3. Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с обучающимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте наставляемому своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в его работе.
8. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.
9. При поручении заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.

### Рекомендации наставляемому

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в аудиторию последним. Добивайтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите аудиторию, особенно - недисциплинированных студентов. Старайтесь показать обучающимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашей дисциплины в журнале учебных занятий, ее можно приготовить на перемене. Приучайте старосту оставлять на столе рапортничку с фамилиями отсутствующих.

4. Увлекайте обучающихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте каждому поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем обучающимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.

6. Мотивируя отметки, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите студенту, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте урок общей оценкой работы группы и отдельных обучающихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

#### Литература:

1. Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

2. <https://legalacts.ru/>

3. <https://www.ccxk.ru/content/наставничество>, <https://www.ccxk.ru/>

## **ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

*Новиченко Н.В., заместитель директора по учебно – методической работе  
ГБПОУ РО «Волгодонский техникум общественного питания и торговли»*

*«Ни один наставник не должен забывать,  
что его главнейшая обязанность состоит в приучении  
воспитанников к умственному труду и что эта  
обязанность более важна, нежели передача самого предмета...»  
(К.Д. Ушинский)*

В российской педагогике наставничество принимает особую роль в середине XIX в. К.Д. Ушинский один из первых начал размышлять о проблемах наставничества. По его мнению, убежденность в том, что профессиональный опыт компенсирует отсутствие теоретической подготовки, несправедлива. Теоретические знания и опыт должны, по мнению К.Д. Ушинского, дополнять друг друга. Кроме того, воспитание свободной, самостоятельной, активной личности является одним из главных условий общественного развития. Воспитание состоит в том, чтобы воспитать человека способного к самостоятельной жизни в обществе. А воспитатель, наставник, должен поставить себе цель взрастить свободного, самостоятельного человека, способного повиноваться в дальнейшем своему разуму и совести, понимая, к чему стремиться

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции

Наставничество, в современной интерпретации – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в образовательных организациях обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений

Наставничество как способ подготовки специалиста эффективно используется в сфере образования. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Для самого педагога наставничество является наиболее – эффективным способом повышения своей квалификации, – развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, – выхода на более высокий уровень

профессиональной компетенции. Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой деятельности.

Программы наставничества внедряются в образовательный процесс с целью активизации познавательного процесса и/или преодоления адаптационных трудностей на разных этапах обучения.

Все модели наставничества содержат следующие обязательные структурные компоненты, устанавливающие порядок и способ осуществления наставничества:

- обучение наставников;
- распределение ролей;
- подготовка обучающего материала;
- поэтапная организация работы наставников и подопечных;
- грамотная поддержка и оценка наставником своих подопечных на каждом этапе сотрудничества;
- смена наставников; – наблюдение и контроль педагога

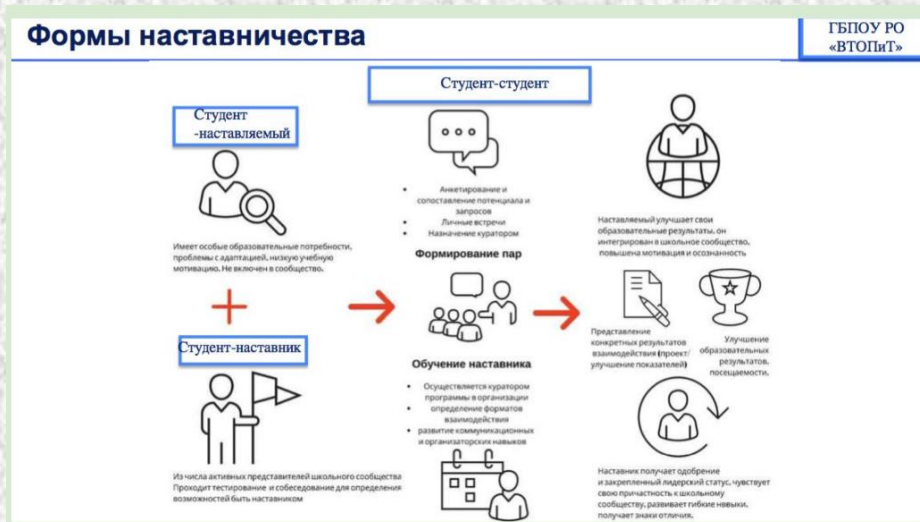
Суть наставничества сводится к созданию комфортных педагогических и психологических условий для обучения и активизации работы студентов, повышению ее эффективности, предоставлению возможности каждому проявить себя.

В ГБПОУ РО «ВТОПиТ» накоплен опыт применения различных форм наставничества, разработаны материалы и документы по организации работы по внедрению новых моделей наставничества, сформирована нормативно-правовая база для реализации программы наставничества, что нашло отражение на официальном сайте техникума.



Ведется активная работа по привлечению в качестве наставников работодателей (профессионалы - наставники – заведующие производством, шеф- повара предприятий питания, руководители торговых предприятий).

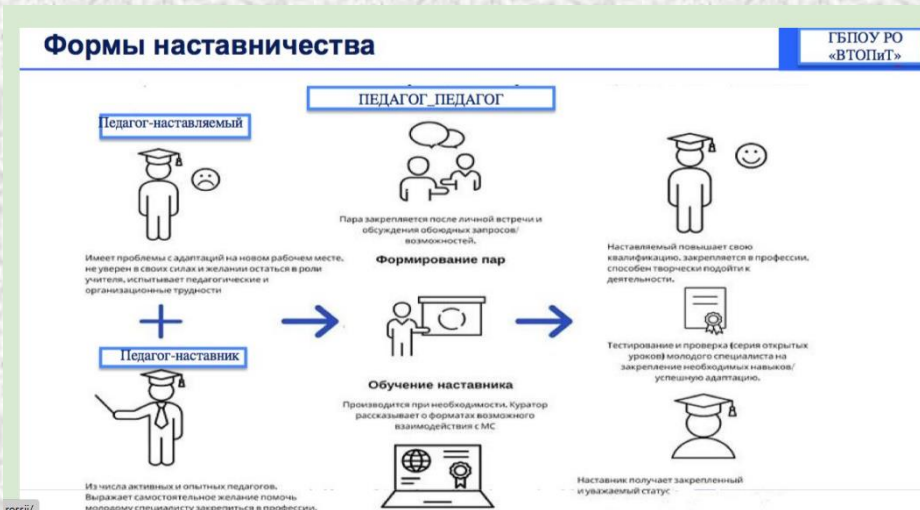
В рамках проекта реализуются и отработываются 3 модели наставничества:  
«Студент – студент»



«Работодатель – студент»



«Педагог – педагог»



Задачами реализации модели наставничества являются:  
 – улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;



– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

– раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

– обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

– выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Таким образом, одним из приоритетных направлений наставничества является воспитание и развитие социально ответственной личности, в основе которой будут духовно-нравственные ценности, исторические и национально-культурные традиции.



#### Список использованной литературы

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

2. Валентина Постовалова. Макаренко, которого всем нам необходимо знать // «Народное образование», 2002. — № 10. — С. 196—2011.

3. Ичетовкина, Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии / Н. М. Ичетовкина. — Текст: непосредственный // Образование и воспитание. — 2015. — № 5 (5)., С. 12-14. — URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343> / (дата обращения: 16.11.2023)

4. Днепров, Э. Д. Ушинский и современность / Э. Д. Днепров. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 232 с. – Текст : непосредственный.

5. Дружинина, С. А. Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике / С. А. Дружинина, О. А. Сморгович. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть: nsportal.ru : [сайт]. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy-56-sad/raznoe/2019/10/20/sushchnost-i-soderzhanie-pony>

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ» ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»**

*Новоселетская Т.В., преподаватель  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Ростовской области «Торгово-промышленный техникум  
имени Л.Б. Ермина в г. Зверево»*

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. [1]

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. [2]

В нашем Торгово-промышленном техникуме г. Зверево активно реализуется программа наставничества «Студент-студент». Целью внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов техникума.

По определению Л. М. Васильевой, «куратор, наставник студенческой группы – человек, осуществляющий воспитательную деятельность в образовательном учреждении, является духовным посредником между обществом, профессией и студентом в освоении общей и профессиональной культуре, организует систему ценностных отношений через разнообразные виды деятельности студенческого коллектива, создающий условия развития каждой личности, защищающий интересы студентов». Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника». [3]

Форма наставничества «Студент-студент» реализуется в нашем техникуме через взаимодействие студентов в системе студенческого самоуправления. В качестве наставников привлекаются студенты старших курсов, способные создать условия для самореализации первокурсников и вовлечь их в различные сферы деятельности в техникуме. Это активные ребята, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующие высокие образовательные результаты, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми для развития процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. На протяжении первого курса каждый студент пытается понять, правильно ли он сделал выбор профессии и есть ли тяга к изучению преподаваемых дисциплин, оправдаются ли ожидания от обучения. Справиться с таким количеством трудностей сложно. В связи с этим у студентов первого курса возникает потребность в наставнике. В свою очередь, среди

студентов старших курсов есть студенты, которые достигли уже определенных результатов в процессе обучения и могут выступать в роли наставников. Примером служат студенты 3 курса по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)). Ребята всегда ответственно относятся к учебе и порученному делу, участвуют во внеурочных мероприятиях техникума, практически все свое свободное время проводят в учебно-производственных мастерских. У них неиссякаемые активность и целеустремленность в освоении профессиональных компетенций.

В нашем техникуме обучается Лемзякова Елизавета. Это девушка, которая выбрала мужскую профессию и сегодня она самый опытный в своей компетенции студент, освоивший современное оборудование. Она с удовольствием помогает своему наставляемому Русяеву Евгению студенту 2 курса освоить и вести практические занятия в учебно - производственных мастерских.

Она, опираясь на собственный опыт, вместе с преподавателем и мастером объясняет, кандидатам, на отборочные соревнования в техникуме, как правильно готовиться к соревнованиям, как правильно работать с инструментами и оборудованием, как пользоваться технической документацией, как побороть свой страх перед таким важным событием в своей жизни и на что нужно обращать внимание при прохождении модулей.

Также такие ребята, как Трухин Кирилл, Белоцкий Дмитрий, Гуцин Макар постоянно делятся своим опытом и знаниями по частично механизированной сварке с ребятами, которые только начинают изучать и осваивать технику этой сварки.

Использование данной модели наставничества ни в коем случае не исключает работу преподавателя и мастера. Но является неоспоримой помощью при подготовке к соревнованиям. В развитии студента техникума талантливый наставник играет ключевую роль. В рамках реализации целевой модели наставничества «студент-студент» в техникуме мы планируем не только расширение числа студентов-наставников, но и направлений, в которых они будут взаимодействовать. Деятельность студента-наставляемого под руководством студента – лидера – наставника – это всегда профессиональный рост и высокий результат. Потенциал такого наставничества огромен, так как помимо влияния на формирование общепрофессиональных компетенций, оно играет немаловажную роль в формировании профессиональных компетенций выпускников техникума.[4]

[1] -Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"

[2]- Паспорт федерального проекта "успех каждого ребенка".

[3]- Российская академия медико-социальной реабилитации.

[4]- Федеральный проект «Молодые профессионалы», утвержденный протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3 национального проекта «Образование».

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК» НА УРОКАХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА.**

*Ольховецкая А.А., преподаватель английского языка.*

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский торгово-экономический колледж»*

Проблемы стимулирования познавательной деятельности и формирования учебной мотивации студентов актуальны для сферы профессионального образования, как в России, так и в других странах. Одним из способов решения данных проблем, активно внедряемых в образовательный процесс за рубежом, является наставничество. Оно представляет собой разновидность интерактивного обучения, основу которого составляют модели взаимодействия студентов в парах или малых группах с распределением ролей «наставник» – «подопечный». Наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [1].

При реализации образовательной программы взаимодействие наставника и наставляемого ведётся не только в рамках урочной, но и во внеурочной деятельности: консультации по предметам, кружковая работа, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определённым темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к общеколледжным и муниципальным мероприятиям, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия.

В качестве наставника как руководитель группы и преподаватель английского языка, работаю в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, заместителем директора по воспитательной работе. В группе, в которой являюсь руководителем, обучаются различные категории детей: дети-инвалиды, дети, оставшиеся без попечения родителей, с низкой учебной мотивацией. В целом в группе обучаются дети со средними образовательными результатами.

В своей педагогической деятельности реализую стандартную позиционную модель наставничества «учитель-ученик». Педагог транслирует знания, ученик их усваивает; всё это происходит в рамках отработанной классно-урочной и внеурочной деятельности. Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Для повышения творческого потенциала обучающихся в урочной и внеурочной деятельности как учитель-наставник использую различные формы взаимодействия:

- «учитель – пассивный ученик» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, развитие коммуникационных, творческих навыков направленных на формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции);

- «учитель – одарённый ученик» (психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, организация совместной работы над проектом);

- «учитель – ребёнок с ОВЗ/ребёнок-инвалид» (педагогическая и психологическая поддержка ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе).

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития

Мои задачи, как педагога-наставника, работающего с различными категориями обучающихся заключаются в следующем:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала и способностей каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

- предоставление возможности совершенствовать способности в совместной деятельности со сверстниками, учителем-предметником через проектную и исследовательскую деятельность;

- выявление одарённых детей и организация индивидуальной работы;

- корректировка программ и тематических планов для работы с одарёнными детьми, включение заданий повышенной сложности, творческого, научно-исследовательского уровней;

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи), в том числе через участие в проектных конкурсах;

- формирование и развитие у обучающихся интеллектуальных и практических умений;

- подготовка выпускника к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству;

- подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, викторинам, конференциям различного уровня;

- консультирование родителей по вопросам развития способностей их детей.

Одной из технологий, позволяющих эффективно реализовывать модель наставничества **«учитель – ученик»**, является технология проектного обучения.

Творческий, нестандартный подход к проведению уроков и занятий с использованием проектной технологии ведёт к повышению мотивации и ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся.

Метод проектов приобрел актуальность благодаря Е. С. Полат и другим отечественным педагогам. По исследованиям Е. С. Полат, метод проектов — это комплекс приемов и методов, позволяющий учащимся решить проблему самостоятельно, с обязательной презентацией своих результатов, то есть проекта, а его использование дает возможность показать эффективность образовательного процесса [2].

Наставничество в процессе проектной деятельности в колледже помогает предупредить и решить комплекс проблем, а именно:

- низкая мотивация к изучению языка и саморазвитию;
- трудности запоминания иноязычной лексики в рамках школьной программы;
- недостаточное развитие коммуникативных навыков и творческого потенциала;
- неспособность думать на английском языке.

Метод проектов значительно расширяет и углубляет знания обучающихся, помогает выстраивать взаимодействие друг с другом, овладевать умением пользоваться языком; формирует интеллектуальные умения работы с информацией на английском языке.

Данный метод можно применять на всех ступенях обучения в школе и колледже. Учитывая высокую загруженность обучающихся, учебные проекты необходимо разрабатывать по темам, которые предлагаются учебной программой. Отличительную особенность приобретает роль преподавателя, который уже не является объектом обучения. Главная задача для него — не передача конкретных знаний, а обучение способам работы для получения знаний с изменением форм наставнической работы: учитель — класс, учитель — ученик, ученик — ученик, ученик — класс.

Таким образом, использование проектной деятельности в обучении в современной школе становится все более актуальным. И не случайно, ведь при помощи проекта можно реализовать все воспитательные, образовательные и развивающие задачи, стоящие перед учителем-наставником. Метод проектов позволяет интегрировать различные виды деятельности, делая процесс обучения более увлекательным, более интересным и поэтому более эффективным. Метод проектов даёт учителю возможность нестандартно подойти к урочной и внеурочной деятельности. Он активно влияет на интеллектуальную и эмоционально-ценностную сферы обучающихся.

Кружковая работа, подготовка к конкурсам, олимпиадам по английскому языку, проведение консультаций также осуществляется в нашем колледже с применением технологии наставничества.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

— активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

— улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление сообщества колледжа.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Хотелось бы сказать, что успешность важна для каждого ребёнка. Надо доказать и показать каждому, что его работа имеет значение и для группы, в которой он работал, и для всей группы, и для преподавателя.

Результатом всей этой работы стали достижения обучающихся в конкурсах разного уровня: районных, региональных, федеральных и международных. Дипломы, грамоты, поощрения, благодарности – еще один вид оценки результативности наших обучающихся со стороны независимого жюри. Обобщение итогов участия обучающихся в конкурсах отражается в различных мониторингах, которые проводятся в нашем колледже.

В конечном итоге можно увидеть, как усвоение обучающимися дополнительных образовательных программ, внеурочная работа обеспечивают полноценное развитие личности, развивают мотивацию личности к познанию и творчеству, расширяет познавательные возможности и творческую активность учащихся; формирует теоретические знания и практические навыки, раскрывает творческие способности личности в избранной области деятельности, способствует достижению повышенного уровня знаний, умений, навыков в избранной области, что помогает для самореализации, самоопределения личности, её профориентации.

В заключении можно сказать, что на сегодняшний день в системе образования появляется множество новейших методов, меняются задачи и цели обучения. Современный образовательный процесс немислим без поиска новых, более эффективных технологий, одной из которых является технология наставничества, которая позволяет получить самые высокие результаты обучения.

#### **Ссылки на источники:**

1. Макарова Е. А., Наставничество сверстников на уроках иностранного языка в неязыковом вузе. – 2017. – №3. - URL: [https://elar.rsvpu.ru/123456789/29716/1/edscience\\_2017\\_3\\_012.pdf](https://elar.rsvpu.ru/123456789/29716/1/edscience_2017_3_012.pdf)

2. Полат, Е. С. Метод проектов на уроках иностранного языка // Иностранные языки в школе. — 2000. — № 2. — URL: <https://multiurok.ru/blog/1-mietod-proiektov-na-urokakh-inostrannogo-iazyka-polat-ie-s.html>



## **ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА: ЦЕЛЬ, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, РЕЗУЛЬТАТЫ.**

*Авторы: Пищулина Н.И., старший методист, Семенова Т.С., методист. Новошахтинский техникум промышленных технологий – филиал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский региональный колледж топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.»*

С введением нового Закона об Образовании, новых Федеральных государственных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, и опытные педагоги столкнулись с проблемами, с которыми никогда не сталкивались прежде. Государственная образовательная политика РФ, открытия ученых в науке, развитие отечественной и зарубежной педагогики, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» – все это вместе требует от педагога нового качества в его деятельности.

Главная цель введения системы наставничества – повышение качества преподавания педагога.

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

Цель - создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи, которые помогает решать технология наставничества:

- улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников;
- быстрое освоение корпоративной культуры;
- внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности;
- предоставление наставникам возможностей карьерного роста;
- снижение «текучести» персонала;
- формирование сплоченного грамотного коллектива;
- рост производительности труда.

Перспективные направления развития института наставничества в сфере образования направлено на:

- развитие талантов;
- профориентация;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных планов.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка»,

«Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В целях достижения результата вышеперечисленных проектов ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование» разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Существует несколько направлений форм наставничества:

«Преподаватель-преподаватель» предусматривает совместную работу молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку [2].

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога, зависит качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии [3].

Согласно данной классификации выделяют четыре базовые модели взаимодействия «педагог – педагог»:

«Педагог с опытом работы и молодой специалист» наставник помогает преодолевать препятствия в процессе работы, внушает наставляемому веру в собственные силы, в позитивные профессиональные перспективы. С наставляемыми проводятся беседы, бинарные уроки, тренинги, совместные внеклассные мероприятия, семинары, консультации методического характера, посещение занятий.

«Неформальный лидер педагогического коллектива – преподаватель, испытывающий профессиональные трудности в сфере взаимодействия и коммуникации» способствует акклиматизации нового сотрудника. В этот период происходит психологическая и личностная поддержка преподавателя в вопросах взаимодействия с отдельными коллегами. Основной задачей наставника выстраивание многоаспектного социально-психологического адаптационно-интеграционного процесса.

«Педагог-новатор - педагог-консерватор». В данном случае преподаватель склонный к оригинальным идеям и нестандартным решениям выводит консервативного педагога из состояния профессионального выгорания, инициируется наиболее полное использование знаний и переход к самым современным технологиям и методам работы.

«Опытный предметник – неопытный предметник». Оказывается методическая поддержка наставляемого по конкретной дисциплине или профессиональному модулю. Задачей наставника является вовлечение

наставляемого в процесс, деятельность которого, будет связана с существенным расширением диапазона владения техниками преподавания, а также усилением концептуально-методологических основ изучаемого предмета, привлечение его к участию в семинарах, написанию статей для участия в научно - практических конференциях, к подготовке студентов для сдачи демонстрационного экзамена.

Форма «Студент-студент» предполагает совместную работу студентов, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

«Преподаватель-студент» предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации[1].

Педагоги-наставники в первую очередь должны находить оптимальные подходы к организации и проведению научно-исследовательской работы студентов не только на занятиях, но и во внеаудиторное время. Важно что бы знания, которые получают обучающиеся были усвоенными, от того насколько подготовленным придет студент в выбранную профессию будет зависеть его карьерный рост, успешность и результативность.

«Работодатель - студент» предполагает взаимодействие ПОО и представителей работодателей, для того чтобы студенты имели возможность получать актуальные знания и практические навыки.

Отсутствие программы по организации процесса наставничества, отсутствие документов регламентирующих работу участников данного процесса приводит к неопределенности обязанностей и меры ответственности наставников. Беспорядочное внедрение наставничества обуславливает формальный подход участников. Ставятся размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой молодых педагогов, отсутствует четкая ответственность образовательного учреждения перед наставниками. Как результат - профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, недостаточное материальное стимулирование работы наставника, коммуникативные барьеры, авторитарность опытных педагогов, подавление самостоятельности и инициативности молодых преподавателей.

Иногда высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления молодых специалистов могут повлиять на нежелание наставляемого принимать помощь наставника.

Ошибками процесса наставничества являются: отсутствие системы критериев отбора наставников; отсутствие у наставников необходимого опыта работы преподавателем (не менее 10 лет); неправильное позиционирование системы наставничества; неправильное позиционирование наставника.

Взаимодействие будет более комфортным, если на рабочем месте создавать доверительную обстановку, оказывать внимательное отношение к молодому специалисту. Во избежание перегрузки наставляемого замечаниями и рекомендациями, необходимо выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание именно на них, не перегружая огромным потоком разнородной

информации. Стоит задавать вопросы по оцениванию результатов, не высказывая в первую очередь собственных оценочных суждений.

Наставничество — это большой практический процесс и нужно понимать, для каких целей это средство подходит и как стоит его использовать. Процесс происходит на определенном уровне образовательной культуры, когда есть доверие людей друг к другу в рамках социума, а так же присутствует определенная гражданская активность.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

2. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно - исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>

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

**ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГПЭТ-Ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ».***Савина Вера Сергеевна, педагог-психолог**Гуковский промышленно-экономический техникум филиал ГБПОУ РО  
«ШАХТИНСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ им.  
ак. СТЕПАНОВА П.И.»*

Уважаемые коллеги, предлагаем вашему вниманию опыт работы института наставничества в ГПЭТ-ф ГБПОУ РО «ШРКТЭ».

Роль института наставничества действительно сложно переоценить. Наставничество - волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь. Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков групп риска, способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка).

Добровольчество существует везде, где есть люди, которые заботятся о других и о проблемах общества. Наставничество сложный процесс педагогической деятельности и может рассматриваться, как способ:

- строить социальные отношения;
- применять на практике свои моральные и религиозные принципы;
- получать новые навыки;
- найти поддержку и друзей;
- почувствовать себя способным что-то совершить.

Как помочь подростку группы риска социализироваться? Уже давно известно, что традиционные методы воспитательного воздействия на подростка группы риска не дают желаемого результата. Поиск эффективных методов и приемов воздействия на подростка - актуальная проблема, перед которой оказывается современное общество.

Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепления веры подростка в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность и др. все эти приемы, безусловно, способствуют социально-одобряемым формам поведения. Кто же может помочь подростку оказавшемуся в группе риска? Кто тот значимый взрослый или сверстник, наставник который поможет подростку понять, принять самого себя, направить в нужном обществе направлении? Надеемся, что после нашего доклада коллеги получат ответы на некоторые вопросы, касающиеся форм и методов работы наставников.

Прежде всего, отметим, что правовую основу деятельности института наставничества Федеральный закон от 24 июня 1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», Федеральный закон от 24 июля 1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации, Примерное положение «О наставничестве за несовершеннолетними, состоящими на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних Ростовской области» (утвержденное постановлением ОМВК от 17.09.2020 №2.3-П/28).

Основными мерами по внедрению института наставничества в нашем техникуме

являются:

- систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы на малых педагогических советах, семинарах, совещаниях, круглых столах
- публикации в СМИ и группе техникума в социальной сети ВКонтакте.

Одним из методов работы является семинар-совещание, в котором принимают участие педагоги, педагог-психолог и заместитель директора по воспитательной работе. Традиционно на семинаре обсуждаются как проблемы, так и положительные моменты работы, вырабатываются совместные дополнительные меры, в том числе по созданию базы наставников.

Кто же в нашей работе наставник? Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, готовый добровольно принять обязанности по воспитанию и социализации подопечного. В свою очередь, подопечный, как правило, несовершеннолетний, находящийся в трудной жизненной ситуации, нуждающийся в психолого-педагогической, социально-правовой и медицинской помощи, требующий непосредственного руководства наставником (по обоюдному согласию).

Прежде скажем что начинается работа с несовершеннолетним с наблюдения за подростком, далее применяется метод «курирование», т.е. поддержание контакта подопечного с наставником, контроль за ситуацией со стороны наставника. Следующий метод – метод «интервенция» – вхождение в личное пространство подопечного, для минимизации негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся условиях.

Следующий метод – коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций.

Далее психолого-педагогическая поддержка – своевременное позитивное воздействие наставника и родителей на способности противостоять негативному влиянию окружающих, эмоциональному шантажу и оказание психологической помощи в решении этих проблем.

Психологическая помощь – это особая деятельность наставника, осуществляемая в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска.

И, наконец, консультирование, как превентивная, упреждающая помощь, предотвращающая развитие нежелательных последствий.

В нашем колледже наставник Савина Вера Сергеевна, педагог-психолог, руководитель добровольческого отряда «Рука в руке», амбассадор добровольчества – подопечный Колесников Алексей, обучающийся колледжа. Алексей был поставлен на учет КДНиЗП Администрации города Гуково за употребление алкогольной продукции. У парня не было интересов, не организован досуг. Проживал он в общежитии техникума. Его старшим другом, стала Савина В.С. С молодым человеком был установлен дружески и доверительный контакт. Проведены диагностика и тестирования, чтобы понять проблемы подростка и выявить его потенциал. Алексей совместно с наставником приняли участие во всех патриотических мероприятиях, посвященных годовщине великой Победы, посещают субботники, участвуют в акциях, ходят в кино и музеи, стал активным участником городских акций и мероприятий, пользуется авторитетом среди сверстников,

отзывчивый, добросовестно выполняет поручения, на критику и замечания реагирует адекватно, дисциплину не нарушает, правонарушений не совершает, регулярно занимается спортом, посещает тренажерный зал. По итогам работы снят с учета, однако продолжает активно заниматься волонтерской деятельностью и спортом

Работа с подростками, состоящими на различных видах профилактического учета, находящихся в трудной жизненной ситуации - одно из главных направлений деятельности нашего техникума. В ходе проведения профилактических, культурных, спортивных мероприятий, добровольческих акций у подростков меняются ценности жизни, акцентируется внимание на саморазвитие, пути достижения жизненных успехов. Ярким примером является Алексей Колесников.

Далее хотелось бы сказать несколько слов о трудностях, с которыми приходится сталкиваться на практике. Дети много времени проводят на учебе. Зачастую самым близким ребенку человеком после родителей становится классный руководитель, поэтому он чаще всего и назначается наставником.

Следующей трудностью является установление первоначального контакта с подопечным, ведь нельзя сказать подростку «здравствуй, я твой старший друг», нужно сделать так, что ребенок сам поймет, что Вам можно доверять.

И, наконец, весьма серьезной проблемой является социальное неблагополучие семей, в которых воспитываются дети. Причем речь идет не только о родителях имеющих пагубные привычки, имеющих низкий социальный уровень, ведущих асоциальный образ жизни, а в том числе, о семьях, в которых отсутствуют нормальные детско-родительские отношения, теплые, дружеские, основанные на взаимопонимании и доверии, учитывая все трудности подросткового возраста.

В заключение своего доклада, считаю нужным выделить основные составляющие успеха, эффективной работы наставника. В первую очередь, это умение видеть проблемы подростка и выявить его потенциал, умение реалистично оценить выявленные проблемы и наметить реалистичные пути их решения. Не менее важным является гибкость и открытость наставника, а также умение не только слушать, но и слышать подростка, желание учить его и учиться самому, то есть на время, а чаще всего навсегда стать частью жизни подростка.

#### Список использованной литературы

1. Подростки групп риска, 2-е издание (Т.В. Корнилова, Е. Л. Григоренко, С.Д. Смирнов), Москва, Юрайт, 2023г.
2. Настольная гнига практического психолога в образовании (Е. И. Рогов), Москва, «Владос», 1995
3. Наставничество. Работа психолога. [<https://znanio.ru/media/nastavnichestvo-rabota-psihologa-2871900/>]

## **ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «КОМПЬЮТЕРНАЯ ГРАМОТНОСТЬ БЕЗ ГРАНИЦ» НАПРАВЛЕННОГО НА РАЗВИТИЕ ДВИЖЕНИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО»**

*Селезнева В.А., заведующий учебно-методическим кабинетом  
ГБПОУ РО «Константиновский педагогический колледж»*

Поколения, их взаимоотношения являются одной из самых важных действующих энергетических, информационных сил развития общества. Возрождение движения «Наставничество» и тиражирование практик наставничества и менторинга в Российской Федерации, связанных с передачей знаний и навыков набирает силу, как на региональном, так и федеральном уровнях.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Константиновский педагогический колледж» реализует проект «Компьютерная грамотность без границ» начиная с 01 сентября 2018 года. Данный Проект направлен на развитие движения «Наставничество». Между ГБПОУ РО «КонстПК» и МБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Константиновского района заключен договор о сетевом взаимодействии. В рамках договора, за каждым пожилым человеком, обратившимся в МБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», закреплен молодой специалист из числа обучающихся 3-4 курсов колледжа, который передает ему собственные знания и навыки компьютерной грамотности при работе с глобальной сетью Интернет, порталом «Госуслуги», с платежными системами, социальными сетями, оформлением поздравительных материалов, приуроченных к памятным и знаменательным датам с последующим распространением изготовленных продуктов через социальные сети и электронную почту адресатам обучаемых.

Основными целевыми группами, на которые направлен проект, являются граждане пожилого возраста, инвалиды и пенсионеры.

Цель проекта: создание условий для формирования осознанной, активной, продуктивной социальной деятельности студентов, которая позволит обеспечить занятость и творческую самореализацию молодёжи и лиц пожилого возраста.

Участие студентов ГБПОУ РО «КонстПК» в проекте «Компьютерная грамотность без границ» позволяет разрушить стереотипы о социальной дистанции и отдалении разных поколений друг от друга. Доказывает позитивное преимущество межпоколенных контактов. Проект обеспечивает занятость и досуг в свободное время студентов, направляет их в позитивную деятельность. Общение с людьми пожилого возраста, помогает студентам преодолеть свои комплексы, стать более уверенными в себе, уважительными к возрасту, избавиться от проблем в общении, а пенсионерам разнообразить коммуникативную и досуговую деятельности. Данный проект позволяет наполнить позитивом жизнь как граждан пожилого возраста, инвалидов, пенсионеров, так и студентов колледжа.

Задачи проекта:

1. Развивать способности лиц пожилого возраста в работе с компьютером;



2. Вовлекать студентов в практическую деятельность по оказанию помощи нуждающимся;

3. Воспитывать активную жизненную позицию обучающихся в сфере социальной деятельности;

4. Формировать потребность молодёжи в социально значимой деятельности;

5. Организовать досуг обучающихся.

Основными методами реализации проекта являются:

- информационный метод, предполагающий предоставление информации студентам Константиновского педагогического колледжа о проекте, привлечение волонтеров;

- коучинг метод, предполагающий обучение добровольцев, участников проекта, по программе «Компьютерная грамотность»;

- деятельностный метод, при котором добровольцы, участники проекта, организуют обучающие мероприятия для граждан пожилого возраста, инвалидов, пенсионеров.

Основные мероприятия проекта представлены в таблице 1.

**Таблица 1. Календарный план реализации проекта**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>
1.	Проведение обучающего семинара «Основы работы на компьютере»	ежегодно сентябрь
2.	Программное обеспечение ПК, защита информации	ежегодно октябрь
3.	Работа с текстовым редактором Microsoft Office Word, шаблонами документов	ежегодно ноябрь
4.	Основы работы в глобальной сети Интернет	ежегодно декабрь
5.	Организация работы в социальных сетях	ежегодно январь
6.	Создание и работа с электронной почтой	ежегодно февраль
7.	Работа с приложениями «Магнит», «Пятерочка»	ежегодно март
8.	Работа с платежными системами (Сбербанк онлайн)	ежегодно апрель
9.	Организация работы с поисковой службой «Память народа»	ежегодно май
10.	Работа с порталом «Госуслуги»	ежегодно июнь
13.	Консультации	по мере необходимости,

		В индивидуальном порядке
--	--	--------------------------------

При реализации данного проекта 206 человек (лица пожилого возраста) уже приняли участие в обучающем семинаре «Основы работы на компьютере», 64 человека овладели практикой работы в Microsoft Office, 23 человека овладели практическими навыками работы в глобальной сети Интернет. Оформлено 110 электронных писем, из них 52 направлены адресатам. В мероприятиях проекта приняли участие более 200 обучающихся колледжа. Участниками-организаторами проекта стали 50 человек. Они вовлекли обучающихся в работу проекта.

Участники проекта «Компьютерная грамотность» готовы продолжить реализацию обучающих мероприятий. Таким образом, долгосрочность проекта не ограничена.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПЕРЕДАЧИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

*Селиверстов А.Н., преподаватель профессионального цикла  
ГБПОУ РО «Казанское аграрно-техническое профессиональное училище №97»*

*«Значимой задачей считаю развитие движения наставничества.  
Только так, объединив передовые знания и нравственные  
основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание  
поколений, мы сможем быть сильными».*

*Владимир Путин*

(Послание к Федеральному Собранию 1 марта 2018 г.)

Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая даёт возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145. Модель разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование».

Предполагается, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников образовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Задачи целевой модели направлены на повышение эффективности системы образования, и в частности: на улучшение показателей качества образования, формирование положительного психологического климата в образовательных организациях как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, а также на построение индивидуальных образовательных траекторий как обучающихся, так и молодых специалистов.

Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определённой ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространённых форм наставничества в общеобразовательных организациях могут быть выделены две формы: «ученик-ученик», «педагог-педагог».

В качестве наставника выступает участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и/или профессионального результатов,

способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся общеобразовательной организации и педагоги.

Современные процессы модернизации российского образования, которые отражают общенациональные интересы, определяют новые требования к образовательной системе, в том числе к системе профессионального образования, и актуализируют проблемы сопровождения эффективного входа в профессию выпускников, их первичной адаптации на рабочем месте и профессионального развития. Одной из эффективных форм, способствующей быстрому вхождению в профессию, осмыслению опыта деятельности и повышению профессионального мастерства выступает наставничество, в частности форма наставничества «педагог - педагог».

Процесс наставничества актуализирует у наставника и наставляемого потребность в рефлексии: помогает увидеть проблемы и перспективы своей деятельности, расширить арсенал навыков и средств, освоить новые технологии, совершенствовать уровень личного мастерства.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, что оказывает несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Наставничество является двусторонним и взаимовыгодным процессом. Наставничество даёт педагогу-наставнику не только возможность для тиражирования своего опыта, но и повышает уровень его профессионализма. Наставляемый успешно адаптируется в коллективе, получает возможность расширить горизонты профессионального развития

Таким образом в рамках программы наставничества в образовательных учреждениях должны проходить круглые столы, конференции, мастер-классы, организуется ряд ознакомительных экскурсий на предприятия профильной направленности. Следует отметить, что использование современного инструментария и новейших технологий способствует быстрому внедрению в профессиональную среду и эффективной адаптации выпускников в реальном производстве.

Наставники в своей работе используют рекомендации для оценки своих личностных качеств наставников, показатели оценок результативности своей деятельности.

В результате реализации данных форм наставничества легче проходит процесс адаптации к новым условиям, происходит развитие профессиональной мотивации к трудовой деятельности у наставляемых. Гибкая и мобильная система наставничества в учреждениях среднего профессионального образования даёт возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя

дополнительные возможности для качественной подготовки квалифицированных кадров

Достаточно распространенной является такая форма, как наставничество - напарничество, основанное на духе равенства, когда более опытный обучающийся помогает наставляемому войти в производственную ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях и нюансах того или иного производства.

В системе наставничества важная роль отводится преемственности, при которой одаренные обучающиеся присоединяются к команде и сами становятся наставниками. Таким образом осуществляется передача знаний, умений и опыта наставничества от одного специалиста к другому, что призвано содействовать повышению готовности обучающихся к самообразованию, к процессу передачи знаний, умений и опыта наставничества молодым специалистам. В нашем учебном заведении работают бывшие выпускники в качестве преподавателей профессионального цикла, мастеров производственного обучения. За время работы в нашем училище они получили уже высшее образование, имеют высшую квалификационную категорию и сами являются наставниками. Вот вам и результат нашей работы как старших наставников, то есть свои кадры, выращенные и подготовленные в нашем училище в период обучения. Большой опыт наставничества принесли с собой коллеги, пришедшие в наше учебное заведение с производства. Тридцать пять лет назад я тоже пришел с производства на работу в училище в качестве мастера производственного обучения. Мое становление, как педагога, проходило в процессе работы в училище. Мне тоже помогали педагоги с большим педагогическим стажем. Они были для меня наставниками и воспитателями в моем становлении педагогом и в последствии наставником для обучающихся и молодых педагогических работников. За долгие годы работы мною выпущено много специалистов по профессии «сварщик» и многие из них работают по профессии. Мне приятно, что я их обучал, как мастер –наставник указал им дорогу в жизнь. Я радуюсь их достижениям в профессии и знаю, что многие ребята сами стали мастерами своего дела и являются наставниками для наших обучающихся во время прохождения производственной практики.

В данное время я работаю в учебном заведении преподавателем профессионального цикла. На уроках теоретического обучения я помогаю обучающимся изучать технологию и технику сварки металлов. Доказываю им, что без знания теории на практике очень трудно, особенно сейчас - в век новых технологий.

Важной формой наставничества в его классическом измерении является стажировка, как средство повышения квалификации специалистов и приобретения ими профессионального мастерства

Наставничество по форме «педагог-педагог» - это технология передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог осваивает практические приёмы под руководством педагога-наставника. В качестве наставника выступает опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять психологическую и методическую поддержку, контролировать самостоятельную работу. Главная цель наставничества - это повышение качества преподавания педагога, организация комфортной профессиональной среды.

Основные задачи наставничества, которые ставятся в общеобразовательных организациях: организация условий для развития интереса к педагогической деятельности и восполнение предметного и методологического дефицита. Соответственно ожидаемые результаты работы с наставником оцениваются по уровню включенности молодого специалиста в педагогическую работу и внутриучилищную жизнь, уровню удовлетворённости собственной работой.

Наставник отрабатывает с наставляемым возможные направления, в зависимости от выявленных профессиональных затруднений и адаптационных трудностей: планирование и организация работы по предмету, планирование и организация внеклассной работы, планирование и организация внеурочной работы, планирование и организация методической работы, работа с документацией, работа по саморазвитию, разработка рабочих программ по предмету, разработка поурочных планов (в том числе дидактических карт), использование на уроке различных методов, методических приёмов, форм и средств, активизирующих познавательную деятельность учащихся, включение в работу предметного (циклового) методического объединения, проведение открытых уроков, участие в профессиональных конкурсах, транслирование собственного опыта, адаптация в педагогическом коллективе.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - педагог» в образовательных организациях различаются в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Взаимодействие «педагог-наставник - молодой специалист» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.

#### **Список литературы в подготовке материала**

1. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. №3.
2. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент /В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога // Наставничество для профессионалов будущего: 2020.

## ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» В РАМКАХ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

*Скрипкина Е.В., преподаватель  
ГБПОУ РО «ККПТ»*

### **Цель реализации наставничества** в форме «педагог –студент»:

-создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся;

-раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

### **Задачи наставничества**

1.Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости.

2.Рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения.

1.Создание условий подготовки наставляемых, из числа обучающихся, для участия в Региональном этапе профессионального мастерства «Профессионалы»;

2.Организация образовательного процесса в рамках требований технологий проведения Регионального этапа профессионального мастерства «Профессионалы»;

3. Проведение малого чемпионата «Профессионалы» в ККПТ (на примере компетенции Малярные и декоративные работы);

4. Подготовка к участию обучающихся в Региональном этапе профессионального мастерства «Профессионалы» (по компетенции Малярные и декоративные работы).

### **Сроки реализации**

Подготовительный этап: январь-февраль 2023г.

Реализация проекта: апрель 2023г.

### **Этапы реализации наставничества:**

- Подготовительный этап- подбор наставляемых, личная беседа, анкетирование;

- реализация наставнической деятельности- регулярные встречи с наставляемыми, обучение согласно плана реализации наставничества;

- участие в конкурсах: «Профессионалы»;

- анализ достижений наставляемых в конкурсах.



### Результаты наставничества

1. Достижение психологического состояния, при котором наставляемый может продемонстрировать наивысший уровень профессионализма.
2. Приобретение навыков саморегуляции до и вовремя участия на чемпионате «Профессионалы»
3. Демонстрация профессиональных компетенций наставляемым при участии в Региональном этапе профессионального мастерства «Профессионалы» (по компетенции Малярные и декоративные работы)
4. Участие и победа обучающихся в Региональном этапе профессионального мастерства «Профессионалы» (по компетенции Малярные и декоративные работы)





## **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

*Срыбная Ю. В., преподаватель математики*

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Каменский техникум строительства и автосервиса»*

Законодательство Российской Федерации, в соответствии с основополагающими международными документами в области образования, предусматривает принцип равных прав на образование для лиц с ограниченными возможностями здоровья - как взрослых, так и детей. Гарантии права детей с ограниченными возможностями здоровья на получение образования закреплены в Конституции Российской Федерации, Законе РФ "Об образовании", федеральных законах от 24 ноября 1995 года 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", от 24 июля 1998 года 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации". [2]

В связи с этим обеспечение реализации права детей с ограниченными возможностями здоровья на образование рассматривается как одна из важнейших задач государственной политики не только в области образования, но и в области демографического и социально-экономического развития нашей страны.

Получение детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Профессиональное самоопределение является важным этапом в жизни любого человека. Особенно остро этот вопрос стоит перед выпускниками школ, имеющих особенности в развитии. Практика показывает, что люди с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) могут успешно работать и продвигаться по карьерной лестнице.

Многие образовательные учреждения СПО обучают детей с особенностями здоровья. В нашем техникуме обучаются подростки, имеющие инвалидность или ОВЗ. Важно создать обучающимся такие условия, чтобы они удовлетворяли их потребностям, были направлены на формирование у них компетенций. Помимо общих компетенций, характерных для всех предметных областей, у детей с ОВЗ должны быть сформированы и предметные компетенции, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления.

Математика, являясь одним из важных общеобразовательных предметов, готовит обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к жизни и овладению доступными профессионально-трудовыми навыками. Поэтому, считаю, что математическая компетенция занимает одно из ведущих положение в подготовке таких обучающихся. Математическая компетенция - это способность

структурировать данные, вычленять математические отношения, создавать математическую модель ситуации, анализировать и преобразовывать ее, интерпретировать полученные результаты. Иными словами, математическая компетенция обучающегося способствует адекватному применению математики для решения возникающих в повседневной жизни проблем, что особенно важно для детей с ОВЗ.

Обучение математике в СПО направлено на достижение следующих целей:

- формирование центральных математических понятий, обеспечивающих преемственность и перспективность математического образования обучающихся;
- подведение обучающихся на доступном для них уровне к осознанию взаимосвязи математики и окружающего мира, понимание математики как части общей культуры человечества;
- развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся, познавательной активности, исследовательских умений, критичности мышления, интереса к изучению математики;
- формирование функциональной математической грамотности: умения распознавать математические аспекты в реальных жизненных ситуациях и при изучении других учебных предметов, проявления зависимостей и закономерностей, формулировать их на языке математики и создавать математические модели, применять освоенный математический аппарат для решения практико-ориентированных задач, интерпретировать и оценивать полученные результаты.

Как и любая общеобразовательная учебная дисциплина, ОД.04 «Математика» обеспечивает достижение целой группы результатов: личностных, направленных на развитие личностных качеств ребенка; метапредметных, общих для различных предметов; предметных, достигаемых при изучении именно математики,

Несмотря на имеющийся опыт преподавания, работа в группах, где обучаются подростки с ОВЗ и инвалидностью, вызвала затруднения и привела к пониманию проблем, с которыми сталкиваются такие обучающиеся при изучении математики.

Несомненно, характер и особенности имеющихся нарушений здоровья отражаются на способности студентов овладеть математическими знаниями, умениями и навыками. Преподаватель должен подходить индивидуально к каждому ребенку этой категории, учитывая его образовательные потребности. Однако можно выделить общие трудности, испытываемые такими студентами в процессе изучения математики:

- сниженная работоспособности и повышенная утомляемость на уроке;
- невнимательность;
- недостаточное развитие логического и абстрактного мышления;
- медленный темп осмысления информации, выполнения практических заданий;
- трудности в запоминании информации;
- трудности при работе с чертежными инструментами;
- проблемы в заучивании наизусть и воспроизведение выученного материала;
- неумение применять полученные знания в измененных условиях и на практике.

Эти трудностями носят объективный характер, обусловленный сложностью математики как учебного предмета: высокой степенью абстрагирования и

обобщенности нормативной структуры научных знаний и чрезвычайной их разнородностью.

В этих условиях высокую значимость и важность приобретает сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) наставниками с целью улучшения их образовательных результатов, развития и поддержания их потенциала, навыков, интереса к обучению.

Высокую эффективность приобретает такая форма наставничества как "обучающийся - обучающийся". Она предполагает взаимодействие обучающихся одной учебной группы, при котором студент, находящейся на более высокой ступени образования, выступает в роли наставника обучающегося с ОВЗ. Преподаватель является организатором и куратором данной работы.

Столкнувшись с вышеизложенными трудностями, попробовала реализовать именно такую модель наставничества. Наставляемый – ребенок-инвалид, с невралгическим заболеванием. Наставник – обучающийся этой же группы, успевающий студент.

В начале учебного года были выявлены основные проблемы в изучении математики, выбрана форма наставничества "обучающийся - обучающийся", выбран наставник, составлен план. Наставник выбран не случайно, с первых дней обучения между ними сложились дружеские отношения, симпатия.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме как урочной, так и внеурочной деятельности, возможна интеграция в дополнительные занятия, подготовка совместных проектов, участие в конкурсах и олимпиадах.

Основные формы работы наставника и наставляемого:

1. Помощь во время уроков при выполнении различных заданий. Наставник помогает при решении практических заданий, выполнении самостоятельных и практических работ, подготовке к контрольным работам и тд. Часто на уроках организуется работа в парах, как при решении каких-то заданий, так и при составлении конспектов, работы с дидактическим материалом, учебником. Обучающийся, столкнувшись с трудностями, может попросить помощи у своего наставника. Результаты деятельности наставника могут быть оценены дополнительно.

2. Еженедельные консультации по изучаемому материалу, с целью ликвидации пробелов в знаниях. На таких консультациях разбирается пройденный материал, ликвидируются возникшие пробелы. Теоретический материал повторяется, что способствует его лучшему запоминанию как наставляемым, так и самим наставником.

3. Проверка и оценка знаний. Наставник проверяет знание обучающегося по некоторым темам, проводит устный опрос. Например, при изучении тем «Аксиомы стереометрии», «Многогранники» проводится устный опрос обучающихся на знание аксиом и их применение, знание основных определений. Наставник оценивает знания своего подопечного. Данная форма контроля помогает обучающемуся с ОВЗ раскрепоститься, преодолеть излишнюю скованность, способствует развитию речи.

4. Помощь в выполнении домашнего задания.

5. Помощь в подготовке к промежуточной аттестации.

6. Помощь и консультация в выполнении индивидуального проекта. Наставник контролирует выполнение проекта на каждом этапе, помогает в подборе материала, оформлении работы. Это не означает, что наставник выполняет функции преподавателя, к его помощи обучающийся с ОВЗ прибегает при необходимости.

7. Использование дистанционных технологий. Обучающиеся с ОВЗ хорошо владеют современными гаджетами, что позволяет организовать их общение с наставником в любое время. Студенты могут пересылать работы, связываться по видеосвязи, использовать социальные сети.

8. Привлечение наставника и наставляемого к совместному участию в конкурсах и проектах по математике.

Среди положительных результатов наставничества можно выделить следующие:

- повышение успеваемости по математике;
- стимул к дальнейшему изучению дисциплины;
- развитие познавательных процессов: памяти, внимания, мышления;
- успешно реализованные образовательные проекты;
- повышение общей мотивации к обучению.

Надо отметить, что при успешном решении задач наставничества обучающихся с ОВЗ не только улучшается образовательная траектория подростка, но и решается вопрос его социальной активности и адаптации, что помогает подростку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения и при необходимости обращаться за помощью.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ : принят Госдумой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года – URL : <http://www.consultant.ru/>

2. Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон № 181-ФЗ : принят Госдумой 20 июля 1995 года : одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 года – URL : <http://www.consultant.ru/>

3. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска». Сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева [и др.] ; под общей ред. Е. Н. Панченко. – Москва-Майкоп, 2006. – 180 с.

4. Романова Е. С., Коган Б. М., Свистунова Е. В., Ананьева Е. В. Учимся сотрудничать: комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья / Е. С. Романова, Б. М. Коган, Е. В. Свистунова, Е. В. Ананьева. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – С. 16-23.

5. Яковлева А.И. О современных подходах к профессиональному образованию инвалидов и лиц с ОВЗ – URL : <http://nsportal.ru/>

## **НАСТАВНИКИ НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ**

*Стецкова Светлана Николаевна, заместитель директора по учебно-производственной работе*

*ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум (р.п. Шолоховский)»*

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

Дэвид Майстер.

### **Введение**

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

### **Термины и определения**

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого [2].

### **Цели, задачи и структура целевой модели наставничества**

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Целью внедрения целевой модели наставничества является:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение е поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы [3].

Внедрение целевой модели наставничества осуществляется субъектами Российской Федерации в соответствии с рекомендуемыми этапами и условиями, а также показателями развития региональных наставнических программ, приведенными в целевой модели.

### **Целевая модель наставничества как компонент современной системы образования Российской Федерации**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой организации как технология интенсивного развития личности,

передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку[3].

### **Организация наставничества в ГБПОУ РО «БКТТ»**

Организация наставничества в ГБПОУ РО «БКТТ» предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

Для реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «БКТТ» разработаны и изданы ряд распорядительных документов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;
- создание базы данных наставников и наставляемых;
- утверждены персонализированные программы наставничества;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве, и утверждение распорядительным актом (Локальный акт №112 от 30.08.2021 года);
- приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп) (приказ №179-ОД от 01.09.2023 года);
- создание раздела «Наставничество» на официальном сайте техникума (<https://bktt.ru/svedeniya-o-tehnikume/proekty/nastavnichestvo/>).

### **Формы наставничества**

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В ГБПОУ РО «БКТТ» используются различные формы реализации наставничества, но основными являются «педагог-педагог», «педагог-студент», «студент-студент».

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

Цели и задачи формы наставничества:

- цель – успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также

создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

- задачи взаимодействия: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ГБПОУ РО «БКТТ»; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество техникума (как часть педагогического) [1].

#### **Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации (предприятия), усиление уверенности в собственных силах развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;

- наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии [1].

#### **Результаты внедрения программы наставничества.**

Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня, а именно:

- всероссийская конференция по вопросам развития национальной системы квалификаций в целях престижа рабочих профессий «Наставничество: идеология, технология, культура» (сертификаты участников)

- региональный форум «Развитие наставничества»

- деловая программа – образовательный коворкинг «Наставничество как условие развития профессиональных компетенций обучающихся»

- областной конкурс «Лучший наставник» среди профессиональных образовательных учреждений СПО Ростовской области и т.д.

#### **Список использованных источников**

1. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.71-74.
2. Тихомирова, Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.61-64.
3. Целевая модель наставничества: формы взаимодействия этапы реализации программы наставничества «Вместе к успеху» в Ростовской области.



## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ.**

*Федориева Наталья Федоровна  
Мелконова Людмила Николаевна  
Путиева Светлана Анатольевна*

*ГБПОУ РО «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»*

Любой человек начинающий свой профессиональный путь испытывает затруднения из-за отсутствия необходимого опыта. Становление же преподавателя происходит сложнее, чем представителя другой профессии. Молодой педагог после окончания высшего учебного заведения обладает знаниями по предмету, педагогике и психологии, однако успешно применять их на практике не всегда может. Возникает потребность в педагоге - наставнике.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей, способствует наиболее глубокому и всестороннему развитию, имеющимся у молодого специалиста знаниям в области предметной специализации. Первое с чем сталкивается молодой преподаватель - это профессиональная адаптация на рабочем месте, так как первые годы работы характеризуются высоким эмоциональным напряжением. Молодым специалистом глубоко переживаются как неудачи, так и успехи в профессиональной деятельности. Наставник помогает молодым педагогам не утратить интерес к педагогической деятельности, адаптироваться к корпоративной культуре, к лучшим традициям коллектива и правилам поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателей. Главная задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Однако, в нашем понимании, наставничество - является многосторонним процессом. Администрация образовательного учреждения, психологическая служба и система наставничества для начинающих преподавателей должна помогать молодым педагогам влиться в новый коллектив и успешно работать со студентами и их родителями. Поэтому хорошо спланированное сопровождение молодого преподавателя колледжа – дело всех: директора, психолога, методиста, коллег-преподавателей...

В нашем колледже реализуется ряд мероприятий по наставничеству: Для достижения контрольных точек Национального проекта «Образование» и регулирования отношений, связанных с функционированием и развитием наставничества разработана программа наставничества ГБПОУ РО «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»

2. Разработана дорожная карта по внедрению системы наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» куда внесены мероприятия и сроки их реализации.

3. Подготовлено и проведено анкетирование педагогического коллектива с целью выявления наставников и наставляемых. Анкетирование позволило определить

наставнические пары, а также потребности наставляемых.

4. Определена база наставников и наставляемых.

5. Составлен и подписан приказ о работе наставников, в котором закреплены наставнические пары.

6. Составлены индивидуальные планы развития под руководством наставника по форме «Педагог-педагог», где отражена последовательная работа по оказанию помощи молодым педагогам в соответствии с их запросами.

Для работы с молодым специалистом педагог - наставник должен обладать определенными принципами:

Поддержка и совет наставником, помочь найти направление в жизни, но не подталкивать их;

3. Давать представление о перспективах наставляемого, помогать определить цели и приоритеты;

4. Рассказывать о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте;

5. Помогать наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций;

6. Предоставлять ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться;

7. При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого;

8. Дает конкретные советы, анализирует, рефлексировать, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий;

9. Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры.

Содержание работы наставника:

1. Знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

2. Оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;

3. Консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

4. Оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

5. Посещает занятия наставляемого с последующим тщательным анализом;

6. Организует посещение наставляемым занятий коллег по предметной (цикловой) комиссии и занятий лучших преподавателей с последующим совместным обсуждением и анализом;

7. Контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение наставляемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Наиболее долговременной и результативной в колледже является форма наставничества «педагог-педагог». В качестве наставников выступают опытные педагоги, имеющие квалификационную категорию, профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе.

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист», где педагог - наставник Федориева Наталья Федоровна – председатель цикловой методической комиссии, наставляемый - молодой специалист Владимирец Юлия Владимировна – преподаватель ОБЖ.

Формат реализации – индивидуальный.

Результаты наставничества для молодого специалиста: рост уровня самостоятельности в разработке программно-методической документации по организации образовательного процесса; сформированность базовых навыков в области предметной, методической, психологопедагогической и коммуникативной профессиональных компетенций.

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист», где педагог - наставник Путиева Светлана Анатольевна – преподаватель высшей квалификационной категории, наставляемый - молодой специалист Гончаров Максим Сергеевич - преподаватель информатики.

Формат реализации – индивидуальный.

Результаты наставничества для молодого специалиста: повышение уровня методической грамотности преподавателя; предупреждение наиболее типичных ошибок, выявление и устранение противоречий и затруднений в организации учебных занятий, поиску возможных путей их преодоления; оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности; формирование потребности в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист», где педагог - наставник Мелконова Людмила Николаевна – председатель цикловой методической комиссии, наставляемый - молодой специалист Бачило Светлана Олеговна – преподаватель математики.

Формат реализации – индивидуальный.

Результаты наставничества для молодого специалиста: успешное вхождение в профессиональную деятельность; повышение уровня вовлеченности в педагогическую работу; развитие личного и творческого потенциалов; эффективная профессиональная самореализация; использование современных педагогических технологий на уроках.

Система наставничества ГБПОУ РО «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» способствует повышению качества образования и адаптации молодых педагогов, именно поэтому планируем и дальше работать по этому направлению. Возрождение института наставничества дает возможность чувствовать себя частью профессионального сообщества и понимать, что проблемы будут – педагогическая деятельность многогранна и сложна – и они решаемы. Что, в свою очередь, позволит полноценно осознавать себя в новой профессиональной роли.

## **Тьюторство - важнейший элемент образовательного процесса и процесса становления личности молодого специалиста**

*Чернобровкина Татьяна Владимировна, преподаватель иностранного языка  
ГБПОУ РО «КТТ»*

*«Живи для учения, учись для жизни»*

*Луций Сенека*

В наши дни человечество переживает интереснейший период своей истории – век информации, новейших технических достижений, кардинальных перемен во всех сферах жизни. Перед молодым поколением стоит непростая задача выбора своего дальнейшего пути – профессии, жизненной позиции, духовных и моральных принципов. Если выбор будущей специальности основывается на желании заниматься той или иной деятельностью, на способностях, уже проявившихся к определённому возрасту, то формирование молодого человека, как современной творческой личности, зависит от многих факторов. Один из них – возможность получить качественное образование. Принимая во внимание особенности ФГОС СПО, а также, соответствующие запросы рынка труда, становится очевидным, что происходит переориентация не столько на содержание образования, а сколько на компетенции специалистов.

В современных условиях иноязычное общение становится существенным компонентом будущей профессиональной деятельности специалиста.

Модернизация российского образования обозначила круг вопросов, связанных с пониманием качества современного образования в условиях многоконфессионального и поликультурного общества. Вхождение России в мировое образовательное пространство потребовало приведения образовательной системы в соответствие с общемировыми стандартами: расширение доступа к высшему образованию, дальнейшее повышение качества и привлекательности высшей школы, расширение мобильности студентов и преподавателей, а также обеспечение успешного трудоустройства выпускников образовательных организаций за счёт того, что все квалификации должны быть ориентированы на рынок труда.

В этой связи разворачиваются различные образовательные проекты, в которых открыто заявляется принцип индивидуализации обучающегося. Таким образом, важнейшей становится проблема обеспечения качества образования студентов, с учетом их индивидуальных особенностей, принадлежности к определенной национальности и культуре.

Современная педагогическая наука под качеством образования понимает интегральную характеристику системы образования, отражающую степень соответствия достигнутых результатов нормативно заданным, в качестве последних сегодня обсуждаются четыре группы результатов:

- 1) определенный уровень достижения академических знаний;
- 2) уровень понятийного и интегративного мышления;
- 3) формирование «ключевых» компетентностей;
- 4) социальный (успешный опыт)

Среднее профессиональное образование универсально, именно оно дает возможность сделать знание личностным, действенным, и тем самым в нем появляется место для деятельности тьютора. Актуальность обращения к тьюторской системе в настоящее время определяется процессом модернизации образования: обучающемуся предоставляется выбор индивидуального учебного плана, внедряются модели непрерывного профессионального образования, развивается система сетевого взаимодействия образовательных организаций, действуют программы академической мобильности преподавателей и студентов.

Опыт показывает, что тьюторство - важнейший элемент образовательного процесса и процесса становления личности. Сегодня тьюторство работает в трех пространствах - информационном, социальном и антропологическом - и пользуется тремя разными видами средств, адекватных этим пространствам

Тьютор в переводе с английского «tutor» означает наставник, опекун, репетитор, индивидуальный учитель - это педагог-психолог индивидуального сопровождения обучающегося в учебно-воспитательном процессе. Исследователи этой проблемы отмечают, что современное понимание тьюторства можно разложить на три составляющие.

Во-первых, тьюторство как поддержка (особый вид педагогической деятельности, направленный на развитие автономности и самостоятельности субъекта в решении проблем).

Во-вторых, тьюторство выступает как сопровождение (в реализации индивидуальных образовательных программ, учебно-исследовательских и проектных работ).

В-третьих, тьюторство рассматривается как фасилитация (путь культурного, профессионального и личностного самоопределения)».

Однако, Министерство образования и науки Российской Федерации не предусмотрело должность «тьютор» для организаций среднего профессионального образования. Но с современных реалиях его функции может выполнять **наставник**.

Существует несколько направлений, где тьютор может найти своё применение, в зависимости от своего педагогического опыта и уровня квалификации. Одно из них это тьютор-наставник.

**Тьютор-наставник** – это специалист, основной задачей которого является сопровождение и помощь в процессе формирования личных и профессиональных компетенций будущего специалиста.

Таким образом, **тьютор** - это преподаватель, методист, консультант, который осуществляет текущую методическую поддержку студента и имеет возможность контролировать процесс изучения курса студентом, оценивать выполненные им индивидуальные задания, его работу в семинарах и при необходимости оказывать ему помощь или давать совет.

Тьютор способен оказывать также эмоциональную поддержку обучающимся, анализировать индивидуальные особенности обучающегося, определять возможные точки его личностного роста, структурировать проблемы его саморазвития, прогнозировать перспективы его деятельности, изыскивать возможности устранения причин его неуспешности, помогать обучающемуся в его самоанализе, в самостоятельном разрешении проблем и принятии им ответственности за результаты

работы, предвидеть реакции обучающегося на те или иные педагогические действия; способностью корректно строить взаимодействие с «проблемными», социально дезадаптированными обучающимися и использовать знание психологии межличностного общения.

Построение каждым студентом своей индивидуальной траектории образования требует в современной ситуации от образовательной организации прежде всего работу тьютора – педагога-наставника, обладающего специальными компетенциями технологиями сопровождения индивидуальных образовательных траекторий.

Так для чего же нужен тьютор-наставник в обучении?

Ответ прост: чтобы организовать процесс обучения и воспитания максимально эффективно, ярко, интересно, с учетом опыта и рекомендаций специалистов в той или иной области.

Тьютор-наставник — человек, который, как проводник, сможет провести и подсказать то, с чем еще не приходилось сталкиваться или поможет углубить знания в определенной области, поможет подняться к вершинам опыта.

Тьютор нужен не только для того, чтобы напоминать о домашнем задании, находить с помощью обратной связи ошибки и исправлять их. Наставник нужен еще и для того, чтобы в определенный момент своей энергией подзарядить «внутреннюю батарейку».

Наставник может дать такой запас энергии, которой будет достаточно, чтобы совершить очень много по-настоящему важных шагов.

Тьютор-наставник найдет верные решения в возникших трудностях, поможет избавиться от страхов, которые тормозят и приведет к желанной цели!

## РЕАЛИЗАЦИЯ В КОЛЛЕДЖЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

*Якусевич О.В., преподаватель*

*ГБПОУ РО «Шахтинский региональный колледж топлива и энергетики им. ак.*

*Степанова П.И.»*

Наставничество - часть процесса обучения и адаптации новых сотрудников.

Наставник - это опытный коллега, который помогает новичкам осваиваться в организации. Наставник передает новым сотрудникам профессиональные знания и умения, отвечает на вопросы, разбирает ошибки. Наставник рассказывает о правилах в организации и помогает влиться в коллектив.

Кто же является наставляемым?

1. Это специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник.

2. Это специалист, пришедший с предприятия, не имеющий опыта преподавательской деятельности.

3. Это педагог, который несколько лет не занимался преподавательской деятельностью (отпуск по уходу за ребенком, работа на предприятии и т.д.)

Система наставничества - форма корректирующего, стимулирующего воздействия на персонал путем профессиональной подготовки сотрудников, более опытными без отрыва от реальных задач и трудового процесса. Система наставничества позволяет развить у обучаемых сотрудников способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции, быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям коллектива.

Когда наиболее необходима система наставничества?

- если идет значительная смена поколений педагогов (старых - молодых), требуется сохранить знание, традиции в учебном заведении;

- если требуется упорядочить работу на отдельных направлениях;

- нужно сделать процесс адаптации пришедшего педагога максимально быстрым и безболезненным.

От того, насколько хороша система работы с наставляемым педагогом, зависят результаты работы всего педагогического коллектива. Я уверена, что подготовить выпускника, обладающего личностными, человеческими качествами, а также владеющего профессиональными компетенциями, может только педагог, которому самому присущи эти качества. Бытует мнение, что ошибка врача стоит жизни пациенту. Но если допустит ошибку педагог, пострадает вся группа, а это 25 человек. Учитывая все сказанное выше, за годы работы я создала, а теперь совершенствую систему наставничества «педагог-педагог».

Что она включает?

1. **Знакомство** с педагогом, который получит статус наставляемого: образование, опыт работы на предприятии, в учебном заведении, выясняю личностные качества: темперамент, характер, поведение, манеры, способности и



навыки. Эти качества влияют на отношение личности к себе, другим, работе. Например, наставляемый является меланхоликом. Положительные качества: чувствительность, сердечность, восприимчивость, исполнительность. Отрицательные качества у меланхоликов: ранимость, мнительность, замкнутость, застенчивость, медлительность в работе, неуверенность.

В связи с этим, делаю выводы:

- сцена не для него (в конкурсе «Преподаватель года», особенно в первые год-два он участвовать вряд ли изъявит желание. А вот подготовить методическую разработку занятия, внеклассного мероприятия он, несомненно, сможет с моей помощью).

- меланхолик нуждается в частом поощрении, мотивировании, пусть и с помощью слов, нуждается в создании ситуации успеха.

Да! И делать замечания нужно осторожно, при этом обязательно выделяя и что-то хорошее, положительное, аккуратно направляя его в нужную сторону. Чтобы не занижить самооценку и не отбить желание работать.

Таким образом, выявляю сильные и слабые стороны каждого, чтобы рационально и всесторонне раскрыть педагога и использовать его знания на благо учебно-воспитательного процесса и процветания государства в целом.

## **2. Составление персонализированной программы.**

Сюда включаем и обязательное посещение занятий опытных коллег, проведение фрагмента открытого урока в рамках цикловой методической комиссии, подготовку учебно-методического комплекса, включающего поурочные планы, выступление на педагогическом семинаре, участие в конкурсах профессионального мастерства.

## **3. Реализация программы.**

Мы с наставляемым идем рука об руку. Проводим корректировку плана при необходимости, включаем изучение дополнительных направлений, вопросов.

## **4. Подведение итогов и транслирование результатов.**

Первые результаты будут уже через неделю-две. Я говорю о качестве проведения учебных занятий. Начинаем с самоанализа: что удалось реализовать на занятии, что понравилось самому, а над чем еще необходимо работать. Эти моменты разбираем как индивидуально, так и на Школе начинающего преподавателя. В зависимости от скорости адаптации наставляемого могу уже через четыре месяца предложить выступить на зимнем педагогическом семинаре, который у нас традиционно проводится в январе в течение нескольких дней. Это позволяет преодолеть собственные страхи и комплексы, глубоко изучить предложенный вопрос и представить его вниманию коллег. Стараюсь акцентировать внимание наставляемого не на теории, а на ее практическом применении. На семинарах, Школах педагогического мастерства в роли обучающихся выступают члены педагогического коллектива.

Хочу остановиться подробнее на результатах такой системы работы.

Преподаватель Гильденберг С.В. через семь месяцев с момента начала педагогической карьеры принимала участие в территориальном этапе конкурса «Преподаватель года» в номинации дебют, где заняла 1 место - 2018г. И достойно представила территориальное объединение на областном этапе.

В 2019г. заняла 1 место в областном конкурсе методических разработок «Моя профессия – мое будущее».

А в 2021г. заняла первое место в территориальном этапе в номинации «Преподаватель общепрофессиональных и профессиональных дисциплин», также участвовала в областном этапе. Сегодня этот список достижений значительно дополнился.

Считаю, что необходимо создавать именно систему наставничества, работающую по определенным правилам. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Будучи гибким, и эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в организациях, компаниях любого масштаба, любой отрасли.

По моему мнению, внедрение системы наставничества в образовательной организации имеет ряд преимуществ:

- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- снижение текучести кадров, за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального роста;
- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы ценностей;
- предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста.

В заключении хочу сказать, что я горжусь успехами своих воспитанников, живу ими, ведь их достижения – это и есть результат моей работы в качестве наставника!

Список использованных источников:

1. ПОЛОЖЕНИЕ о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Ростовской области от 05.04.2022 № 7

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПЕРЕДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА И СОХРАНЕНИЯ ТРАДИЦИЙ

Гуцаленко С.П., методист

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Гуковский строительный техникум».

Понятие наставничества имеет очень глубокие исторические корни и проявляется в разных культурах, его формы выявляют в первых общественных формациях и в наше время.

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

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели путем организации работы наставнической пары или группы, где участники находятся в ролевой ситуации, которая задана обстоятельствами и определяется основной деятельностью и позицией участников.

В Гуковском строительном техникуме реализуются приведенные на рисунке 1 формы наставничества.



Рисунок 1– Формы наставничество

В соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества реализация программы началась в 2020 году, хотя отдельные формы реализовывались и до этого многие годы: закрепление более опытного педагога за молодым специалистом, закрепление наставника за обучающимся с особыми образовательными потребностями, закрепление наставников на время производственной практики и др.

В настоящий момент система наставничества в ГБПОУ РО «ГСТ» четко организована и регламентирована положением о наставничестве, в техникуме сформирована база наставников, функционируют несколько программ наставничества, издаются приказы на формирование наставнических пар, проводятся обучающие семинары и конференции.

Остановившись более подробно на форме наставничества «педагог-педагог», хочется отметить, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога часто протекает зачастую непросто [2]. Если вовремя не помочь и не поддержать педагога в такой ситуации, могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной. И помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник. Наставничество в данном контексте - эффективный инструмент адаптации начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций, приводящий к сохранению и развитию педагогических традиций, сложившихся в техникуме, а также к формированию собственной профессиональной траектории у наставляемых.

В настоящий момент в техникуме функционирует программа наставничества «Шаги к успеху», в которой участвуют 7 наставнических пар. Молодые и опытные педагоги тесно взаимодействуют на протяжении двух лет. 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 [3].

Решению задачи, касающейся развития потенциала молодых специалистов также способствует «Школа молодого педагога», в которую вовлечены кроме наставнических пар опытные педагоги, педагог-психолог, методическая служба техникума, представители администрации.

Программа наставничества «Шаги к успеху» предназначена для специалистов и/или вновь принятых преподавателей (начинающих преподавателей).

Цель Программы — разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого по форме «Педагог-педагог», способствующих успешному закреплению наставляемого в должности преподавателя, повышению его профессионального потенциала, созданию комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результаты, которые запланированы программой:

- создание условий для повышения профессионального мастерства, удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 3 лет;

- положительная динамика профессионального развития наставляемого в течение взаимодействия с наставником, приобретение наставляемым практически значимых компетенций (повышение мотивации, формирование гибких навыков, индивидуальной образовательной траектории и др.);

- сформированность системы мотивации педагогических работников к участию в конкурсах, конференциях различного уровня, проектной деятельности и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта;

- активность участия молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 2 лет в общественной жизни техникума, в работе предметных цикловых комиссий.

Количественный показатель (индикатор) достижения цели:

- процент профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, педагогов со стажем работы в техникуме не более 2 лет в течение первого года работы, не ниже 90%;

- увеличение доли педагогических работников, активно участвующих в проектной и научно-исследовательской деятельности, конкурсах и конференциях различного уровня на 15 %.

Успешный опыт реализации программы наставническими парами подтверждается участием молодых специалистов в различных профессиональных конкурсах. Так, Власова Н.Е., преподаватель истории ГБПОУ РО «ГСТ» уже второй год включена в программу наставничества как молодой специалист, в 2023 году стала призером территориального этапа областного конкурса «Педагогических работников года в системе среднего профессионального образования Ростовской области» в номинации «Преподаватель года», студенты под ее руководством успешно участвуют в проектно-исследовательской деятельности, являются призерами и победителями областных и всероссийских олимпиад. Это только один из примеров реализации программы. Программа «Шаги к успеху» является успешно реализованной, если молодые специалисты удачно прошли через процедуру аттестации на первую категорию, но поддержка наставляемых наставниками на этом не останавливается, всегда можно обратиться к наставнику за методической помощью.

Система наставничества в техникуме развивается и расширяется: на данном этапе в систему наставничества вовлечены социальные партнеры. Работодатели на рабочем месте за каждым обучающим закрепляют наставника, который курирует работу студентов при прохождении производственной практики.

Так же преподаватели и специалисты техникума осуществляют сетевое наставничество в рамках договора сотрудничества с ГБОУ СПО ЛНР "Свердловский колледж кулинарного мастерства и сферы обслуживания". В октябре в ГБПОУ РО «ГСТ» прошел межрегиональный семинар «Образовательная программа среднего профессионального образования: новые подходы к проектированию».

Опыт реализации различных программ наставничества был так же представлен на итоговой педагогической конференции в мае 2023 года «Воспитание. Наставничество. Траектории развития», на которой были обобщены итоги работы по осуществлению формы наставничества «педагог-студент» с одаренными студентами, со студентами с ОВЗ, с обучающимися, попавшими в трудные жизненные ситуации, наставничества при организации волонтерского движения, представлен опыт работы с детьми-сиротами и др.

Таким образом, в результате реализации различных форм наставничества легче проходит процесс адаптации к новым условиям, происходит развитие профессиональной или учебной мотивации у наставляемых. Гибкая, четко организованная и мобильная система наставничества в техникуме дает возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя дополнительные возможности для качественной подготовки будущих специалистов.

Список использованных источников:

1. «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», письмо Минпросвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N мр-42/02;
2. Прохорова И.К. Актуальные проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов [Электронный ресурс]// КиберЛенинка - 2019. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-pedagogov/viewer> (дата обращения 28.11.2023);
3. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура [Электронный ресурс]// Вестник НГПУ. 2017. № 5. С. 25–36. URL: <http://vestnik.nspu.ru/article/2525> (дата обращения 28.11.2023).

## НАСТАВНИЧЕСТВО - НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.

*Калюжная Валентина Николаевна  
преподаватель ГБПОУ РО ПУ № 69*

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

### **Введение.**

Наставник - это, прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставник может помочь обучающимся осмыслить способности и необходимости, актуальные цели, выявить недостатки студентов и те препятствия, которые не дают им достигнуть жизненной цели. Наставник воодушевляет и мотивирует молодых людей, помогая образовать веру в достижение целей, а также демонстрирует определенные пути для их достижения.

Наставничество - серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Взглянув в прошлое, мы можем сделать вывод: наставничество – неотъемлемая часть развития общества. И хотя в середине XX века роль наставничества стала угасать, сейчас мы видим, что государство намерено возродить его в полной мере. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо как распространять имеющиеся программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, так и разрабатывать новые, инновационные модели.

Наставничество - серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Таким образом, наставничество в должно помочь воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность, в основе которой будут духовно-нравственные ценности, исторические и национально-культурные традиции.

### **1. Наставничество - способ передачи опыта.**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Наставничество как способ передачи опыта в последние годы снова признается все большим числом людей.

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета,

оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования.

*Во-первых*, программа наставничества является плодотворной средой, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, обучающихся, родителей, а также других лиц, интересующихся проблемами современной педагогики.

*Во-вторых*, для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: молодых специалистов, представителей организаций региона, учителей, студентов, родителей, а также широкого круга читателей, интересующихся проблемами педагогики. Для образовательного сообщества программа наставничества – это полноценный канал обогащения опытом. Такая технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий, наставляемых и с различными *целями*, например,

со старшеклассниками - для целей профориентации;

со студентами-стажерами - для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;

с новыми сотрудниками – для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;

с руководителями - для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

## **2. Формы взаимодействия и этапы реализации программы наставничества.**



Целевая модель наставничества - это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в общеобразовательных организациях Ростовской области.

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Наставничество - перспективная образовательная технология, которая позволит передавать знания и формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы.

Форма наставничества - это способ организации работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определенной их основной деятельностью и позицией.

Самые распространенные формы наставничества:

"ученик - ученик";

"учитель - учитель";

"студент - ученик";

"работодатель - ученик";

"работодатель - студент".

Форма наставничества "ученик - ученик"

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.

Форма наставничества "учитель - учитель"

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Форма наставничества "студент - ученик"

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Форма наставничества "работодатель - ученик"

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная

или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Форма наставничества "работодатель - студент"

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Этапы реализации целевой программы наставничества

1-й этап - алгоритм условий для запуска программы:

- определить формы наставничества, которые будут реализовываться в общеобразовательной организации;
- назначить куратора и сформировать команду организаторов, контролирующих процесс;
- фиксировать задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты;
- обеспечить нормативно-правовое сопровождение.

2-й этап - отбор и обучение наставников

Важные критерии отбора наставника:

- желание наставника участвовать в программе;
- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция;
- мотивация.

3-й этап - формирование банка наставников

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы:

- обучающиеся, готовые помочь сверстникам;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- родители / опекуны обучающихся
- участники родительских или управленческих советов с выраженной гражданской позицией.

4-й этап - формирование банка наставляемых:

- информировать родителей/опекунов, педагогов, обучающихся
- о возможностях и целях программы;
- организовать сбор данных о наставляемых.

Результат этапа - сформированный банк наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

5-й этап - организация работы

Обязательные образовательные процедуры:

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития, наставляемого и общих задач пары / группы;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов;
- организационный контроль, сбор обратной связи и фиксация промежуточных результатов;
- формирование наставнических пар/групп и оформление согласия на обработку персональных данных;
- групповая встреча наставника и наставляемых;
- проведение анкетирования, мониторинга и их обработка.

6-й этап - завершение программы

Основные задачи этапа:

- представление результатов работы конкретной пары/группы;
- сбор обратной связи от участников программы;
- организация и проведение финального мероприятия;
- награждение лучших наставнических пар / групп;
- формирование успешных кейсов, практик для дальнейшей работы.

### **3. Наставничество в российской педагогике.**

В российской педагогике наставничество принимает особую роль в середине XIX в. К.Д. Ушинский один из первых начал размышлять о проблемах наставничества. По его мнению, убежденность в том, что профессиональный опыт компенсирует отсутствие теоретической подготовки, несправедлива. Теоретические знания и опыт должны, по мнению К.Д. Ушинского, дополнять друг друга. Кроме того, воспитание свободной, самостоятельной, активной личности является одним из главных условий общественного развития. Воспитание состоит в том, чтобы воспитать человека способного к самостоятельной жизни в обществе. А воспитатель, наставник, должен поставить себе цель взрастить свободного, самостоятельного человека, способного повиноваться в дальнейшем своему разуму и совести, понимая, к чему стремиться [3].

Наставничество в педагогической теории и практике продолжило развиваться и имело массовый характер в советские годы. Были разработаны положения о наставничестве, проводилось обучение, а также производился обмен опытом. Особое значение наставничества как формы образовательной деятельности начинает принимать в начале XX века в годы революции. В условиях безотцовщины, нестабильной обстановки в стране и низком уровне жизни произошел всплеск детской преступности. На фоне этих факторов отечественные ученые стали рассматривать феномен наставничества как индивидуальную форму работы социального педагога с несовершеннолетними правонарушителями.

Антон Семенович Макаренко, ярчайший представитель данной теории, рассматривал наставничество как целенаправленный, педагогически организованный процесс в работе с несовершеннолетними правонарушителями и как эффективную форму социально-педагогической деятельности, в которой реализуется личностно-индивидуальный подход [1].

По его мнению, корни наставничества уходят в традиционное воспитание. Чаще всего оно организуется не специально, а реализуется в процессе совместной деятельности и предполагает выход за пределы коммуникации с воспитанниками на поле межличностных отношений, социокультурного взаимодействия поколений. Воспитанник, по мнению А.С. Макаренко, является не просто объектом, а субъектом, воздействующим на процесс обмена опытом и знаниями, на который направлены средства обучения и воспитания. Наставником же становится тот человек, который готовит себе замену на трудовом или духовном поприще. Форма воспитания в данном случае обращена к конкретной личности и требует установления близких, в некотором роде, родственных отношений. Основным методом воспитания здесь становится личный пример, именно поэтому главным принципом является наличие духовной связи, которая достигается через установление дружественных отношений [4].

Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Актуализацией проблемы наставничества так же является противоречие между возрастанием насыщенности образовательной (и более широкой социальной) среды и тенденцией к усилению ее несогласованности и противоречивости. С одной стороны, непрерывно увеличивается количество и многообразие образовательных услуг и образовательно-значимых социальных практик. С другой стороны - этот процесс развивается стихийно, в условиях рыночной конкуренции и недостаточного развития механизмов оценки качества этих услуг и практик. В результате чего самонавигация обучающегося в «море возможностей» становится все более затруднительной.

#### **4. Наставничество в рамках национального проекта «Образование».**

В 2018 году был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Наставничество в рамках национального проекта «Образование» должно помочь воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность, в основе которой будут духовно-нравственные ценности, исторические и национально-культурные традиции.

##### *Индивидуальное наставничество.*

Как правило, индивидуальное наставничество практикуется с детьми в сложных жизненных ситуациях, а также обучающимися, которым действительно нужен индивидуальный подход. Организация назначает куратора из системы образования, вокруг него создаются тандемы: наставник + наставляемый. Общение происходит один на один, участие является добровольным. Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Цикл наставничества обычно составляет 1 год от поиска и обучения наставников. Период работы с подростком: 9 месяцев. Если по какой-то причине тандем распадается, куратор находит другого наставника.

##### *Групповое наставничество.*

Вокруг педагога - наставника формируется группа подростков. Вместе они развивают soft skills и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и подростки, и педагог. К процессу по мере

необходимости присоединяются методисты, родители, выпускники, психологи, учителя-предметники, педагоги-организаторы.

«Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному» [5].

«Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Приведенные определения понятия наставничества частично соответствуют традиционному пониманию, и в то же время есть стремление учесть особенности динамично меняющейся производственной и организационной среды. В данных определениях общим является то, что речь в первую очередь идет о способе передачи знаний и навыков - от опытного сотрудника к неопытному. Различия связаны с тем, что из передаваемого в наставничестве считается приоритетным: делается ли акцент на передаче устоявшегося конкретного профессионального знания и навыка, учитывается ли фиксация инновационных достижений, передается ли более широкий опыт жизни организации.

В современных организациях имеет место и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в целом всех сотрудников организации. Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и сотрудников компании.

### **Заключение.**

Подводя итоги, отметим, что наставничество является социокультурным видом деятельности педагогов и обучающихся, которых объединяет не только наличие знаний, компетенций, опыта, но и мотивация к оказанию помощи, поддержке тех, кто в этом нуждается. В таком понимании образовательный проект наставничества «Не рядом, а вместе» становится одной из форм повышения эффективности образовательного процесса. А правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

### **Список использованной литературы.**

1. Валентина Постовалова. Макаренко, которого всем нам необходимо знать // «Народное образование», 2002. - № 10. - С. 196 - 201.
2. Володина Н. Адаптация персонала: российский комплексной системы. - М.: Эксмо, 2010 - 240 с.
3. Ичетовкина, Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии / Н. М. Ичетовкина. - Текст: непосредственный // Образование и воспитание. - 2015. - № 5 (5), С. 12-14. - URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343> / (дата обращения: 16.03.2022)
4. Шакурова, М. В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников: автореферат диссертации на соискание

ученой степени доктора педагогических наук: 13.00.01 / Шакурова Марина Викторовна. – Москва, 2007. - с. 92.

5. Шустова Л.П., Данилов С.В., Головина Е.Г., Переверзева М.А. Образовательный проект наставничества как одна из социальных практик учреждения дополнительного образования // Современные проблемы науки и образования. - 2022. - № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32156> (дата обращения: 16.11.2023).