



Министерство образования и науки Республики Калмыкия

Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет»

**Материалы**

Межрегиональной научно-практической конференции

**«Наставничество в образовании:**

**от теории к практике»**

*(в рамках Года педагога и наставника)*

г. Элиста, 13 октября 2023 г.

В сборник вошли материалы Межрегиональной научно-практической конференции «Наставничество в образовании: от теории к практике», организатором которой выступили Министерство образования и науки Республики Калмыкия, Калмыцкий филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Московский государственный гуманитарно-экономический университет». В представленных тезисах нашли отражение вопросы научно-методического и психолого-педагогического обеспечения наставничества в образовании, социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающейся молодежи; имеющиеся мировые практики; актуальные вопросы трансляции практического опыта и достижений педагогов-наставников в развитии профессиональных компетенций в процессе становления современного специалиста, воспитания социальной ответственности у молодежи в условиях современной России.

Все материалы публикуются в авторской редакции.

Редколлегия:

Главный редактор: Пашнанов Э.Л., директор Калмыцкого филиала МГГЭУ

Члены редколлегии:

Бюрчиева Б.Н., заместитель директора Калмыцкого филиала МГГЭУ

Тимошева А.В., заведующий учебно-методическим отделом Калмыцкого филиала МГГЭУ

Эрендженова О.К., руководитель музея Калмыцкого филиала МГГЭУ

Технический редактор: Сапралиев М.Е., техник

Рекомендован к печати  
научно-методическим советом  
Калмыцкого филиала МГГЭУ,  
Протокол № 2 от «12» октября 2023  
г.

Электронная копия находится  
в учебно-методическом отделе  
Калмыцкого филиала МГГЭУ.

Приветственный адрес Министра образования и науки  
Республики Калмыкия Ангировой Б.Б.

Уважаемые друзья!

В современных условиях развития системы образования значительно возрастает роль педагогов и наставников.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта, поддержка и развитие педагогических династий. Считаю, что это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности.

В связи с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина о проведении в Российской Федерации в 2023 году Года педагога и наставника особую значимость в развитии данного направления приобретает, в том числе проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Ведь именно профессиональное становление будущего молодого специалиста, его адаптация, налаживание контактов возможно через создание системы наставничества в рамках самой образовательной организации.

Сегодняшняя Межрегиональная научно-практическая конференция «Наставничество в образовании: от теории к практике» - знаменательное и важное событие, имеющее огромное значение в деле совершенствования теоретических знаний, практических умений и навыков, повышения педагогического мастерства, оказания помощи молодым педагогам опытными наставниками.

Выражаю искреннюю признательность Вам, Эрдне Лиджиевич, всем сотрудникам - организаторам данного мероприятия. Желаю всем новых творческих свершений и удач во всех добрых начинаниях!

Пусть жизнь каждого из вас будет наполнена светом, радостью и яркими впечатлениями!

Приветственный адрес директора Калмыцкого филиала  
ФГБОУ ИВО «МГГЭУ» Пашнанова Э.Л.

Уважаемые участники и гости Межрегиональной научно-практической конференции «Наставничество в образовании: от теории к практике»!

Сегодня в нашей республике знаменательное и актуальное событие – на конференции будут рассматриваться проблемы развития движения наставничества и тиражирования лучших практик наставничества, повышения социального статуса наставника, признания его роли и места в российском обществе. И это не случайно. Нынешний 2023 год, объявленный президентом России Владимиром Владимировичем Путиным Годом педагога и наставника, призван подчеркнуть в первую очередь высокий престиж профессии учителя.

Однако, наставничество – это понятие более широкое, ёмкое, значимое. Под наставничеством понимается поддержка молодого человека, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном, культурном отношении, формированию гражданской позиции. И в современном значении, наставник – это специалист, который помогает молодому человеку в решении этих задач. Это определение справедливо для любой области деятельности.

Наставничество на современном этапе развития образования приобретает особое значение. Это взаимодействие, которое предполагает передачу опыта, навыков и знаний через неформальное взаимообогащающее сотрудничество, основанное на доверии и партнерстве.

Горячо приветствуя вас, выражаю убеждение, что организация и проведение данной конференции станет ещё одним шагом профессионального сообщества навстречу решению проблем развития наставничества в Республике Калмыкия.

Надеюсь, что знания, опыт и авторитет участников научно-практической конференции будут содействовать открытию новых перспектив для научных изысканий в области образования.

Пусть наша конференция в стенах Калмыцкого филиала Московского государственного гуманитарно-экономического университета станет местом для дальнейших интересных и плодотворных встреч. Уверен, что результаты конференции будут полезны всем участникам, предложенные рекомендации найдут свое применение в дальнейшей практической деятельности каждого из вас.

Искренне желаю всем участникам плодотворной и конструктивной работы, новых творческих контактов, эффективного взаимодействия и реализации намеченных планов во благо нашей Калмыкии, России!

## СОДЕРЖАНИЕ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ Абдулкахирова П.Б. ....	11
РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА Андрющенко Е.А. ....	16
РОЛЬ СТУДЕНТА-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА Арашаева Б.П. ....	20
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ Бабова Н.Н. ....	24
РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧАЩИХСЯ Бадмаева Д.А. ....	28
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА Баирова В.А., Баиров Б.Б., Ванькаева Б.Е. ....	33
ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, КАК ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ Барабаш И.В. ....	37
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Басангова Г.В. ....	40
ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ЮРИСТОВ Басанова Д.В., Сангаджиева Э.Н. ....	44
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ Бембеева С.Н., Бовгонова Е.В., Арашаева Б.П. ....	49
ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ–СТУДЕНТ» В РАБОТЕ УЧИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ Бембетова Г.Ю. ....	53
НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ» Богдраев В. В. ....	55
НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА Болдырева А.Ю. ....	59

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ В СИСТЕМЕ СПО Будыльская Н.В. ....	62
ПЕРЕДАЧА ОПЫТА ОТ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА НАЧИНАЮЩЕМУ ПЕДАГОГУ Ведрева О.Н. ....	66
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НОВАЯ МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА Гапонова Н.А. ....	74
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ Гусева Т.В. ....	79
ЭТИКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИКА В ОБРАЗОВАНИИ Данюкова А.В. ....	82
НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА Дундуев К.Б. ....	87
НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ Егорова Ю.Г. ....	93
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХ- СЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯМИ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ Захарова Ю.Ю. ....	97
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА Каджиков Р.Н. ....	101
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ Каджикова Г.Д. ....	105
СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ Какушкина Л.В. ....	109
РОЛЬ НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СПО Катаева Р.И. ....	113
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Катрикова Ц.Ю. ....	116

ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧЕБНОЙ ГРУППЕ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ХАРАКТЕРА ОБУЧАЮЩИХСЯ Кийкова Л.И. ....	121
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ Ковалева Т.Е. ....	125
ПОНЯТИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО»: ИСТОРИЯ ВОПРОСА Когаева Н.М., Тимошева А.В. ....	130
ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В «ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ» (К 50-ЛЕТИЮ КОЛЛЕДЖА) Козаева Р.С. ....	136
НАСТАВНИК ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ – НЮДЕНОВА Э.К. Кониева О.Н., Хайчиева Б.А. ....	141
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ Лаврентьева И. В. ....	146
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ Лагаева Г.В. ....	150
КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – НАСТАВНИК Лиджеева М.В. ....	155
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ Лиджи-Гаряев Б.Б. ....	158
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ ЧЕРЕЗ ВКЛЮЧЕНИЕ В СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ Лыгина Е.П. ....	162
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В СПО Мазурова Н.И. ....	166
НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ Мантыева В.Н. ....	169
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ Менкеева Г.А. ....	173
ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ К УЧАСТИЮ В ЧЕМПИОНАТЕ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МАСТЕРСТВУ Мунянова Б.Н. ....	178

ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Надвидова Т.В. ....	182
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Назаренко А.А. ....	187
РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА	
Назаров Н.В. ....	192
КАЖДОМУ В ЖИЗНИ НУЖЕН НАСТАВНИК	
Намрова Е.С. ....	196
НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ СПО ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»	
Наранова С.Б. ....	199
НАСТАВНИЧЕСТВО В ЭЛИСТИНСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ	
Насинова Л.М. ....	202
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	
Нахшунова В.С. ....	207
НАСТАВНИЧЕСТВО В ВОСПИТАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СТУДЕНТОВ ОБЩЕЖИТИЯ	
Никодинова Е.А. ....	212
ОПЫТ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ	
Очирова М.Н. ....	216
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН	
Парахоня Ю.В. ....	221
РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВОСПИТАНИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
Пашнанов Э.Л., Бюрчиева Б.Н. ....	225
СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ТВОРЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЯХ В СПО	
Петрова О.С. ....	231
ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО	
Пипенко В.В. ....	236
РЕЗУЛЬТАТ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В БПОУ РК «ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ	



САМОРЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА	
Покидова Л.Г. ....	239
НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА В НОВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ	
Попова Ю.А. ....	244
НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ	
Сангаджиева Л.Б., Очирова Т.Л. ....	248
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО УСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РОДНОЙ ЯЗЫК И РОДНАЯ ЛИТЕРАТУРА»	
Санджиева А.Э., Ашаева А.С. ....	253
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА «ЗНАНИЕ» КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ	
Серебрякова Н.Е. ....	257
РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ ПЕДАГОГА	
Суконина С.В. ....	262
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ	
Тарасенко Г.А. ....	266
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	
Тиминова О.В. ....	270
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ФАКТОР НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Франтасова Н.В., Семендяева Т.В., Германова А.И. ....	274
НАСТАВНИК ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА	
Худаев О.П. ....	278
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СПО	
Хургунова О.Г. ....	281
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ	
Хуцаева Н.И. ....	286
НАСТАВНИЧЕСТВО В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ «ПЕДАГОГ–СТУДЕНТ»	
Цеденова С.Б. ....	292
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРЕПОДАВАНИИ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН В БПОУ РК «ЭЛИСТИНСКИЙ	

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Х.Б. КАНУКОВА» Цереева Г.А., Бадмаева И.Б. ....	301
НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА Цыбульская Н.А. ....	308
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА Четверикова Т.В. ....	313
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ Чимидова В.В., Араев О.А., Лиджи-Горяева Д.К., Чимидова А.Э., Бамбарыкова Д.Ю., Французова Н.Б., Санджиева А.В.....	318
НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО: КЛАССИФИКАЦИЯ ФОРМ И МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ Шараев А.С., Ходжигорьев Ц.В., Чимидов О.Г. ....	321
СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В «ЭЛИСТИНСКОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ИМЕНИ Х.Б. КАНУКОВА»: ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ Шараева В.В., Басангов А.С. ....	325
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ГЕОГРАФИИ В УСЛОВИЯХ СПО Шунгаева А.Б. ....	329
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА Эреджепов М.Э. ....	335
НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Эрендженова О.К., Мучкаева Б.Д., Насунова Е.В.....	340
РЕЗОЛЮЦИЯ.....	344

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Колледж инновационных технологий», г. Хасавюрт*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых специалистов в профессию. Автор подчеркивает, что наставник должен быть квалифицированными профессионально зрелым специалистом, а также обладать такими личностными качествами, как открытость, тактичность, отзывчивость, умение понять собеседника и готовность помочь.

**Ключевые слова:** наставничество, школа молодого педагога, гуманизация образования

*Всему, что необходимо знать, научить нельзя,  
учитель может сделать только одно – указать дорогу.  
Ричард Олдингтон*

Новые преподаватели делают первые шаги на новом поприще. Как помочь им поверить в себя и почувствовать уверенность в своих мыслях и действиях, как лучше влиться в уже сложившийся коллектив и определить свое место в нем, и, наконец, как сформировать у преподавателя желание работать и расти в нашем коллективе?

Именно такую цель поставила перед собой Школа молодых педагогов (ШМП). Помочь им преодолеть эти и другие трудности- важная задача методической поддержки со стороны руководителя. Необходимо также создать условия для личностного развития преподавателей. На наш взгляд, оптимальные условия – это педагогический коллектив с деловым, творческим, эмоциональным и психологическим климатом. На эти и многие другие вопросы мы постоянно ищем ответы при организации работы с новыми преподавателями. Для меня, как руководителя Школы молодых педагогов, этот вопрос стал очень актуальным в этом году, когда в наш колледж пришли одновременно десять молодых преподавателей.

Понятие "молодой" требует внимания. Оно очень условно. Согласно результатам опроса, возрастных преподавателей составляет от 24 до 41 года. Кроме того, к начинающим преподавателям относятся преподаватели со стажем работы от 0 до 3 лет, всего 16 человек.

Помимо стремления не упустить период профессионального становления, есть и более важные причины, по которым работа с начинающими преподавателями не только желательна, но и необходима. Эти причины хорошо известны. Особенность труда начинающих преподавателей заключается в том, что с первого дня работы они приступают к выполнению тех же обязанностей и несут ту же ответственность, что и опытные преподаватели. Коллеги, руководство и родители зачастую ожидают от них безупречного

профессионализма без предварительной поддержки и поблажек. Молодые люди, не получившие поддержки от коллег в первые годы работы, сами вырабатывают так называемые защитные модели поведения, которые в дальнейшем часто мешают их профессиональному росту. В образовательной практике встречаются случаи, когда новые специалисты, чувствуя себя брошенными на произвол судьбы, испытывают шок от столкновения с педагогической реальностью профессионального взаимодействия с коллегами и детским коллективом в новой для них роли.

Для них это достаточно сложный период осознания своей новой идентичности, и если не оказать своевременную поддержку в этом вопросе, то адаптация может сопровождаться чувством тревоги и привести к стрессу. Наиболее оптимальным вариантом методической работы с новыми преподавателями является Школа молодого педагога (ШМП). Это форма обучения через систему образовательных мероприятий, организованных методической службой целенаправленно и направленных на обеспечение вхождения в профессию.

### **Воспользуемся притчей.**

*После победы на Олимпийских играх тренер нового олимпийского чемпиона по плаванию, по существующей традиции, был брошен в бассейн, чтобы поплавать в честь этого.*

*Мораль: плавать и учить других плавать – разные профессии.*

Задача школы молодого педагога – помочь начинающим педагогам стать настоящими профессионалами.

Каковы же механизмы работы школы молодого педагога? Прежде всего, остановимся на назначении органа наставничества в достижении эффективных результатов работы.

Основная задача наставника-научить начинающего коллегу индивидуальной методической модели работы, смоделированной на собственном опыте, и помочь ему организовать свой собственный способ поведения. Ответ на вопрос, как выбрать наставника, прост: наставник должен быть квалифицированным профессионально зрелым специалистом, а также обладать такими личностными качествами, как открытость, тактичность, отзывчивость, умение понять собеседника и готовность помочь. Наши наставники – это опытные преподаватели, являющиеся руководителями цикловых комиссий и преподавателями высочайшего уровня. Это связано с тем, что в системе наставников и новичков первому наставнику приходится играть множество ролей. Он наблюдает, дает обратную связь, инструктирует, оценивает работу, постоянно сопровождает, оказывает поддержку и создает ситуацию успеха. Результаты такого наставничества очевидны.

Работа наставника часто незаметна, и ее можно описать следующим образом:

*Однажды два человека оказались перед высокой горой в незнакомой стране. Им нужно было перебраться через эту гору, но они поняли, что им нужен проводник. Проводник подошел к ним, прежде чем они отправились в путь, сказал:*

*"Я уважаю вас и ваш путь, а вы уважайте меня и мой опыт. Я возжу людей уже много лет каждый раз поднимаюсь на другую гору. Поэтому будьте бдительны и осторожны, как я. Я могу только идти рядом с вами, но не могу переставлять за вас ноги. Если вы не хотите идти тем путем, который я рекомендую, это ваш выбор. В горах холодно, и я не стану тащить вас за собой. Я с вами временно. Как только я пойму, что вы с можете достичь цели, которую вы перед собой поставили, я вас покину. И последнее. Я никому не скажу, что поднимался на эту гору в месте с тобой".*

*И вот они отправились в путь. Он был не легким, в нем было и отчаяние, и новая надежда. И вот перед самой вершиной проводник покинул путников. Достигнув ее, они увидели восход солнца. На другой стороне горы был сад, полный цветов.*

В таких тандемах начинающие преподаватели показывают хорошие результаты и растут как люди.

А ведь они начинали с самого начала. Применение функционала для решения профессиональных и служебных задач – это не первый и не самый туманный вопрос, который должен понять каждый начинающий преподаватель. Все должностные инструкции и рекомендации были собраны в электронную папку специалистами нашего методического отдела и предоставлены в распоряжение молодых специалистов.

На занятиях школы для начинающих учителей преподаватели получают теоретическую и практическую поддержку по вопросам саморазвития и организации учебного процесса:

- Работа с нормативными документами
- Современные подходы к проведению учебных занятий
- Культура анализа и самоанализа учебных занятий;

Кроме того, традицией школы является организация взаимных учебных и вне учебных визитов между новыми и опытными преподавателями.

Цель – становление новых преподавателей как профессиональных преподавателей. Совершенствование методического и интеллектуального образования преподавателей. Знакомство с педагогами-новаторами, системой деятельности учителя, воплощающей идею гуманизации образования.

В Колледже ежегодно проводится конкурс для начинающих преподавателей "Классная комната". Преподаватели демонстрируют различные типы уроков: дискуссионные, игровые, интегрированные, бинарные. Год от года растет мастерство молодых учителей и их желание стать настоящими профессионалами. В этом конкурсе нет проигравших. Все участники растут как личности и как профессионалы.

В рамках конкурса преподаватели высших категорий проводят мастер-классы. Все эти мероприятия направлены на повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

Прежде всего, это создание благоприятной атмосферы в коллективе, способствующей творчеству и профессиональному росту, участие в аттестации и разработка серии методических пособий.

Нам, старшему поколению преподавателей, есть чему поучиться у молодого поколения. Они энергичны, инициативны, практически "используют" современные технологии и еще не погрязли в консерватизме. Молодые преподаватели вносят свежую струю в коллектив, их молодость и энтузиазм поднимают нас. Молодые преподаватели безоговорочно доверяют нам. Нельзя спорить с истиной, что хороший преподаватель – это ученик своих учеников.

*Занятия школы молодого педагога*



*Рис 1*



*Рис 2*



*Рис 3*

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер
2. Школа начинающего педагога: Методические рекомендации. Воробьева Н.И., Цынцарь А.Л.

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Калмыкия «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа», г. Элиста*

**Аннотация.** Важность наставничества в профессии преподавателя. Значение роли наставника в росте и развитии новых молодых педагогов. Отношения между наставником и подопечным – это динамичный процесс, включающий в себя передачу навыков и знаний от опытного педагога к начинающему. В статье рассматривается роль наставничества в преподавательской деятельности и его влияние на развитие молодого педагога, а также на результаты обучения учащихся.

**Ключевые слова:** преподавание, наставничество, обучение молодых педагогов.

В данное время тема наставничества приобретает огромное значение в сфере образования. Современная модель наставник-учитель играет ключевую роль в повышении качества профессиональной деятельности молодого педагога. Предлагается рассмотреть, в чем же заключается роль наставника для педагога.

Наставничество – это эффективный способ передачи профессионального опыта, знаний и умений молодым педагогам. Именно так младшее поколение приобретает прикладные знания и навыки работы.

Наставник – опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставники формируют у молодых педагогов определенные жизненные ценности, положительные установки, посредством которых преподаватели успешно реализуют себя в профессиональной деятельности.

Наставничество – это универсальная технология, которая позволяет выстроить отношения внутри образовательного учреждения. Технология заключается в передаче существующих знаний и опыта, личностного развития, формирования целей и ценностей, а также навыков и компетенций.

Представления современных людей подчеркивают важность обучения на протяжении всей жизни и совершенствования образования, где успеваемость связывается с качеством преподавания и обучения. Эта связь предполагает, что процессы обучения и преподавания являются значимым фактором, влияющим на успехи молодых педагогов и развитие наставников. Следовательно, для подготовки поколения специалистов соответствующего уровня необходимы более широкие, всеобъемлющие знания и компетенции, что имеет значение для практики наставничества, применяемой для обеспечения такого качества.

Обучение преподаванию происходит в сфере взаимоотношений с другими людьми, поэтому наличие наставника, являющегося частью преподавательского сообщества, крайне важно. Эффективная практика



наставничества требует от наставника, который понимает все сложности процесса наставничества, такие как отношения между наставником и подопечным, и их разнообразные формы, и функции, на которые влияют внешние и внутренние условия.

Существует множество определений наставничества. Его можно рассматривать, как когда более опытный коллега поддерживает и способствует профессиональному обучению другого. Оно включает в себя сложный набор социальных взаимодействий, включая межличностный элемент, что способствует формированию открытости к индивидуальным и совместным построениям знаний и понимания, делая акцент на более образовательной перспективе обучения, ориентированной на независимость и расширение прав и возможностей.

Наставничество должно быть ориентировано на развитие личностных качеств молодого педагога и его профессиональных навыков. Поэтому современные подходы к наставничеству стремятся учесть эту проблему и переориентироваться на развитие личности наставляемого. Наставники стараются создать условия для самостоятельной работы и саморазвития наставляемого, а также помогают ему осознать свои цели и задачи в профессиональной деятельности. Вместо того, чтобы давать готовые ответы и решения наставник стимулирует наставляемого к самостоятельному мышлению и поиску решений.

Таким образом, современное наставничество объединяет развитие личности наставляемого с профессиональным обучением. Оно ориентировано на создание условий для самостоятельности, креативности и ответственности наставляемого, а также на помощь в осознании целей и задач. Это позволяет достичь более полноценного развития личности и успешной профессиональной деятельности. Наставничество является очень ценным инструментом развития педагогов, предлагающим многочисленные преимущества на всех этапах их карьеры. Одним из ключевых преимуществ наставничества является развитие рефлексивной практики. Рефлексивная практика побуждает педагогов критически осмысливать свою педагогическую деятельность, анализировать ее эффективность и вносить коррективы на основе обратной связи и самоанализа. Этот процесс помогает преподавателям совершенствовать свою педагогическую практику и делать ее более эффективной. Кроме того, наставничество обеспечивает обратную связь и поддержку, что очень важно для роста и развития молодых специалистов. Получая конструктивную обратную связь и рекомендации, начинающие педагоги могут совершенствовать свои педагогические навыки и укреплять уверенность в своих силах. Наставничество может помочь способствовать развитию установки на рост, которая заключается в убеждении, что свои способности можно развить благодаря упорному труду и самоотдаче. Такая установка крайне важна для педагогов, которые стремятся решать новые задачи, искать обратную связь и постоянно совершенствовать свою педагогическую практику.

В целом наставничество является важнейшим компонентом развития молодых педагогов, обеспечивая руководство, поддержку и обратную связь, необходимые им для профессионального роста и совершенствования.

Наставничество в профессии преподавателя важно по следующим причинам.

Во-первых, оно дает молодым педагогам возможность ориентироваться в трудностях профессии, таких как управление аудиторией студентов, планирование занятий и оценка знаний учащихся. Начинающим педагогам часто приходится сталкиваться с большим стрессом и давлением, которые могут оказаться непосильными, и именно здесь наставничество играет важную роль, обеспечивая благоприятную среду для обучения.

Во-вторых, наставничество дает возможность молодым учиться у опытных специалистов и получать ценные знания об эффективных методах преподавания. Это очень важно, поскольку позволяет начинающим преподавателям получить знания от экспертов в данной области и избежать типичных ошибок, что ускоряет их рост.

В-третьих, наставничество помогает молодым педагогам обрести профессиональную идентичность и цель, что очень важно для удержания преподавателей в профессии. Если начинающие специалисты чувствуют свою принадлежность к профессии и у них есть конкретная цель, они с большей вероятностью останутся в ней. Следовательно, наставничество оказывает значительное влияние на результаты профессиональной деятельности молодых педагогов.

Эффективное наставничество помогает преподавателям развивать свои знания и навыки, что, в свою очередь, приводит к совершенствованию практики преподавания, способствующей повышению вовлеченности и успеваемости учащихся. Такое наставничество предоставляет преподавателям инструменты и ресурсы, необходимые для создания позитивной и благоприятной учебной среды для своих студентов.

Наставничество особенно важно для молодых педагогов, только начинающих свою карьеру. Оказывая помощь и поддержку, наставники могут помочь начинающим глубоко понять потребности и особенности своих учеников. Такое понимание очень важно для создания позитивной и благоприятной учебной среды, отвечающей разнообразным потребностям учащихся. Когда преподаватели лучше понимают потребности своих студентов, они могут адаптировать свое обучение к этим потребностям, что приводит к улучшению результатов обучения.

Эффективное наставничество также может помочь опытным педагогам продолжать расти и развивать свои педагогические навыки. Работая с наставником, они могут изучать новые стратегии преподавания, исследовать новые подходы к обучению и получать обратную связь по вопросам своей педагогической практики. Такое постоянное повышение квалификации помогает преподавателям ориентироваться в новых исследованиях в сфере образования и передового опыта.

В целом, наставничество является важным компонентом профессионального развития педагогов. Предоставляя молодым педагогам поддержку и рекомендации, необходимые для совершенствования их педагогической практики, наставничество может способствовать созданию более позитивной и благоприятной учебной среды для всех учащихся.

В заключение следует отметить, что наставничество в профессии педагогов имеет большое значение. Было замечено, что программы наставничества оказывают сильное влияние на развитие преподавателей, а также на результаты обучения студентов. Необходимо разрабатывать эффективные программы наставничества, которые могли бы обеспечить начинающим педагогам поддержку, обратную связь и руководство, необходимые для достижения успеха в профессии.

Роль наставничества становится все более важной по мере развития профессии. Это объясняется тем, что требуется обеспечить педагогов знаниями, навыками и поддержкой, необходимыми для предоставления качественного образования всем учащимся. При правильном наставничестве начинающие молодые педагоги могут преодолеть трудности, возникающие в профессии, и стать эффективными специалистами, способными оказать положительное влияние на будущие поколения. Поэтому очень важно инвестировать в программы наставничества и предоставлять начинающим педагогам необходимые инструменты и ресурсы для совершенствования их навыков и знаний.

## **РОЛЬ СТУДЕНТА-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА**

*ФГБОУ ВО «КалмГУ», факультет среднего профессионального образования,  
г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность студенческого наставничества в Вузе как одна из форм адаптации первокурсников. Автор отмечает, что для несовершеннолетних подростков, обучающихся в системе СПО, роль наставника-студента играет огромное значение.

**Ключевые слова.** Наставничество, студент-наставник, функции наставника, качества наставника.

Тема воспитания актуальна во все времена. Ведь воспитание – это привитие человеку общественных норм и ценностей, а значит, воспитание подрастающего поколения или отдельного индивида выгодно обществу. Академик И. П. Павлов дал следующее определение этому процессу: «Воспитание – это механизм обеспечения сохранения исторической памяти популяции».

Считается, что образование и воспитание являют собой параллельный процесс. Но если вдуматься, одно невозможно без другого.

Образование – это единый целенаправленный процесс воспитания и обучения. Процесс, несомненно, является общественно значимым благом и осуществляется в интересах не только человека и семьи, но и общества и государства. Также под образованием понимается совокупность приобретаемых знаний, навыков и умений, ценностных установок, приобретаемых человеком в ходе социализации и обучения, а также совокупность опыта познавательной деятельности и компетенции в целях духовно-нравственного, творческого, интеллектуального, профессионального и физического развития человека, определения, расширения и удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Воспитание - деятельность, направленная на развитие всесторонне развитой личности, которая способна адаптироваться в различных социальных условиях. Воспитание является сложным педагогическим процессом, связанным с деятельностью субъектов этого процесса, с экстравертностью личности. Данный процесс предполагает изменение интеллектуальной, физической и эмоциональной сфер личности, обогащение и совершенствование всех граней. Для осуществления данной деятельности требуется создание условий для социализации и самоопределения воспитуемого на основе духовно-нравственных, социокультурных ценностей и принятых в социуме норм и правил.

Воспитательный процесс в высшем учебном заведении является частью целостного педагогического процесса, объединяющего обучение и воспитание. Данный процесс призван изменить личность, способствовать ее умственному, духовному и культурному развитию.

Воспитательная среда вуза – это среда, создающая условия для студента, помогающая ему овладеть необходимыми компетенциями, активно включиться в социальную практику, развивать и проявлять талант, демонстрировать свои достижения, стать успешным в жизни.

«Студент-наставник» – это опытный студент старших курсов, чаще лидер или активист, который непосредственно передает подопечному свои знания и опыт, знакомит его со спецификой учёбы в ВУЗе, способствует профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе, формированию доброжелательных взаимоотношений.

Форма наставничества «Студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на старших курсах обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающихся 1 курса либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникации внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого самоуправления сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, воспитание лидеров среди первокурсников. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- 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 культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в ОПДН и КДН;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы.

Портрет участников:

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления,

демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы или студенческого самоуправления, принимающий активное участие в жизни факультета/вуза (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни группы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом студент, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы:

• Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

• взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

• взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

• взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В КалмГУ активно представлена форма наставничества «Студент-студент» как среди студенческих организаций, так и на факультетах. Так, на факультете среднего профессионального образования широко представлена практика студенческого наставничества. С первых дней учёбы над первокурсниками берут шефство студенты старших курсов из числа лидеров студенческого актива факультета. Они готовят их к конкурсу «Посвящение в студенты», ходят вместе с ними в походы, театры и кино, таким образом, помогают несовершеннолетним студентам адаптироваться в ВУЗе. Из числа

вчераших первокурсников формируется последующий состав студенческого самоуправления, таким образом, наблюдается преемственность поколений.

Во всех студенческих организациях существует такая практика. Так, в Профкоме обучающихся КалмГУ студенты старших курсов ежегодно проводят «Встречу первокурсников» для всех, кто поступил в КалмГУ. Студенческий педагогический отряд «Джангар» проводит «Школу вожатского мастерства» для вновь прибывших студентов и т.д.

Таким образом, такая форма наставничества как «Студент-студент» помогает первокурсникам легче адаптироваться в ВУЗе, проявить в себе лидерские качества и впоследствии стать активным участником воспитательного процесса.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аронов Д.В. Эстетическое воспитание в системе высшего образования России как средство оптимизации кросс-культурного академического взаимодействия преподавателей и студентов в ходе болонского процесса // «Образование и общество». 2013. Т. 2. № 79. С. 83

2. Берестнева О. Критерии качества обучения в высшей школе / О. Берестнева, О. Марухина // Стандарты и качество. - 2004. - №8. - С. 83-85.

3. Ефремова Н.В., Гененко О.Н. Специфика педагогической технологии подготовки специалиста культуры и искусств // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. Т. 110. № 6. С. 121-127. 5. Курдюмова И. М., Калиниченко Н. И. Профессиональное развитие педагогов: опыт московской школы // Педагогика. 1998. N 3.

4. Шиян О. М. Аутопедагогическая компетентность учителя // Педагогика. 1999. N 1.

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ**  
*БПОУ РК «Торгово-технологический колледж», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема профессионального становления, методы помощи в адаптации и развитии молодых педагогов. Автор подчеркивает важность наставничества, которое позволяет не только передавать знания, но и развивать личностные качества и навыки. Описывается опыт работы автора с молодыми специалистами, включая диагностику, разработку программ адаптации и индивидуальных планов развития, проведение мастер-классов и консультаций, а также мониторинг и оценку результатов.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное становление, молодые педагоги, адаптация, мастер-классы, консультации, мониторинг.

В современных условиях большую важность приобретает проблема профессионального становления личности, а в системе педагогического образования – формирование профессиональной компетентности педагога, мастера профессионального обучения. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые педагоги испытывают в первые годы работы, так как они имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодой педагог испытывает колоссальную тревожность даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, а чтобы этого не произошло, молодым педагогам нужно целенаправленно помогать. С этой задачей справится мастер-наставник.

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

Мой опыт работы с молодыми специалистами показывает, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление документации, организация взаимодействия с родителями, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из самой важной составляющей работы колледжа.

Свою работу с молодым специалистом выстраиваю в три этапа:

На первом этапе – адаптационном определяются круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Практика организации помощи молодым специалистам показывает, что без диагностики



нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Диагностический подход позволяет:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с повышением общего культурного уровня молодых педагогов;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы.

Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу. Молодым специалистам предлагаю различные анкеты: «Анкета для молодых педагогов», «Анкета молодого специалиста», «Анкета для изучения спроса и потребностей педагога», «Анкета для выявления способности педагога к саморазвитию».

На втором этапе – основном (проектировочном) разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляю корректировку профессиональных умений молодого педагога, разрабатывается индивидуальный план его профессионального становления и развития, оказывается помощь в разработке собственной программы самосовершенствования. В качестве рекомендации предлагается два варианта плана работы: «План работы наставника и молодого специалиста» и «План профессионального становления молодого специалиста».

На третьем этапе – контрольно-оценочном, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом для меня стали:

- организация мастер-классов;
- консультации с привлечением педагогов высшей и первой категорий;
- вовлечение в работу методического объединения и ознакомление с опытом других педагогов, внедрение передового педагогического опыта;
- накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы колледжа;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;

- посещение уроков;
- мониторинг адаптации молодых специалистов;
- знакомство с новинками методической литературы;
- организация творческих отчетов молодых специалистов.

Мастером-наставником составляется план работы, в котором рассматривается актуальная тематика, помогающая молодому специалисту в профессиональной адаптации. Таким образом, наставник и молодой специалист общаются на протяжении сравнительно долгого времени, становятся взаимополезными друг другу. В конце учебного года составляется аналитическая справка, в которой проводится анализ проделанной работы, указываются недочеты, рассматриваются причины их возникновения и определяются основные направления работы на следующий учебный год. Задача мастера производственного обучения как наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Беседуя с молодым педагогом, необходимо:

- выявить трудности, проблемы в работе молодого специалиста и пути их решения;
- проследить достижения молодого педагога по самообразованию;
- выявить степень участия молодого педагога в реализации единой методической темы колледжа.

Опыт своей работы мастер производственного обучения, как наставник молодых специалистов, должен делиться на заседаниях МО, на педсоветах. Необходимо проводить мастер-классы, семинары, участвовать в круглых столах и конференциях, давать открытые уроки и внеклассные мероприятия с участием молодых специалистов.

Педагог-наставник способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекая его к участию в общественной жизни коллектива, формируя у него общественно значимые интересы, содействуя развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывая в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

В результате у молодого специалиста должно создаваться портфолио, наполненное методическими разработками, сценариями, дидактическими материалами, педагогическими находками, достижениями, анкетами с отзывами на проведенные уроки и т.д. Активное участие в работе колледжа при поддержке наставника помогает молодому педагогу закрепить и сохранить свое положение в колледже, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств. Важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для молодых педагогических кадров являются ежегодные: творческие отчеты, участие в конкурсах профессионального мастерства, выставках, презентациях, проектов по самообразованию, в конкурсах методических разработок.

Таким образом, такая форма работы с молодыми специалистами оказывает влияние на достижение целей, способствуют росту педагога. Система непрерывного профессионального развития помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии. Наставничество – это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. И действительно, как говорил Сенека, – «Уча других – учись сам!»

## **РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧАЩИХСЯ**

*ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени  
Б.Б. Городовикова», ФСПО, г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана роль педагога-наставника в процессе формирования профессиональных компетенций учащихся. Автор отмечает важность среднего профессионального образования в современных социально-экономических условиях РФ. Особое внимание уделено экспертам-наставникам, осуществляющим подготовку студентов к чемпионатам по профессиональному мастерству «Профессионалы».

**Ключевые слова:** наставничество, чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы», эксперт-наставник, компетенции.

2023 год – год Педагога и наставника. Значимость этой профессии – невозможно переоценить. Учителя сопровождают нас всю жизнь, показывая ориентиры и помогая достигать намеченных целей. И при этом сами они постоянно учатся, повышают квалификацию, ищут новые формы и методы преподавания.

Президент Российской Федерации Владимир Путин отмечает, что за последние годы престиж среднего профессионального образования вырос. Спрос на выпускников техникумов и колледжей огромный.

«Считаю, что мы должны существенно расширить проект «Профессионалитет», в рамках которого создаются образовательно-производственные кластеры, обновляется учебная база. А предприятия и работодатели в тесном контакте с колледжами и техникумами формирует образовательные программы, исходя из потребностей экономики».

Очень важно, чтобы в эту сферу приходили наставники с опытом работы на реальном сложном производстве.

«В своем обращении Президент особенно отметил значимость развития среднего профессионального образования и проекта Профессионалитет. Значит – мы работаем не зря. Поддержка Президента в таком важном деле – значимый стимул к тому, чтобы еще более активно развивать систему среднего профессионального образования», - прокомментировала слова Президента России Наталия Золотарева, руководитель Института развития профобразования [1].

Наставничество – это руководство молодыми коллективами, командами, бригадами и т.п., осуществляемое опытным специалистом [2].

Это коммуникации, в которых педагог-наставник помогает учащимся в приобретении знаний, умений и навыков для успешной деятельности и повышения своей компетентности; это конструктивное партнерство, неформальный процесс обмена знаниями, умениями, социальным и профессиональным опытом и комплексная поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии.

Моя история наставничества началась в 1997 году. Первый опыт работы со студентами-юристами – в Элистинском автомобильно-дорожном колледже, затем в моей деятельности был большой период работы руководителем ПЦК (предметно-цикловой комиссии юридических дисциплин), и в то время я была наставником у студентов и у своих коллег, преподавателей специальных дисциплин. Мне был интересен такой формат общения, и он приносил результаты.

Сегодня в своей педагогической деятельности я передаю свой опыт и знания учащимся и молодым коллегам.

Цель наставничества: профессиональное воспитание личности, способной к ответственному распоряжению собственной жизнью.

Создание новых возможностей освоения и применения обучающимися перспективных профессиональных компетенций возможно на основе чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Чемпионатное движение представляет собой мероприятия, направленные на демонстрацию профессиональных навыков конкурсантами (участниками соревновательных мероприятий) и работу по формированию прототипов «продуктов» в определенной экономической области.

Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы» – соревновательные мероприятия, направленные на демонстрацию профессиональных навыков, по наиболее массовым и востребованным компетенциям.

При подготовке участников к Чемпионату наставническая деятельность играет огромную роль. В рамках чемпионатного движения появилась особая роль – эксперт-наставник – эксперт, представляющий интересы конкурсанта и (или) команды по компетенции [3, с. 3]. Квалификация всех экспертов, независимо от их роли, подтверждается наличием профильного образования, опыта профессиональной деятельности, участия в мероприятиях Чемпионатного движения «Профессионалы», знания нормативной документации.

Эксперт-наставник – это человек, который имеет большой опыт и знания в определенной области и готов поделиться ими со своими подопечными. Он предоставляет свои знания и опыт, чтобы помочь другим достичь лучших результатов в своей области и достичь целей. Характеризуя личность эксперта-наставника, можно выделить несколько характерных качеств, которые являются важными для успеха в наставнической деятельности.

Первое важное качество эксперта-наставника – это компетентность, его опыт и знания. Достичь определенного (высокого) уровня в своей области наставник смог, благодаря своим усилиям, трудолюбию и постоянному развитию. Разнообразный опыт работы в своей области позволяет понимать, как наилучшим образом использовать свои знания, чтобы помочь наставляемым.

Второе важное качество эксперта-наставника – это коммуникабельность. Нужно быть хорошим слушателем и уметь говорить на языке своих подопечных, чтобы быть понятым. Важно уметь адаптироваться к

индивидуальным потребностям каждого и находить подход, который наиболее эффективен именно для этого наставляемого.

Третье важное качество эксперта-наставника – это личный интерес к успеху тех, кого наставляешь. Наставник должен быть готов инвестировать свое время и усилия в наставляемых, нацелен на достижение лучших результатов. Также важно быть мотивированным на помощь для достижения поставленных целей и построения успешной карьеры в профессиональной области.

В качестве приоритетных компетенций, которыми должен владеть эксперт-наставник в работе с обучающимися можно выделить следующее:

Психолого-педагогических компетенции:

- готов помочь наставляемому в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться.

Методические компетенции:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности и др.

Коуч-компетенции:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

В процессе подготовки участников от нашего факультета среднего профессионального образования ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» к региональному этапу Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенции «Социальная работа» мы успешно использовали командный принцип работы, применяя правила коллегиального совета и взаимодействия членов команды экспертов-наставников. В эту команду вошли опытные преподаватели, ведущие профессиональные модули и междисциплинарные курсы, лежащие в основе конкурсных заданий Чемпионата, а также индустриальные эксперты из профильных организаций, где студенты проходят педагогическую практику.

Для каждого преподавателя подготовка участника Чемпионата – это проверка его профессионализма. Эксперты-наставники помогали участнику грамотно сформулировать цель и задачи, выбрать оптимальные стратегии и

тактики, следили за выполнением плана и оказывали необходимую поддержку на каждом этапе подготовки.

Благодаря большому опыту наставнической деятельности наша команда глубоко понимает требования, предъявляемые к участникам Чемпионата «Профессионалы», и обладает экспертными знаниями в области социальной работы. Важными аспектами работы являлась также интенсивная тренировка и отработка практических навыков, а также анализ и обсуждение мероприятий, проводимых во время подготовки конкурсанта.

Наставник должен уметь мотивировать и поддерживать участника на всем протяжении подготовки и способствовать повышению его уверенности. Он также играет важную роль в создании дружественной атмосферы и обеспечении сотрудничества между участником и другими участниками команды. Наставник должен не только помочь студентам усвоить теоретические знания и овладеть практическими навыками, но и научить их правильному подходу к конкурсной деятельности.

В целом, эксперты-наставники – это индивиды, которые могут значительно повлиять на успех своих подопечных. Они оказывают помощь, дают советы, основываясь на своем опыте и знаниях, и помогают преодолевать препятствия на пути к успеху. Профессионализм, наставнические качества и опыт умелого руководства другими людьми являются залогом успеха в этом творческом соревновании.

Конкурс по профессиональному мастерству «Профессионалы» – это прекрасная возможность для студентов проявить себя и поучиться у экспертов-наставников. Старшие коллеги могут поделиться с участниками своими лучшими практиками, подсказать, как преодолеть трудности и указать на недостатки, которые нужно исправить. Опыт экспертов, накопленный годами, помогает студентам-конкурсантам повысить свой уровень профессиональных компетенций.

Значимыми функциями эксперта-наставника при подготовке студентов к Чемпионату по компетенции «Социальная работа» являлось:

- проведение специальных занятий и тренировок для студентов, которые помогли им подготовиться к выполнению конкурсных заданий;
- обучение студентов основным методикам работы в социальной среде, которые могут быть необходимы для успешного выступления во время демонстрации конкурсного задания;
- помощь студентам при подборе материалов, которые могут пригодиться, включая учебные пособия, различные игры и т. д.;
- консультирование студентов перед конкурсом, помогая им справиться с нервозностью и подготовиться к выступлению;
- анализ работы студентов на конкурсном испытании, выявляя их слабые стороны и помогая им развиваться в нужном направлении.

Проделанная нами большая работа привела к общему успеху. Учащийся Андиев Басанг Владимирович в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Республики Калмыкия по

компетенции «Социальная работа» занял третье место. Ну а победителем стала Эльдяева Альмина Нарановна, студентка факультета среднего профессионального образования Калмыцкого государственного университета имени Б.Б. Городовикова, которая достойно представила нашу республику в отборочном (межрегиональном) этапе чемпионате по профессиональному мастерству по компетенции «Социальная работа» в Нижегородской области.

Таким образом, с помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, достичь успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям. Важным фактором, определяющим результативность участия в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» является грамотная система подготовки участника (конкурсанта) командой экспертов-наставников. Внедрение такой технологии подготовки к чемпионатам в профессиональную подготовку специалистов – это сегодняшний день, и поэтому мы рекомендуем каждому преподавателю тщательно изучить документацию по проведению Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», погрузиться в сам процесс проведения Чемпионата, проанализировать состояние качества подготовки выпускников на сегодняшний день, изучить критерии оценки профессиональных компетенций обучающихся. В соответствии с этими современными требованиями следует выстраивать всю технологию обучения, психологически и профессионально готовить наших студентов к демонстрации освоенных практических умений в условиях стандартных и нестандартных ситуаций.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Владимир Путин отметил рост престижа среднего профессионального образования: <http://polyt-amur.ru/novosti/vladimir-putin-otmetil-rost-prestizha-srednego-professionalnogo-obrazovaniya/>
2. Большой толковый словарь. Под ред. С.А. Кузнецова, СПб.: Норинт 2014 г.
3. Концепция Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (Утверждена Организационным комитетом Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (протокол от «6» Февраля 2023 г. № 1/2023)) – Москва – Режим доступа: <https://pro.firpo.ru/o-nas/dokumenty/>



Баирова В.А.  
Баиров Б.Б.  
Ванькаева Б.Е.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени  
Б.Б.Городовикова», ФСПО, г. Элиста*

**Аннотация.** В данной статье рассматривается роль наставничества в развитии профессиональной личности молодого педагога, поскольку наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

**Ключевые слова:** наставничество, образование, эффективные технологии, профессиональная личность молодого педагога.

2023 год был объявлен Годом Педагога и Наставника, поэтому тема наставничества является наиболее актуальной в сфере образования.

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

В образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы.

Сегодня система наставничества в образовательном учреждении заслуживает пристального внимания, так как в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного преподавателя, способного оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

На нашем факультете практикуется закрепление опытного преподавателя каждому прибывшему молодому. Опытный преподаватель делится своим накопленным опытом, что дает возможность молодому преподавателю толчок в профессиональном росте и становлении.

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, навыки работы с инструментами.

Особенность труда начинающих педагогов, молодых специалистов, заключается в том, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И как показывает действительность и социально-педагогические исследования, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно, а чтобы этого не произошло, молодому учителю нужно целенаправленно помогать.

В начале работы необходимо провести анкетирование, чтобы увидеть каких конкретно результатов можно ожидать от взаимоотношений с педагогом-наставником, каких знаний не хватает, в области основного предмета преподавания, в области методики преподавания, педагогических знаний, психологических знаний.

Главным в работе - выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Ведь если молодой педагог доверяет, то немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

В результате совместных бесед, можно определить, что наибольшие сложности присутствуют в вопросе дисциплины на занятии, так же методических аспектах занятия, оформление документации, организация взаимодействия с родителями обучающихся. [1 с.22]

Как у любого молодого специалиста, так же есть боязнь собственной несостоятельности во взаимодействии с обучающимися, их родителями и опытными коллегами, испытывает стресс: что-то не успеет, упустит, забудет. Все эти страхи надо постепенно убирать.

Поэтому работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодой коллеги через оказание систематической адресной помощи с учетом ее потребностей и индивидуальных качеств.

При составлении плана работы необходимо учесть, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. В рамках утвержденного плана проводятся консультации по темам: составление рабочих программ, составление тематического плана, разработка сценария уроков разного типа, применение наглядности на уроках, способы проведения рефлексии, активные формы работы на уроке, создание психологически комфортной среды на уроке, игровые ситуации на уроке. [3 с.218]

Согласно составленному плану работы, каждую неделю необходимо посещать уроки обсуждать плюсы и минусы работы, моменты над которыми нужно поработать или что –то исправить, на что обратить внимание.

Процесс развития и становления молодого специалиста реализуется через формирование профессиональных компетенций, личных и социальных ценностей, взаимодействие с наставником, основанное на совместном доверии и партнерстве. Суть такого взаимодействия – это максимально полное раскрытие потенциала педагогического работника, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Чтобы стабилизировать численность коллектива, прекратить текучесть кадров, повысить профессиональную компетентность педколлектива, сформировать единую команду, способную решать вопросы качественного образования, необходимо разработать программу наставничества, главными элементами которой станут планирование и реализация индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста, что и стало целью настоящего исследования.

Сильным стимулом для мотивации начинающего педагога является создание электронного портфолио (один из элементов программы наставничества). Оно систематизирует, объективно оценивает направление дальнейшей образовательной, социальной и методической деятельности

(саморазвитие, самореализация). Более того, для молодых преподавателей имеет важное значение участие в социальных сетях работников образования. Свой личный портфель педагог может использовать не только для публикации учебных материалов, собственных достижений, освещения уроков, презентации новых педагогических технологий, школьных и муниципальных мероприятий, но и для будущей аттестации и, что немаловажно, повышения квалификации.

В ходе работы перед наставником стоят следующие задачи:

- заинтересовать своего наставляемого,
- помочь реализовать себя,
- развить личностные качества и коммуникативные умения,
- совершенствовать педагогическую базу,
- развивать умения заинтересовать, увлечь коллектив в образовательную деятельность через игру.

Ожидаемые результаты:

- наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности;
- это стимул к самосовершенствованию;
- расширение арсенала «современных» навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности;
- это – общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным, творческим.

Сотрудничество в рамках реализации модели наставничества гарантирует повышение мотивации молодого специалиста, его адаптацию в образовательной организации, удовлетворенность профессиональной деятельностью (социальное и профессиональное благополучие). Но целевая аудитория, призванная решать эти задачи, довольно обширная. Чтобы реализовать практику наставничества, необходимо взаимодействие органов

управления образованием, администрации школы, педагогического коллектива, участников педагогических сетевых сообществ, учреждений дополнительного образования, СМИ и социальных партнеров. Только совместные усилия могут привести к положительному результату. [2 с. 52]

Практика наставничества является универсальной технологией, что предполагает возможность ее тиражирования в общеобразовательных учреждениях различного профиля. Не исключен вариант масштабирования практики в рамках региональных и межрегиональных школ. Такие школы обеспечивают методическое и гуманитарное сопровождение начинающих педагогов на всех этапах реализации практики наставничества. В результате работы с наставником молодой специалист будет применять все свои знания, умения и талант для того, чтобы остаться верным профессии учителя.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. Кемерово: Изд-во Кузбасс. регион. ин-та развития проф. образования, 2014 144 с.

2. Дудина Е. А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании //Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017 Т. 1, № 1 С. 49–62. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1701.04>

3. Щевьева А. А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия //Сервис в России и за рубежом. 2010 № 3 (18). С. 213–223. URL:<https://readera.org/14057144>.

## ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, КАК ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы профессионального становления молодых специалистов, роль наставничества, задачи наставника, формы работы.

**Ключевые слова:** модернизация, образование, наставничество, молодой специалист, формы работы, обязанности наставника.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его социальной и профессиональной позиции. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в общеобразовательных учреждениях молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные учителя, а учащиеся и их родители (законные представители) или лица, их заменяющие, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптация в педагогическом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках общеобразовательного учреждения

Наставничество – это метод адаптации к профессии, осуществляющийся на любом этапе профессиональной карьеры:

– наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в сфере практической деятельности педагога;

– это эффективная форма профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

– наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс, управляет им, используя дополнительно различные методы обучения.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие решения.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Возникает жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста

профессиональным знаниям, умениям и навыкам является - его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Педагог-наставник, должен обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- инструктирование по правилам пользования техническими средствами обучения, технике безопасности – возможности использования в практической деятельности;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды;
- знакомство с электронными образовательными ресурсами;
- ИКТ компетентности учителя (общепользовательская, общепедагогическая, специфическая (предметная).

Обеспечить поддержку молодого специалиста в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовку к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Для молодого специалиста большую эффективность имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы:

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,

- психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родительской общественностью и учащимися,
- «мозговые штурмы»,
- разработка и презентация моделей уроков,
- презентация себя как учителя, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению.

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего учителя – молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он ощущает, чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, считаю, что мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами образовательного учреждения, (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

Принимая обязанности наставника, есть ряд преимуществ:

- наставничество помогает, увидеть и наметить перспективы в сфере педагогической деятельности;
- при осуществлении функций наставника, ощущаешь свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получаешь огромное удовольствие от общения с молодым специалистом;
- наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия в педагогическом коллективе образовательного учреждения;
- поскольку наставничество носит субъект-субъективный характер, педагог-наставник, может не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье раскрыта важная роль наставничества в создании благоприятной образовательной среды, где обучающиеся могут максимально раскрыть свой потенциал. Они помогают студентам не только в учебе, но и в личностном развитии, формировании ценностей и навыков, которые пригодятся им в дальнейшей жизни.

**Ключевые слова:** менторство, ретроинновации, наставничество, метакомпетенции, педагог-наставник.

Одной из ретроинноваций образования последних лет является реализация в образовательных организациях практик наставничества. О необходимости возрождения наставничества как эффективного механизма повышения качества образовательной деятельности говорится в национальном проекте «Образование». Актуальность внедрения наставничества в систему образования обоснована в Указе Президента РФ «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», где сформулирована задача по вовлечению в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% субъектов образовательных отношений.

В системе образования наставничество представляет собой необходимое условие профессионально-личностного развития как педагога, так и воспитанников. В целях поддержки саморазвития личности и раскрытия потенциала обучающегося, педагога и молодого специалиста в РФ реализуется целевая модель наставничества [3].

Обращаясь к понятию «наставничество», отметим, что ранее в него вкладывался смысл обучения на рабочем месте, в практической деятельности [4, 5]. Современное понимание наставничества включает в себя некую универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [6, 7].

В образовательных организациях с целью реализации наставничества осуществляется система мероприятий по организации взаимодействия наставника и наставляемого в различных его формах. Как правило, она обретает форму Программы наставничества, решающей проблемы различных субъектов образовательных отношений: обучающегося, талантливого ребенка, учащегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), молодого педагога, малоуспешного педагога и т.д. [6]. Анализируя современную литературу по проблеме наставничества, можно выделить наличие таких его форм, как традиционное, реверсивное, целеполагающее, ситуационное, скоростное, партнерское, групповое, виртуальное и флэш-наставничество [3]. Однако опыт реализации различных его форм в практике образовательных



организаций (детских садов, школ, учреждений дополнительного образования) в литературных источниках весьма ограничен.

После окончания высшего учебного заведения молодой педагог имеет знания по предмету, педагогике и психологии, но успешно применять их на практике может не всегда. В такие моменты возникает необходимость в педагоге-наставнике. Педагогическое наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу опытного специалиста по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно способствует наиболее глубокому и всестороннему развитию, имеющимся у молодого специалиста знаниям в области предметной специализации, методике преподавания, умении вести документацию. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, помочь адаптироваться к корпоративной культуре, к лучшим традициям коллектива и правилам поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективного обучения наставником молодого педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста - его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником [1].

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

- быть в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовать средства и методы, используемые в учебном процессе;
- обладать способностью нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки;
- предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности;
- уметь эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- уметь диагностировать, анализировать и контролировать деятельность молодого специалиста;
- быть образцом для подражания, как в плане межличностных отношений, так и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности;
- разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи молодому специалисту, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

Основным методом работы педагога-наставника является посещение уроков молодого специалиста и организация их самоанализа, для выявления проблем, которые испытывает начинающий педагог в своей профессиональной деятельности. Кроме того, наставнику необходимо оказывать помощь в подготовке к учебным занятиям, в написании технологических карт, проводить

анализ тематического планирования, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными педагогическими технологиями. При этом на данном этапе наставником используются комплексные методы: педагогические мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, что позволяло сформировать такое качество профессионального развития молодого педагога как педагогическая рефлексия [3].

Более того, очень важно в становлении молодого педагога посещение уроков педагога-наставника с целью изучения применения в практической деятельности различных педагогических технологий, методов и приемов.

С целью эффективного взаимодействия педагога-наставника с молодым специалистом необходимо соблюдать такие правила общения как:

– не навязывать свою точку зрения, не использовать подобные выражения «вы должны», «вам необходимо», «вы обязаны» и так далее;

– не давать готовых решений «На Вашем месте я бы поступил следующим образом...» - эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, а ущемляют самолюбие молодого педагога.

Педагог-наставник в любой затруднительной ситуации для молодого специалиста должен найти слова ободрения и поддержки, помочь ему найти правильное педагогическое решение данной проблемы.

Помимо производственных отношений между наставником и молодым специалистом должна быть налажена обратная связь. Примером могут послужить периодические доверительные беседы, на которых в дружеской обстановке решались бы вопросы об уровне удовлетворенности сотрудника условиями работы (статусом, оплатой труда, перспективой развития, реализацией своего потенциала). В беседе необходимо помочь сохранить интерес к профессии, мотивировать сотрудника, исключить возможность быстрого профессионального выгорания.

Современное образование как никогда нуждается в молодых квалифицированных специалистах. Большую роль в социально-профессиональной адаптации молодых педагогов могут сыграть опытные педагоги. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является их наставник».

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя / Автореф.канд. пед. наук - М., 2019. - 162 с.

2. Лапина, О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / Школьные технологии - М., 2018. - 204 с.

3. Макарова, Т.Н., Макаров В.А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя / Завуч. Управление современной школой - М., 2020. - 302 с.

4. Маслова, Л. Помощь молодому учителю в профессиональном становлении / Методическая работа в школе - М., 2009. - 163 с.

5. Махмутов, М.И. Педагогика наставничества. - М.: Сов.Россия, 2019. - 286 с.

6. Смольникова, Н.С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания - М., 2020. - 384 с.

7. Щербакова, Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 21.02.2021).

## **ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ЮРИСТОВ**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Авторы статьи рассматривают проблему наставничества и обосновывают актуальность внедрения технологии наставничества в направлении «педагог – обучающийся». Рассмотрены роли наставника и представлен практический опыт работы по основным моделям наставничества в профессиональной подготовке специалиста в области юриспруденции. Обобщены выводы педагогов-практиков об эффективности института наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, роли наставника, формы наставничества, наставник-навигатор, сотрудничество, профессиональный опыт, профессиональные компетенции, производственное наставничество.

Актуальность постановки проблемы наставничества в профессиональной подготовке специалиста в области юриспруденции связана с тем, что формирование профессиональных компетенций у будущих юристов требует применения различных современных технологий, к таким технологиям относится технология наставничества.

Анализ научных источников и инновационной практики позволил определить наставничество как востребованную технологию в образовании.

Эффективность института наставничества для решения задачи подготовки компетентного специалиста признана на государственном уровне. Ведущая роль наставничеству отведена в реализации национального проекта «Образование», направленного на обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, в том числе и в подготовке квалифицированных юристов, а также на воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации [4, с. 24].

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

На сегодняшний день выделяют главную цель наставничества: обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей в избранной сфере деятельности.

Успешному достижению поставленной цели способствует исполнение наставником следующих ролей:

1. Быть доверенным лицом – проявлять свою личную заинтересованность и формировать профессиональные умения и навыки, предусмотренные ФГОС СПО по специальности.

2. Способствовать установлению коммуникативных связей – использовать профессиональный опыт наставника по формированию у обучающихся навыков делового общения, развитию отношений сотрудничества, партнерства.

3. Быть «образцом» – наставник демонстрирует высокий уровень профессионализма в области права.

4. Быть советником – самый важный аспект роли наставничества состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы [2, с. 8].

Внедрение технологии наставничества в профессиональной подготовке специалистов в области права способствует повышению уровня интеграции обучающихся в образовательную среду и успешному освоению профессиональных компетенций по специальности.

Реализация наставнических практик имеет правила, алгоритм, в соответствии с которым решаются поставленные задачи.

Одной из востребованных моделей технологии наставничества - наставник-навигатор является технология «педагог-наставник». Задача – помочь будущему юристу открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиться, выстроить профессионально-карьерную траекторию. Важно, что на этом этапе у обучающегося не только совершенствуются профессиональные навыки, но и формируются особые профессионально-личностные качества. Деятельность наставника-навигатора осуществляется в групповой и индивидуальной формах.

Наставник-навигатор работает в режиме диалога с обучающимся, дает ему возможность понять и развивать самого себя [3, с. 87].

Одним из примеров построения диалога в групповой форме наставничества «наставник-навигатор» (один наставник – много обучающихся) является диалогическая форма общения в ходе проведения практических занятий в форме деловых игр по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», способствующих развитию самостоятельности, творческой активности, потребности в самовыражении и самоактуализации.

Деловая игра делится на три этапа:

I. «Исследовательская деятельность» – разработка и анализ сценария конкретной жизненной ситуации. Совместно распределяются роли с учетом личностных возможностей обучающихся. В ходе подготовки к деловой игре постоянно возникают ситуации, которые разрешаются совместным сотрудничеством наставника и обучающихся. Наиболее успешно такое сотрудничество проявляется при составлении различных правовых документов.

Личностно ориентированная деловая игра позволяет ярче проявить себя не только обучающимся, но и наставнику, который, сотрудничая, творчески взаимодействуя, получает от них «обратную связь» как партнер и участник

игры. Проявляя терпение и доброжелательность, наставник эмоционально поддерживает участников игры и создает условия для успешной совместной работы [5, с. 176].

На этапе исследовательской деятельности наставник предлагает всем участникам деловой игры совместно проанализировать свободно высказываемые мнения о проблеме, в результате чего обучающиеся самостоятельно определяют пути дальнейшей деятельности, что побуждает будущих специалистов к нестандартному мышлению.

II. «Ход игры» - игра проводится в строгом соответствии с действующим законодательством по заранее подготовленному сценарию.

По ходу игры, как правило, возникают непредвиденные ситуации, которые способствуют проявлению участниками игры личностных качеств, необходимых в профессиональной деятельности юриста. Будущие специалисты учатся договариваться, приобретают навыки дискуссии, публичных выступлений, анализа жизненной ситуации с точки зрения наиболее продуктивных способов решения возникающих проблем.

III. Подведение итогов деловой игры – заключительный этап «рефлексии», когда происходит осознание, осмысление, детальный анализ и комментирование результатов деловой игры в целом и «вклада» каждого из участников игры.

Совместно анализируются действия участников игры по созданию конкретных образов, навыки выполнения профессиональных действий, уровень готовности обучающихся к избранной профессии.

Педагог-наставник по результатам игры делает собственные выводы о степени сформированности у обучающихся профессиональных компетенций и вырабатывает пути дальнейшего сотрудничества по оказанию помощи в их личностном развитии.

Индивидуальная форма наставничества (один наставник – один обучающийся) в роли «наставник-навигатор» направлена на стимулирование участия обучающихся в различных профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях и т.п. Данная форма наставничества реализуется такими приемами как: рекомендации по выбору определенного конкурса (конференции), сопровождение участия, помощь в подготовке практических материалов, индивидуальные консультации, организация выступления участника конкурса (конференции), профессиональные советы, психологическая и моральная поддержка [3, с. 89].

Примером индивидуального наставничества является ежегодное участие будущих юристов во Всероссийском конкурсе молодежи образовательных и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива» в секции «Региональное законодательство», проводимом НС «Интеграция».

Участник конкурса под руководством наставника-навигатора на основе сформированных профессиональных компетенций по избранной специальности выбирает проблему исследования регионального уровня, в целях правового анализа проблемы осуществляет сбор необходимых практических материалов путем обращения за информацией к работодателям, разрабатывает и

обосновывает законодательную инициативу, направленную на устранение пробелов в праве. Разрабатываемые законопроекты направлены на социальную поддержку и улучшение качества жизни в регионе. Авторы законопроектов из числа обучающихся Калмыцкого филиала МГГЭУ являются лауреатами и призерами данного конкурса, принимают участие во Всероссийском молодежном форуме «Моя законодательная инициатива», представляя свой законопроект в очном формате. Благодаря наставничеству участники конкурса приобретают опыт в законотворческой деятельности, что стимулирует дальнейшее профессиональное развитие компетентного специалиста в области правотворчества. Перспективные законопроекты победителей конкурса учитываются при внесении изменений и дополнений в действующее законодательство, а также при разработке новелл в сфере социальной защиты населения в Республике Калмыкия.

Одним из перспективных и развитых направлений в настоящее время является производственное наставничество в период прохождения обучающимися производственной и преддипломной практик [1, с. 92]. Взаимодействие практиканта и педагога, практиканта и руководителя практики от работодателя можно считать отправной точкой реализации производственного наставничества. Будущие юристы под руководством наставника от учебного заведения и от работодателя погружаются в профессиональную деятельность и успешно адаптируются на рабочем месте. Наставник от учебного заведения оказывает помощь в прохождении практики в виде индивидуальных и групповых консультаций в соответствии с программой практики по специальности. Наставник от работодателя, демонстрируя свой профессиональный опыт, содействует совершенствованию освоенных компетенций обучающимися-практикантами на основе делового сотрудничества и партнерства. Благодаря полученному опыту практической подготовки, в том числе и с использованием технологии наставничества, выпускники успешно трудоустраиваются по специальности в избранной сфере деятельности.

Таким образом, основной целью наставничества в профессиональной подготовке будущих юристов является мотивация обучающихся к учебной, научной и профессиональной деятельности. Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с представителями работодателей, профессиональных сообществ и научно-образовательными организациями, занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, улучшением кадрового потенциала региона в сфере юридической деятельности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // М.В. Кларин // ЭТАП: Экономическая теория, анализ, практика. - 2016. - № 5. С. 92-112.

2. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. 64 с.

3. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2 (16). С. 87-91.

4. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. - Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017, 88 с.

5. Шнейдер Е.М., Сильченко Н.А., Овчинникова С.В. Ролевая игра как технология и прогрессивный метод обучения в вузе // Современные наукоемкие технологии. – 2022. – № 12-1. – С. 176-179; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=39457>.



Бембеева С.Н.  
Бовгонова Е.В.  
Арашаева Б.П.

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ  
МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**  
*ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б.  
Городовикова», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых педагогов в профессию. В современных условиях подготовки молодых специалистов роль наставника в образовании приобретает важное значение.

**Ключевые слова:** наставничество, преподаватели, педагогов-новичков, формы профессионального обучения.

Процедура вхождения в профессию требует определенных усилий от молодого специалиста и, прежде всего, его желания стать педагогом. Профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поисками эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации «студент - преподаватель» и чувством радости и профессионального удовлетворения. Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любой образовательной организации.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения [3. с. 21].

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения. [4. с. 8]

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Работа с молодыми педагогами начинается с выявления профессиональных затруднений, проблем адаптации.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

В профессиональном становлении молодых преподавателей принимает участие весь педагогический коллектив, а не только закрепленные за ними преподаватели-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них, которые успешно реализуются.

1. Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. На тематических педагогических советах молодые получают информацию, необходимую для осуществления своей педагогической деятельности. [5. с. 19]

2. «Круглый стол». Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

3. Педагогические конференции. Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми преподавателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

4. «Месячник методического роста молодых педагогов». Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе факультета.

Каждому из молодых преподавателей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. На эти уроки приглашаются не только представители администрации факультета и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других преподавателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

5. Групповое консультирование. Организуется наставниками для молодых преподавателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих преподавателей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на обучающихся. [1. с. 3]

6. Индивидуальная работа. Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный». Консультации могут носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых преподавателей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки преподавателя. [2. с. 15]

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает

информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нугуманова Л.Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Педагогика и психология: сборник научных трудов. – Ялта: РИО ГПА, 2018.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
4. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. [Текст] / – М.: Школьные технологии, 2021. – 288 с
5. Шакирова Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. - 2019.

## **ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ–СТУДЕНТ» В РАБОТЕ УЧИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Описан опыт работы с молодым спортсменом. Наставник применяет различные методы и техники, чтобы помочь студенту повысить мотивацию к учебе, улучшить его образовательные результаты, развить лидерские и коммуникативные навыки, а также адаптироваться в школьном коллективе. Особое внимание уделяется развитию спортивных навыков и лидерских качеств студента.

**Ключевые слова:** наставничество, спортсмен, адаптация, образовательные результаты, лидерские качества, спортивные навыки.

Наставничество имеет несколько форм, однако, в условиях коррекционной школы для обучающихся с интеллектуальными нарушениями наиболее продуктивная – форма «учитель - ученик». Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Мною была применена модель наставничества в 2022 году с одним из студентов 1 курса. Портрет наставляемого: отзывчивый, честный, доброжелательный ученик, откликающийся на любую просьбу и готовый прийти на помощь, хорошо сложен физически. Однако, неуверенный в себе, нерешительный, стесняющийся выступать перед курсом, теряющийся при объяснении упражнений, выполняющий действия «по шаблону».

Исходя из потребностей наставляемого, моих ресурсов как наставника, опираясь на теорию о ролевой модели «учитель – ребенок с ограниченными возможностями здоровья», мною в рамках программы наставничества были обозначены задачи: педагогическая и психологическая поддержка обучающегося, повышение мотивации к учебе и улучшение его образовательных результатов, развитие лидерских и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. Работа была проведена в тесном контакте с учителями-предметниками.

Программа состояла из 3 этапов: адаптационный, основной, успехи открытое наставничество.

На первом этапе, адаптационном, мною было применено скрытое наставничество, незаметное для студента: изучен индивидуальный коррекционный развивающий маршрут (ИКРМ), проведена работа по изучению физических ограничений, а также был составлен социально-психологический портрет семьи. На основании полученных данных мною было принято решение о привлечении обучающегося к внеурочной деятельности. Во время занятий с

помощью традиционных приемов и методов, мною создавалась ситуация успеха с целью повышения самооценки.

Второй этап (основной) можно охарактеризовать как индивидуальное наставничество, т.е. персональное сопровождение обучающегося, с учетом его индивидуальных особенностей.

Собрав команду филиала по волейболу на Санчира легла ответственность за подготовку инвентаря к занятиям, после того как он это освоил я попросила его, передать обязанность и ответственность однокурснику, отмечая рост Санчира. Только под контролем учителя (подбор товарища должен осуществлять учитель). После этого я дала ему понять, что он готов стать капитаном команды, но теперь ему придется соблюдать правила: -не опаздывать; -всегда в форме и т.д.

Важно!!! В любой соревновательной деятельности есть то, что нужно уметь проигрывать. Чтоб Санчир как капитан не терял уверенность в себе, команде и продолжал играть на достаточном уровне я сделала так: в раздевалке при всех (актерское мастерство) после проигрыша зашла и как давай расхваливать его за то, за это как здорово блокировал мяч, как подавал, какие передачи делал. Затем про другого игрока, но уже вместе с Санчиром и так прошлись по всей команде. Далее я рассказала какие всё же ошибки и указала что не нельзя делать. А после снова похвалила всю команду за то, что достойно себя показали и поблагодарила за игру.

И вот команда есть, дети растут спортивный опыт нужно передавать. Так как Санчир никогда не отказывает в помощи, прошу его присматривать за игроками младшего возраста, которых мы отобрали в команду вместе И наставник (Санчир) хорошо справлялся с этой ролью, очень отзывчивый и дружелюбный. Но без контроля я это не оставляла, потому что были сложности с ребятами которые имеют отклонение в поведении.

Заметив, что наш парень всегда переживает за товарищей, за команду даже за меня, Санчир получает амплуа защитника и справляется с этой ответственностью легко. Проявление волевых качеств при защите своей зоны на каждом занятии- я думаю, придавало ему еще больше сил и уверенности в себе.

Третий этап – успехи. Открытое наставничество- двустороннее взаимодействие наставника и ученика.

Но помимо соревновательной деятельности и подготовки к ней с Санчиром было приятно пообщаться и в неформальной обстановке.

Я обратила внимание, что он начал трепетно относиться к своей внешности. Он стал выглядеть стильно, пожалуй, этим стал выделяться из всего филиала.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ»**

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Калмыкия «Многопрофильный колледж»*

**Аннотация.** В этой статье, я дам определение основным терминам и понятиям в наставничестве. Рассмотрим применение наставничества в среднем профессиональном образовании, необходимость его применения.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование / наставничество / педагогическая деятельность / взаимодействие между наставником и обучающимся / взаимодействие между работодателем и студентом / профессиональные компетенции.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой студент или начинающий рабочий практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера. Наставничество- способ передачи знаний, умений навыков, молодому человеку от более знающего и опытного, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Человечество с начала своих времен активно использовало обучение старшими младших прикладными знаниями, необходимому поведению, навыкам, формированию у них жизненных ценностей и позитивных установок.

В современном мире система образования подвергается значительных реформированиям. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам высокие, а также повышаются требования его социальной и профессиональной позиции.

Система наставничества в среднем профессиональном образовании заслуживает самого пристального внимания. Современному производству нужен профессионально компетентный, грамотный специалист, способный к реализации передовых инновационных технологий. За непродолжительный период обучения с такой задачей справится не менее грамотный педагог. Профессиональное становление молодого специалиста, полное освоение рабочей профессии, адаптации в коллективе, налаживание рабочих контактов возможны через создание системы наставничества в рамках образовательных учреждений.

В научном мире бытует мнение, что в современном мире большое значение имеют роботы и искусственный интеллект, профессии учителя наставника отводится важнейшая роль с точки зрения формирования у будущих поколений общечеловеческих ценностей, а также воспитание гармонично развитой личности в целом. Поэтому в образование необходимо привлекать молодых педагогов, способных за максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. Этот процесс будет проходить за более короткие сроки и плодотворнее, если период

взаимодействия педагога и студента началось на этапе прохождения педагогической практики. Педагогическая практика позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической деятельностью по выбранной профессии. Отсюда и начинается одна из форм наставничества: модель личности учителя – наставника, взаимодействующего со студентами.

Возникающая связь взаимодействия педагога и студента есть эффективный механизм наставничества сегодня и заслуживает самого пристального внимания, из – за жизненной необходимости будущего специалиста получить преждевременную поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь.

Краеугольными целями такого взаимодействия является передача рабочего опыта. Результативность процесса передачи производственного опыта во многом зависит от личности учителя наставника, способного на установление доверительных индивидуальных и в тоже время требовательных отношений сотрудничества. Поэтому на первый план выходят человеческие и личностные качества. Хочется детально их перечислить: любовь к профессии (работать не столько за деньги и по принуждению, а из-за «внутренней тяги» и интереса); саморефлексия; эмпатичность; коммуникативность; гибкость; эмоциональная привлекательность. Роль наставника велика. Педагог и студент работают вместе, как одна команда, трудясь над созданием профессиональных компетенций. Наставник помогает ему увидеть итоговые цели обучения, учитывая свой арсенал знаний, накопленный практический опыт и открывает студенту новые горизонты. Результатом этого взаимодействия является желание студента работать по выбранной профессии.

В обязанности наставника не входит решение проблем за студента и снабжение его готовыми ответами. Задача наставника – натолкнуть подопечного на правильную идею, помочь ему принять решение, думая по-своему. Основная цель наставничества, как мне видится, - развить навыки, добиться роста личностных качеств и понимания выбранной сферы деятельности. Традиционное образование строится по схеме «учитель – знания – ученик». С развитием интерната набирает обороты и онлайн образование и наставничество, и этот сектор растет день ото дня. В Оксфордском словаре понятие «наставник (ментор)» определяется как «опытный и проверенный советник». Студенты осваивают теорию на тренажере, затем сами пишут код, который проверяют код - ревьюеры и указывают на допущенные ошибки. Наставники же помогают решить проблемы, но не дают для этого готовых ответов, а учат студентов самостоятельно находить и исправлять свои ошибки. Форма наставничества в образовании онлайн гораздо объемнее: наставник не только разъясняет учебный материал, но и является тем человеком, который развивает у студента *soft skills*, делится собственным практическим опытом, мотивирует и оказывает моральную поддержку на протяжении всей учебы.

В мировой практике различают американскую и европейскую модель наставничества в образовании. Однако, в каждой стране наработаны свои практики, которые активно применяются. Отсюда и широкой многообразие



различных подходов в наставничестве. Давайте рассмотрим самые некоторые из них.

Американская организация системы наставничества в образовании построена на том, что старший по возрасту или с солидным багажом опыта помогает своему подопечному. Из этого следует – наставник непосредственный руководитель наставляемого. Обучение происходит в одностороннем порядке – протеже перенимает опыт старшего товарища, прислушивается к его советам и наставлениям, учится у него. В этом состоит задача наставника. Американская модель носит название «Спонсорское наставничество», но применять ее достаточно сложно из-за трудной роли наставника. В данном случае он выступает перед своим подопечным одновременно в трех ролях: учитель, руководитель, наставник.

Европейская методология и практика наставничества в образовании делает акцент на том, что в первую очередь наставник обладает опытом и знаниями, его общественное положение большого значения не имеет. В этой модели социальные различия отодвигаются в сторону, чтобы оба участника чувствовали себя на равных и выстраивали доверительные взаимоотношения. Обучаемый при такой концепции считается не протеже, а учеником. Происходит двустороннее обучение, при котором и наставник и его ученик получают друг от друга что-то новое, так что их отношения взаимовыгодны. На наставника в этой модели ложится задача консультировать ученика с помощью коучинга и фасилитации, то есть не директивного управления.

Поэтому в европейской модели роли наставника и непосредственного руководителя не совмещаются, а принадлежат разным людям, она носит название «Развивающее наставничество».

По мнению американских исследователей руководитель в обязательном порядке должен обладать компетенциями менторинга и наставничества. Поэтому надо обучаясь и уметь быть наставником, и уметь быть наставляемым. Считается также, что на равных уровнях иерархии каждый руководитель может оказаться в обеих ипостасях одновременно. Хотя существует парадокс: чем выше должность занимает человек, тем меньше его интересует, что происходит в организации.

Наставничество в профессиональном образовании помогает наладить регулярное общение сотрудников, занимающих разные по уровню должности, что способствует развитию организации.

Исследования, проведенные социологами, показали, что команды, которые применяют коучинги, менторинг и наладили общую взаимосвязь между сотрудниками, способны добиться больших результатов. По моему мнению это больше справедливо для организаций, находящихся в северной Америке.

При проработке литературы на предмет существования форм наставничества за рубежом напрашивается определенный вывод методология наставничества в образовании в зарубежной практике в первую очередь направлена на развитие и обучение управляющих кадров.

Интересен опыт наставничества, применяемого в школах Японии. Стать учителем без участия в программе наставничества в этой стране невозможно. Наставник сопровождает молодого педагога не менее 10 часов в неделю и не менее 300 часов в год. Наставляемый 25 дней в году продолжает обучение непосредственно в школе, а за ее пределами вместе с наставником выбираете посещает профильные мероприятия, семинары, дискуссии ведет проектную и исследовательскую деятельность. Образовательные программы они тоже выбирают вместе исходя из профессионального дефицита наставляемого. Со своей стороны наставник регулярно знакомит подопечного с основными направлениями государственной образовательной политики (нормативная база, учебники, цифровизация обучения, проблемы образования в целом), помогает находить правильный выход из проблемных педагогических ситуаций.

Рассмотрим, как происходит процесс наставничества в такой стране как Китай. Первые 3 года работы в школе молодой педагог в образовательном порядке участвует в программе наставничества. Он входит в состав школьной учебно-исследовательской группы по своему предмету и группы по подготовке к урокам в конкретном классе. Участие в работе групп строго нормирование – 2 – 3 занятия по 40 минут в неделю в каждой из них, причем каждое занятие оплачивается как рабочее время.

В Китае распространена очень хорошая практика: взаимный обмен педагогами из сильных продвинутых школ в более слабые на длительный срок (3-5 лет) даже с возможным переездом в другой регион. Эта одна из лучших практик наставничества в образовании, позволяющая поднять уровень обучения в более слабой школе и дающая возможность команде педагогов, оказавшейся в правильно организованной образовательной среде, изучить передовой опыт коллег и постараться внедрить его у себя.

Моральная поддержка – это мотивация к учебе и укреплению духа. Познавать новое всегда тяжело – время изучения ограничено, для проектов устанавливаются жесткие сроки сдачи. Возникает стрессовая ситуация, когда обучающийся боится не успеть все сделать самостоятельно, что может отразиться на мотивации к учебе.

Конечно, можно заниматься самообразованием в одиночку. Но наставник задает вектор движения, направляет и предостерегает, то есть помогает сэкономить самый главный ресурс ВРЕМЯ. Саморазвитие – это круто, но долго. Если требуется из точки А попасть точку Б быстро и с отличными результатами, то лучше взять с собой наставника.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Щипунова Н.Н. «Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Молодой ученый. – 2016 №6
2. Слостенин В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки / Слостенин М.: Изд. Дом магистр- Пресс, 2000
3. Ляудис В.Я. Психолого – педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся / по редак. А.А. Бодаева М.: 1980

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых педагогов в профессию. Автор отмечает, что в современных условиях подготовки молодых специалистов роль наставника в образовании приобретает важное значение.

**Ключевые слова:** институт наставничества, функции наставничества, технологии наставничества, качества наставника, творческий потенциал педагога.

Новая работа, новые требования, ведение огромного количества документации, различные методы и формы работы, особенно работа с детьми – все это у каждого человека всегда вызывает определенные трудности. Молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент ему очень необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Кто такой педагог-наставник? Что тогда представляет собой наставничество? Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

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

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

Устраиваясь на работу, например в школу, среднее специальное учебное заведение, молодые педагоги, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных со знакомством с коллективом и с группами, со вступлением в новую должность – преподавателя. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем на пути молодого преподавателя.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей преподавателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неопределимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой коллега, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. В моей практике наставничества были и студенты, проходившие педагогическую стажировку в школе (когда я работала в школе), и молодые преподаватели (здесь в СПО). Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности. Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь молодым преподавателям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Для меня, для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами стали: проведение уроков для молодого педагога, как обмен опытом, проведение индивидуальных консультаций, совместное посещение их уроков с последующим анализом урока, подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок, а также консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Наша совместная деятельность, преподавателя-наставника и молодого педагога, начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса является урок. Поэтому урокам уделяем наибольшее внимание. Совместно с молодым коллегой анализируем проведенные им уроки, знакомство с методическими рекомендациями по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

Работа с молодыми преподавателями помогает им в становлении их педагогического мастерства, научит их разбираться в сложных вопросах инновации в образовании, применять научно-исследовательскую деятельность на уроке и во внеурочной деятельности.

Итак, сущность наставничества заключается в процессе обучения на рабочем месте. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Данный метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, он способствует решению проблем, связанных со старением кадров.

У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми преподавателями, в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания, наставничество – относительно недорогая форма работы с молодыми специалистами.

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

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2018 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 21.09.2021 г.)

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

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

5. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2022. – 98 с

6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2022. - Т. 6, №4. - С.11-26

7. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ В СИСТЕМЕ СПО

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье раскрывается концепция наставничества, организация работы наставников в процессе социализации первокурсников, особенности организации наставничества в учебных группах и образовательном учреждении. Обосновывается необходимость психолого-педагогического сопровождения первокурсников с целью повышения качества профессиональной деятельности по воспитанию обучающихся.

**Ключевые слова:** наставничество, адаптация первокурсников, социализация обучающихся, технологии наставничества, психолого-педагогическое сопровождение.

Наставничество первокурсников в образовательном учреждении среднего профессионального образования является важной и полезной практикой, которая помогает новым студентам успешно адаптироваться к учебной среде и общественной жизни.

Наставничество – это процесс, в рамках которого классный руководитель, а иногда и старшекурсник, оказывает помощь и поддержку первокурснику в его первые месяцы обучения. Наставник предоставляет информацию о правилах и требованиях учебного заведения, рассказывает о доступных ресурсах и услугах, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией и организацией учебного процесса. Он также может помогать первокурснику в построении социальных контактов, участии в студенческой жизни и осознании своих профессиональных целей [2, с. 15].

Основная цель наставничества – создать поддерживающую и доверительную обстановку, в которой первокурсники могут получить необходимую информацию и наставления от старшекурсников, которые уже прошли через этот процесс адаптации. Наставники могут делиться своим личным опытом, советовать в вопросах учебы и социальной интеграции. Это помогает новым студентам снизить страх и тревогу перед неизвестным, а также повысить веру в свои способности.

Адаптация – это процесс изменения характера связей, отношений обучающегося к содержанию и организации учебного процесса [5, с.233]. Вхождение подростков в систему профессионального обучения, приобретение ими нового социального статуса требуют выработки новых способов поведения, позволяющих в наибольшей степени соответствовать своему новому статусу. Такой процесс приспособления может проходить достаточно длительное время, что может вызвать у человека перенапряжение как на психологическом, так и на физиологическом уровнях, вследствие чего у обучающегося снижается активность и он не может не только выработать

новые способы поведения, но и выполнять привычные для него виды деятельности.

Адаптация первокурсников является одной из важных и сложных задач, которую студенты должны пройти в начале своего образовательного пути. Независимо от того, насколько они подготовлены и уверены в своих способностях, смена среды и новые требования могут вызвать стресс и неопределенность. Однако, с помощью некоторых стратегий и поддержки, первокурсники могут успешно адаптироваться к новым условиям.

Первое, что должны сделать первокурсники, – это установить правильное отношение к учебе. Важно понимать, что адаптация будет занимать время, поэтому важно быть терпеливыми и готовыми к изменениям. Нельзя ожидать, что все будет сразу идеально, и нужно осознать, что у всех новичков возникают трудности.

Во-вторых, активно включиться в учебную и социальную жизнь учебного заведения. Участие в мероприятиях поможет студентам наладить связи с другими и лучше понять образовательную среду. Также это позволит первокурсникам найти единомышленников и получить дополнительную поддержку.

Исходя из вышесказанного, можно выделить следующие направления деятельности наставника (классного руководителя) в учебном учреждении СПО:

1. Знакомство обучающихся с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего распорядка, правами и обязанностями студента, традициями, организацией и содержанием учебно-воспитательного процесса и т.п.

2. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов-первокурсников к образовательному процессу.

3. Формирование студенческого коллектива.

4. Оказание помощи активу студенческой группы в организационной работе, в привлечении студентов к научно-исследовательской, общественной работе и развитию различных форм студенческого самоуправления.

5. Создание атмосферы доброжелательных, доверительных, творческих отношений между преподавателями и студентами.

6. Взаимодействие с заведующим отделением, преподавательским составом, администрацией учреждения СПО по проблемам обучения и воспитания в студенческой группе и т.п.

7. Взаимодействие с родителями студентов по вопросам обучения и воспитания [3, с. 50].

Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также 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.

Наставничество первокурсников имеет ряд преимуществ. Во-первых, оно помогает ускорить процесс адаптации и интеграции новых студентов в образовательную среду. Во-вторых, наставничество способствует формированию коммуникативных навыков, лидерских качеств и ответственности у старших студентов. В-третьих, наставничество может помочь снизить отток студентов в первый год обучения, так как новичкам будет предоставлена необходимая поддержка, информация и ресурсы для успешной учебы.

Наставничество также является важным инструментом социализации первокурсников в учебной среде.

Социализация – это процесс, в ходе которого индивидуум учится адаптироваться к социальным и культурным нормам, ценностям и ожиданиям общества [4, с. 86]. Первокурсники должны освоить специфическую культуру учебной среды, понять правила общения и взаимодействия со своими однокурсниками и преподавателями, а также овладеть навыками самоуправления и достижения успеха в учебе.

Наставничество помогает первокурсникам освоить все эти аспекты социализации в образовательном учреждении. Наставники - студенты старших курсов, имеющие опыт обучения в данной учебной среде, могут делиться своими знаниями и опытом с протее. Они помогают новым студентам интегрироваться в студенческое сообщество, знакомят их с основными структурами и организациями учебного заведения, а также ориентируют в различных активностях и мероприятиях, которые проходят на территории филиала.

Наставники также помогают первокурсникам развить навыки активного общения и установить социальные связи в учебной среде. Они могут организовывать встречи и мероприятия, на которых студенты могут познакомиться друг с другом. Такие мероприятия помогают сократить время на установление новых социальных связей и создают основу для будущих дружеских и профессиональных отношений. Они также могут помочь первокурсникам понять специфику учебных групп и курсов, а также научить эффективному взаимодействию в групповой работе.

Кроме того, наставничество способствует развитию лидерских навыков у наставников, которые становятся ролевыми моделями для первокурсников. Они могут помочь первокурсникам развить уверенность в себе и способность принимать решения. Такие лидерские навыки являются важными для достижения успеха в учебе и вне учебы.

Другими словами, наставничество является эффективным инструментом социализации первокурсников в учебной среде. Оно помогает новым студентам быстрее адаптироваться к новым условиям и связям в филиале, снижает стресс и тревогу, связанные с началом учебы. Наставничество также создает благоприятную обстановку для формирования социальных связей и развития



лидерских качеств у студентов. Оно способствует более успешной и приятной учебной карьере первокурсников.

Для реализации наставничества в Калмыцком филиале ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет» разработана программа «Первокурсник», которая включает обучение наставников, организацию встреч и мероприятий для первокурсников, постановку задач и планов работы. Выделяют следующие этапы деятельности наставника: этап знакомства, формирования основ взаимодействия, этап развития деятельности, направленный на удовлетворения потребностей субъектов, этап достижения результатов, их осмысления и оценки, этап редефиниции (приобретения нового статуса). Среди методов деятельности наставника в научных источниках чаще всего упоминаются: интерактивные (беседа, диалог, дискуссия), проблемный и проектный метод, мастер-класс, консультирование, инструктирование, демонстрация действий и поведения, «учение через наблюдение», наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного [1, с. 60].

Таким образом, наставничество первокурсников является важным инструментом, способствующим успешной адаптации новых студентов и формированию их лидерских качеств. Оно помогает создать благоприятную учебную и социальную среду, в которой студенты могут реализовать свой потенциал и достичь успеха в своей учебе и профессиональном росте. Важно также установить эффективную систему обратной связи и оценки результатов наставничества, чтобы постоянно совершенствовать этот процесс.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Григорьева, А.В., Черняк, Е.Ф. Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования // Учёные записки (АГАКИ). - 2021. - №3 (29). - С. 60-66.

2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

3. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.

4. Петраш, М.Д., Стрижицкая, О.Ю., Полякова, М.К. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. - 26 (1). - С. 85-91.

5. Соина, В.М. Наставничество как предмет научной рефлексии // Мир науки, культуры, образования. - 2020. - № 5 (84). - С. 232-234.

## ПЕРЕДАЧА ОПЫТА ОТ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА НАЧИНАЮЩЕМУ ПЕДАГОГУ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье описывается опыт наставничества по введению молодых педагогических кадров в профессию, его профессиональной адаптации. Роль наставничества как форма взаимодействия для развития компетенций индивидуального потенциала, повышения вовлеченности и формирование поведенческих качеств, соответствующих данному учебному заведению.

**Ключевые слова:** наставник, практика наставничества, модель наставничества, SMART-цели.

В современных условиях наставничество рассматривается как эффективный элемент развития персонала. Преимущество для организации при создании системы наставничества состоит в создании положительного отношения к работе, рост производительности труда и профессионализма, снижение текучести кадров, повышение доброжелательности к компании.

Наставничество для опытного педагога является сегодня эффективным способом повышения своей квалификации и выход на более высокий уровень профессиональной компетенции. Для специалистов, которые только начинают свой профессиональный путь в педагогику, наставничество позволяет оказывать поддержку в процессе профессиональной адаптации и способствует более быстрому развитию карьеры педагога.

Главной задачей деятельности наставника является адаптация новых работников к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности на рабочем месте.

Необходимо отметить, что наставничество в направлении развития педагог-профессионал – «начинающий» педагог отличается от других форм развития, таких как педагог-профессионал – молодой специалист, педагог-наставник – обучающийся и т.д.

В данной статье рассмотрим необходимые знания, требуемые педагогу-профессионалу по отношению к начинающему педагогу.

Во-первых, педагог-профессионал должен знать несколько моделей наставничества для организации взаимодействия с начинающим-педагогом и использовать их в зависимости от ситуации, личностных качеств наставника и наставляемого.

Таблица 1

Модели наставничества процесса подготовки  
по программам среднего профессионального образования [2]

Модель наставничества	Определение	Преимущества

<p>Традиционно е наставничество (One-on-One Mentoring – «один на один»)</p>	<p>Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протее) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей</p>	<p>1. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного</p> <p>2. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха</p> <p>3. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию</p> <p>4. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции</p>
<p>Партнерское наставничество: (Peer-to-Peer Mentoring) «равный – равному»</p>	<p>Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает</p>	<p>1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой</p> <p>2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям</p> <p>3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей</p>
<p>Групповое наставничество (Group Mentoring)</p>	<p>Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)</p>	<p>1. Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.</p> <p>2. Группа наставников может представить предложения для развития карьеры, организовать</p>

		доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации
Флеш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество во через одноразовые встречи или обсуждения	<p>1. Помогает подопечным учиться, обращаться за помощью к более опытному сотруднику.</p> <p>2. Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале</p>
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<p>1. Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников.</p> <p>2. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами</p>
Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.	<p>1. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.</p> <p>2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга</p>
Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<p>1. Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется.</p> <p>2. Этот вид наставничества может задействовать несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей.</p> <p>3. Виртуальное наставничество обеспечивает</p>

		поддержку производительности и передачу неформализованных знаний
--	--	--

В практике моего наставничества были использованы все данные методы:

- традиционное наставничество использовалось для ознакомления с основными методами проведения уроков, первоочередных задач организации;
- партнерское – для подбора наиболее оптимальной формы проведения урока, которое достигается благодаря обсуждению различных этапов урока и получению конечного результата, в данном случае новые идеи присущи наставляемому, опыт – наставнику, в предполагаемом результате;
- групповое наставничество – для обогащения опыта начинающего педагога были организованы взаимопосещения уроков с различными педагогами и различными формами проведения занятий;
- флеш-наставничество – обсуждение конкретной проблемы;
- скоростное-наставничество – быстрое взаимодействие нескольких преподавателей и наставляемого, для определения педагогов с общими целями и взаимными интересами, кооперирование для выполнения аналогичной работы с другими преподавателями;
- реверсивное наставничество – обогащение собственного опыта при взаимопосещении занятий, например, использование на уроках информатики готовых прикладных программ для отработки заданий ЕГЭ;
- виртуальное наставничество – был создан лонгрид-сайт для размещения основной документации для подготовки к уроку: образцы технологических карт уроков, бланки форм анализа уроков, формы мотивации, типы уроков и т.д. Сайт для оказания методической помощи начинающему педагогу представлен на рисунке 1.



Рисунок 1 – Сайт для оказания методической помощи начинающему педагогу

Использование нескольких методов наставничества позволяет сделать отношения между наставником и наставляемым открытыми, доброжелательными, помогают начинающему специалисту понять свою ценность и не бояться обращаться за помощью к наставнику.

Во-вторых, очень важно организовать обратную связь от подопечного к наставнику. Многие проблемы разрешаются, когда наставляемый сразу сообщает о затруднениях или о новых видах работ ранее ему неизвестных. Самоуверенность новых сотрудников, когда они считают, что знают, как правильно сделать, но не предполагают, что могут в организациях быть определенные формы отчетности или документации очень часто ведет к напрасно потраченным трудозатратам и времени, что ведет к негативному

восприятию коллектива и организации. Наставнику необходимо предупреждать заранее такие случаи.

На каждом этапе коммуникационного процесса могут возникнуть затруднения, снижающие эффективность взаимодействия. Это может проявляться в нечеткой и неконкретной цели для себя и своего подопечного, неполном представлении о готовности наставляемого к обсуждению вопросов, в том числе мотивационной, физической, эмоциональной и т.д.

Для этого эффективным является метод постановки цели - SMART, который ориентирован на достижение пяти основных характеристик: конкретности, измеримости, достижимости, важности и определенности по срокам. Методы постановки целей приведены в таблице 2.

Таблица 2  
Метод постановки цели SMART

Характеристика цели	Описание характеристики цели	Ключевой вопрос
S – Specific (конкретность)	Ясность, конкретность и актуальность, учет специфики ситуации коммуникации	Что именно мы хотим сделать?
M – Measurable (измеримость)	Измеримость и диагностичность, четкое указание на результаты коммуникации	Какие результаты будут признаком эффективности нашей работы?
A – Achievable (достижимость)	Достижимость, обеспеченность ресурсами, ориентация на зону ближайшего развития	Сможем ли мы это сделать (с учетом всех факторов)?
R – Relevant (значимость)	Значимость, соответствие стратегической цели, принятие подопечным	Как мы можем применить полученный результат?
T – Time bound (срочность)	Определенность по срокам, наличие временных точек для контроля результата	Сколько времени нам необходимо?

Для успешного взаимодействия наставник может создать для себя индивидуальный план развития компетенций на основе системы постановки целей. Рассмотрим, пример, когда наставляемый педагог игнорирует график посещения и проведения уроков, представлен в таблице 3

Таблица 3  
Индивидуальный план развития наставника

Сроки	Действия по развитию/мероприятия	Поддержка/сопровождение	Контроль	Отметка о выполнении
7.04.23	Выявить проблему:	наставник,	Запрашивать и	Проблема

	график посещений уроков совпадает с проведением собственных уроков, не согласован с учебной частью.	наставляемый молодой педагог, методист, коллеги	получать обратную связь от методиста, молодого педагога и учебной части не реже 1 раза в 3 дня	выявлена, необходимы изменения в график
7.04.23	Изменить график проведения уроков	наставник	Запрашивать и получать обратную связь от методиста, молодого педагога и учебной части	В график внесены изменения проводимых открытых уроков наставником
7.04.23	Измененный график проведения уроков согласовать со всеми	наставник, наставляемый молодой педагог, методист, учебная часть	Предоставить новый график методисту, молодому педагогу, учебной части	График согласован с методистом, молодым педагогом и учебной частью
12.04.23	Посещение молодым педагогом урока наставника	наставник, наставляемый молодой педагог, методист, учебная часть	Присутствие на уроке	Выполнен
12.04.23	Анализ обсуждение урока наставника	наставник, наставляемый педагог	Присутствие на уроке	Выполнен
24.04.23	Проверить методическую документацию молодого педагога к уроку	наставляемый молодой педагог, методист	Карта урока, конспект	Выполнен
25.04.23	Проведение молодым педагогом урока	наставник, наставляемый молодой педагог, методист, учебная часть	Проведение урока	Выполнен

Цель: развивать умения у наставляемого расставлять приоритеты, делать выводы, принимать решения и организовывать выполнение рабочих задач



Подводя итог, стоит отметить, что наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в обучении, практическим опытом. Эффективность работы наставничества заключается в адресной и индивидуальной форме работы приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Герасимова М.А. Особенности наставничества в процессе реализации программ среднего профессионального образования: методические рекомендации для руководящих работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области / М. А. Герасимова, Е. В. Игонина, Т. А. Корчак; Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», Кафедра педагогики профессионального образования. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2019. – 49 с.

2. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса: анализ, прогноз, управление. – 2017. – № 6 (38).

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НОВАЯ МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье раскрывается модель педагога-наставника в современных условиях, определены критерии, которыми характеризуется педагог-наставник.

**Ключевые слова:** наставничество, коучинг, целевая модель, задачи реализации, педагог-наставник, критерии

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Наставничество в России известно с древнейших времен. Оно было широко распространено во всех слоях и социальных группах населения, у всех народов многонациональной и поликонфессиональной страны, во всех сферах жизни и деятельности людей. Обучение крестьянскому труду и ремеслу, овладение духовными практиками, взросление и становление личности князей и царственных особ, воспитание доблестных воинов и выдающихся полководцев, формирование профессиональных качеств чиновников, развитие талантов ученых и педагогов, деятелей искусства и культуры, достижения спортсменов невозможно представить без наставников, которые всегда были рядом и разделяли всю меру ответственности за успехи и судьбу своих питомцев.

Наставничество строилось по принципу «делай, как я, делай лучше меня!» и являлось залогом поступательного развития общества. Ученики, стоящие на плечах гигантов, рано или поздно превосходили своих учителей, становясь надежной опорой для следующих поколений учеников.

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

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и «Молодые 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 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 неопределённости.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

улучшение показателей организаций в образовательной, социокультурной,

- спортивной и других сферах; подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной

- деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого

- обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; создание экологической 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.

Наставничество- процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником.

Коучинг - целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании.

Исходя из определений можно выделить ряд отличий наставничества и коучинга (таблица 1).

Вид обучения/критерии сравнения	Наставничество	Коучинг
Ситуация применения	Применяется в период адаптации молодых сотрудников	Практические не используется для молодых сотрудников
Информационное наполнение	Охватывает широкий круг проблем и является более общим процессом	Относится к определенному умению в сфере деятельности
Объективно-субъективные отношения	Наставник-профессионал своего дела, который дает советы и рекомендации молодым сотрудникам	Коучер, чаще всего, работает с первыми лицами организации, не углубляясь в ее структуру. Он является независимым специалистом.
Путь к достижению цели	Наставник заранее знает, как решать поставленную задачу и достигнуть цели, и рассказывает об этом обучаемому, «Существуют следующие способы решения»	Коучер направляет работника к достижению цели, показывая ему его потенциал и возможности. Сам коучер может не знать пути решения. «Что для вас будет решением в данной ситуации?»
Взаимоотношения с обучаемым	Наставник должен поддерживать доверительные и дружеские отношения с обучаемым	Поддерживаются рабочие отношения. Коучер может высказывать недовольство, иногда в грубой форме.

Современный учитель позиционируется со следующими ролями (схема 1).

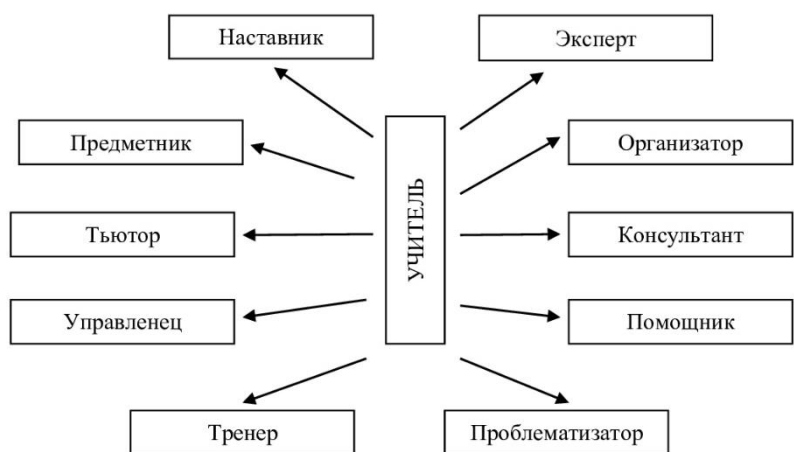


Схема 1

Педагог-наставник:

- открытый новому опыту;
- интересный;
- с широким кругозором;
- активный;
- общительный;
- добрый;
- умный;
- креативный;
- позитивный;
- честный;
- справедливый;

- надежный и ответственный.

А еще он:

- интересный собеседник;
- всегда готов выслушать и поддержать;
- внимательный к проблемам другого человека;
- знает, как выходить из спорных и трудных ситуаций;
- на него можно положиться;• всегда выполняет свои обещания;
- готов поделиться своим опытом;
- имеет разнообразные хобби;
- успешный и состоявшийся в какой-либо области;
- имеет интересных друзей и знакомых из разных сфер жизни;
- готов регулярно общаться.

Какими характеристиками должен обладать наставник? Можно выделить несколько критериев.

Критерий 1. Наставник в первоначальном значении слова – мудрый советчик, пользующийся доверием подопечного. У истоков успешной деятельности любого человека рядом с ним обязательно находился кто-то, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком может быть его наставник. Он представляет ролевую модель для подопечного в корпоративном и квалификационном поведении.

Критерий 2. Высокие жизненные ценности. Авторитет среди коллег.

Критерий 3. Тьютор, помощник. Личное желание. Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится.

Критерий 4. Эксперт. Влиятельность. Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.

Критерий 5. Организатор. Ответственность и организованность. Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: «Любое великое дело – вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, умения или хитрости, а организации». Поэтому так важно, чтобы наставник в полной мере отвечал этому критерию. Он должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон. Быть наставником, значит обладать следующими качествами: – уверенным в себе; – стрессоустойчивым; – коммуникабельным; – толерантным; – ответственным; – пунктуальным; – лидером.

Критерий 6. Тренер. В общепринятом смысле наставник – это человек, который обладает большим, чем у подопечного, опытом в определенной сфере или в жизни в целом, и он готов этим опытом делиться и помогать другому в его развитии. Следовательно, основная роль наставника – это роль старшего друга.

Критерий 7. Коуч-специалист, помогающий в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей.

Критерий 8. Ментор-опытный советник, деятельность которого направлена на полное сопровождение протеже к поставленной цели; обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд со «стороны», может объединять роли преподавателя, коуча, консультанта, тренера, психолога.

Критерий 9. Фасилитатор-человек, помогающий понять общую цель и поддерживающий своего подопечного в его достижениях, обеспечивает развитие коммуникации подопечного с коллегами, способствует созданию продуктивного климата в коллективе учителей.

Современное наставничество педагогических работников впитало в себя лучшие традиции наставничества российского образования, которое всегда отличается стремлением к демократическому руководству, государственным регулированием, созданием благоприятных условий для превращения педагогического наставничества в массовое общественно-профессиональное движение.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе/И.А. Барыбина//Школа-2012.-№7- с16-24.

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

3. «Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях» [электронный ресурс]: методич. рекоменд./сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.И. Серикова.- Челябинск: ЧИППКРО, 2021

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

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ**

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Калмыкии Торгово-Технологический колледж г. Элиста*

**Аннотация.** Роль наставничества в формировании молодого поколения педагогов. Становление молодого педагога, адаптация в профессии, дорога к саморазвитию, становление успешного профессионала

**Ключевые слова:** Наставничество. Профессиональное развивающее. Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать. Надо учиться на опыте. Профессиональный рост.

Сегодня я хотела бы поделиться с вами своими мыслями о роли наставничества в формировании молодого поколения педагогов. В современном образовательном процессе наставничество играет важную роль, помогая будущим педагогам развиваться, достигать своего потенциала и становиться успешными профессионалами.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, когда начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы обучения студентов, под непосредственным руководством педагога-наставника.

### **Цель наставничества:**

способствовать формированию профессионально - адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

### **Задачи:**

помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;

способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;

предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий со студентами и поиск возможных путей их преодоления;

стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;

способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество.

Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В

России эта форма начала развиваться с 30-х годов XX столетия, достигнув расцвета в 70-х годах. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими, из которых являются приобретение личностно-профессиональных

качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения, и в первые годы работы в образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде. Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В нашем коллективе опора на положительные качества педагога сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Во-первых, наставничество способствует передаче опыта и знаний от опытных педагогов к молодым специалистам. Молодые педагоги могут получить ценные уроки и советы от своих наставников, которые уже прошли через множество ситуаций и имеют богатый опыт работы. Наставник может поделиться своими знаниями о методиках преподавания, организации урока, работы с разными типами учеников и многом другом. Это помогает молодому поколению педагогов быстрее адаптироваться к педагогической среде и эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями студентов, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Во-вторых, наставничество способствует развитию профессиональных навыков и уверенности в своих силах у молодых педагогов. Благодаря наставничеству, они получают возможность практического применения своих знаний и умений под руководством опытного специалиста. Наставник может помочь молодому педагогу разработать уроки, провести наблюдение и анализ учебной деятельности, а также дать обратную связь и рекомендации по улучшению. Это помогает молодым педагогам повысить свою профессиональную компетентность и уверенность в своих силах.

В-третьих, наставничество способствует развитию лидерских качеств у молодых педагогов. Под руководством наставника они могут получить возможность принимать ответственность за свои действия, развивать



коммуникативные навыки и участвовать в коллективной работе. Это помогает молодым педагогам развить навыки руководства, которые будут полезны им в будущей профессиональной деятельности. Они смогут эффективно организовывать работу учебных групп, вести коллективные проекты и быть лидерами в своей образовательной среде.

В настоящее время, в условиях повышения требований к профессионализму

педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников, изучение данного вопроса в отношении «наставничества» за рубежом.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого Педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Наконец, наставничество способствует развитию мотивации и профессионального роста у молодых педагогов. Когда молодой педагог чувствует поддержку и интерес со стороны наставника, он становится мотивированным и готовым к развитию своих профессиональных навыков. Наставник может помочь молодому педагогу определить свои цели и разработать план действий для их достижения. Он может предложить индивидуальные задания и проекты, подстроенные под уровень знаний и интересы молодого педагога, что способствует более эффективному усвоению материала и росту его профессиональных компетенций.

В заключение, наставничество играет важную роль в формировании молодого поколения педагогов, помогая им развиваться, достигать своего потенциала и становиться успешными профессионалами. Оно способствует передаче опыта и знаний, развитию профессиональных навыков и уверенности в своих силах, развитию лидерских качеств и мотивации к профессиональному росту. Поэтому, наставничество следует рассматривать как неотъемлемую часть формирования молодого поколения педагогов и активно применять в педагогической практике.

Спасибо за внимание.

## **ЭТИКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИКА В ОБРАЗОВАНИИ**

*Волгоградский филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет» г. Волгоград*

**Аннотация.** В статье проводится анализ этических аспектов и профессиональной ответственности наставников в образовании. Исследуется влияние этических норм на взаимодействие наставника и ученика, а также рассматривается значение профессиональной ответственности наставника. Авторы выделяют ключевые аспекты, такие как доверие, конфиденциальность, справедливость, уважение и подчеркивают важность непрерывного профессионального развития наставников,

**Ключевые слова:** этика, этические нормы, профессиональная ответственность, наставничество, образование.

Сфера образования сегодня сталкивается с множеством вызовов и изменений, связанных с быстро меняющимися образовательными стандартами, технологическими инновациями и социокультурными трансформациями. В этом контексте, профессиональная ответственность и этика наставников становится ключевым аспектом обеспечения качества образования и формирования будущих поколений.

Наставники в системе образования играют важнейшую роль, оказывая влияние на развитие учеников и формирование их ценностей, навыков и компетенции. Однако, в процессе обучения и взаимодействия с учениками, наставники часто сталкиваются с моральными и этическими вопросами, которые могут повлиять на качество и результативность образовательного процесса.

В сфере образования, этика представляет собой систему моральных норм и принципов, регулирующих поведение и взаимодействие участников образовательного процесса, включая наставников и учеников. Основанной целью этики в образовании является создание справедливой и этически обоснованной образовательной среды, способствующей развитию учеников и формированию их личности. Она охватывает такие аспекты, как уважение к интеллектуальной собственности, доверие, конфиденциальность информации, эффективное управление классом и группой, предоставление обратной связи и профессиональное поведение наставников.

Профессиональная ответственность в свою очередь определяется как обязательство выполнять свои профессиональные обязанности и действовать в интересах учеников и образовательной среды. Это включает в себя поддержание высоких стандартов профессионального поведения, следование этическим нормами и уделяет внимание развитию учеников.

Наставники несут обязанность перед своими учениками в обеспечении им качественного образования и индивидуальной помощи.

Этика и профессиональная ответственность наставника взаимосвязаны и взаимообусловлены. Соблюдение этических норм способствует более эффективному выполнению профессиональных обязанностей, а профессиональная ответственность требует соблюдение более высоких этических стандартов поддержки их учебном и личностном развитии. Это включает в себя создание безопасной и стимулирующей образовательной среды, обеспечение доступности образовательных ресурсов. Это содействует созданию эффективной и этически обоснованной образовательной практики.

Роль наставника в образовательном процессе не ограничивается только передачей знаний и навыком. Он также играет важную роль в формировании отношений с учениками, создавая учебную среду, в которой ученики могут чувствовать себя комфортно. Наставник должен быть способен развивать эмоциональную связь с учениками, что способствует эффективному обучению и укреплению позитивных отношений.

Эта эмоциональная связь, которую наставник устанавливает с учениками, исходит их понимания и внимания к их потребностям и индивидуальным особенностям. Наставник, проявляя интерес к ученикам как личностям, стимулирует их академический рост и самооценку. Это также способствует формированию доверия благодаря чему ученики чувствуют, что могут обратиться за помощью и советом.

Доверие является важным аспектом взаимодействия между наставником и учениками, так как ученики должны иметь уверенность в том, что их наставник поддержит, будет справедлив и честен в своих действиях и решениях. Доверие создает основу для открытого общения и обмена информацией, что критически важно для успешного образовательного процесса. Когда ученики доверяют своему наставнику, они более склонны задавать вопросы, обсуждать трудности и проявлять активность в учебе.

Конфиденциальность также играет важную роль в образовательном процессе ведь ученики должны знать, что информация, которую они поделили с наставником в ходе обучения или консультаций, остается анонимной для других лиц. Это создает безопасную среду, в которой ученики могут свободно выражать свои мысли, чувства и проблемы, не беспокоясь о разглашении личных данных.

Справедливость и уважение к разнообразию являются другими важными аспектами роли наставника. Наставники должны учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого ученика, а также проявлять уважение к различиям в культуре, способностях и социальных фонах учеников. Создание инклюзивной образовательной среды, где каждому ученику предоставляются равные возможности для обучения и развития, является важной задачей наставника.

Наставники должны прививать уважение учеников и к интеллектуальной собственности, которая включает в себя права авторства, патенты, авторские права, и другие формы защиты интеллектуальной деятельности, связанные с использованием и цитированием чужих интеллектуальных работ. Уважение к интеллектуальной собственности не только содействует формированию

этической культуры, но также способствует развитию критического мышления и творческих способностей учеников.

Умение наставника эффективно управлять поведением учеников в классе и группе создает условия для активного участия и сосредоточения на учебе. Кроме того, предоставление обратной связи со стороны наставника помогает ученикам лучше понимать свой прогресс и определять области для дальнейшего улучшения и развития.

Таким образом, все вышеуказанные аспекты совместно способствуют успешному обучению и развитию учеников.

Непрерывное профессиональное развитие остается критическим аспектом для наставников. Оно необходимо, чтобы наставник мог эффективно выполнять свои обязанности и соответствовать высоким стандартам этического и профессионального поведения. Данное развитие становится неотъемлемой частью его профессионального пути, обеспечивая актуальность и качество его работы в образовательной среде.

Способы и ресурсы для профессионального роста наставника являются ключевыми элементами обеспечения его успешной работы в сфере образования, рассмотрим их более подробно:

1. Участие в семинарах и конференциях. Это один из наиболее распространенных способов для наставников получить актуальные знания и делиться опытом. Участие позволяет наставником быть в курсе последних тенденций в образовании, обсуждать актуальные вопросы с коллегами и учёными, а также обмениваться лучшими практиками;

2. Курсы повышения квалификации. Специальные образовательные программы и курсы могут помочь наставникам углубить свои знания в конкретной области образования или приобрести новые навыки. Такие курсы могут предоставляться как в очной форме, например в учебных заведениях, так и онлайн.

3. Чтение литературы и исследований. Наставники могут активно читать специализированные книги, научные статьи и исследования, которые касаются образовательных тем. Это позволяет им расширить свой кругозор, ознакомиться с новыми методиками и тенденциями и применять их в практике.

4. Участие в профессиональных сообществах. Присоединение к профессиональным образовательным организациям и сообществам предоставляет наставникам доступ к ресурсам, обмену опытом, исследованиям и мероприятиям, специфичным для их области деятельности.

5. Самообучение. Самоорганизованное обучение через онлайн-курсы, вебинары, учебники и видеолекции также играет важную роль в профессиональном росте. Наставники могут самостоятельно выбирать темы и источники, которые соответствуют их потребностям и интересам.

6. Использование технологий. Современные образовательные технологии представляют множество инструментов для профессионального роста. Это может включать в себя использование образовательных платформ, онлайн-ресурсов, мобильных приложений и многое другое.

Итак, способы и ресурсы для профессионального роста наставника разнообразны и предоставляют множество возможностей для обогащения, знаний, усовершенствования навыков и поддержания актуальности в сфере образования. Эти инструменты и ресурсы позволяют наставника лучше служить своим ученикам и эффективно соблюдать высокие стандарты профессиональной деятельности этики.

Помимо этого, автором предлагается создать усовершенствованные программы и тренинги по этике и ответственности наставников в образовании, которые будут ориентированы на развитие и укрепление этических навыков и понимания важности ответственного поведения в педагогической практике.

Программы и тренинги по этике и ответственности представляют собой специальные образовательные и обучающие мероприятия, ориентированные на развитие этических компетенций и понимания важности этического поведения в сфере образования. Рассмотрим основные моменты данных программ более подробно:

1. Изучение этических принципов. Программы по этике должны включать в себя обширное изучение основных этических принципов, которые лежат в основе морального поведения в контексте образования. Это включает в себя такие важные аспекты, как справедливость, уважение к правам и частной жизни учеников, а также честность и добросовестность.

2. Обсуждение этических дилемм. Помимо теоретического изучения этических принципов, программы и тренинги предоставляют наставникам возможность активного обсуждения реальных этических дилемм и ситуаций, с которыми они могут столкнуться в процессе обучения. Это способствует формированию навыков анализа и принятия обоснованных этических решений.

3. Практические сценарии. Важным компонентом обучения этики и ответственности являются практические сценарии, в которых наставники могут применять свои знания и навыки на реальных ситуациях. Ролевые игры и симуляции позволяют наставникам практически применять принципы этики и ответственности и развивать уверенность в своей способности принимать правильные решения в сложных ситуациях.

4. Интеграция в педагогическую практику. Программы могут предоставлять наставникам рекомендации и инструменты для применения этических принципов в повседневной работе с учениками.

5. Обновление знаний. Учитывая изменения в образовательной среде и обновление этических стандартов, обучающие программы по этике и ответственности также могут включать в себя обновление знаний и обсуждение актуальных этических вопросов и вызовов, чтобы наставники оставались в курсе последних изменений.

Программы и тренинги по этике и ответственности предоставляют наставникам необходимый инструментальный для развития и соблюдения высоких стандартов этического поведения. Эти образовательные инициативы способствуют созданию этически ориентированной образовательной среды, улучшению качества образования и формированию педагогов, готовых

эффективно справляться с этическими вызовами в своей профессиональной деятельности.

Таким образом, в ходе исследования было выявлено, что этика и профессиональная ответственность наставников в образовании играют ключевую роль в формировании качественного образовательного процесса и влияют на успешное обучение учеников.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Гордашникова Ольга Юрьевна, Кузнецов Андрей Николаевич, Федорчук Юлия Михайловна Актуализация эффективных форм наставничества в системе общего образования // Ped.Rev.. 2023. №2 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-effektivnyh-form-nastavnichestva-v-sisteme-obshchego-obrazovaniya>.

2. Ляус Ю.А., Бородина Е.Г. Наставничество в современной образовательной системе // Вестник науки. 2023. №6 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-obrazovatelnoy-sisteme>

3. Прокофьев Андрей Вячеславович Научное руководство и академическое наставничество: этические аспекты // Ведомости прикладной этики. 2019. №53. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnoe-rukovodstvo-i-akademicheskoe-nastavnichestvo-eticheskie-aspekty>

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье обсуждаются изменения в системе Российского образования и роль учителя в этих изменениях. Основные требования к профессионализму педагогов включают компетентность в сферах воспитания, обучения и развития обучающихся, организации взаимодействия с участниками образовательного процесса, создания подходящей образовательной среды и внедрения инноваций. Успешная адаптация молодых педагогов к современным требованиям системы образования.

**Ключевые слова:** система образования, педагог, федеральные государственные образовательные стандарты, компетентность, воспитание, обучение, развитие обучающихся, организация взаимодействия, образовательная среда, инновации, молодые педагоги, профориентация.

На современном этапе развития общества, система Российского образования претерпевает значительные изменения, связанные с изменением модели культурно-исторического развития. Однако, несмотря на проводимые реформы, окончательный успех или неудачу этих изменений в конечном итоге определяет конкретный исполнитель – учитель или преподаватель. При внедрении ключевых нововведений в Российской системе образования, именно педагог становится центральной фигурой, воплощающей их на практике.

Основные требования к профессионализму педагогов определяются федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональными стандартами педагогов. Согласно этим документам, педагог обязан обладать компетентностью в различных сферах, включая:

1. Воспитание, обучение и развитие обучающихся;
2. Организацию взаимодействия с участниками образовательного процесса;
3. Создание подходящей образовательной среды;
4. Внедрение инноваций и другие аспекты.

Современные требования к системе образования и качеству педагогической работы могут оказаться непростыми для молодых педагогов, но разобравшись в них, они смогут избежать разочарования в своем выборе профессии, остаться преданными ей и стать успешными профессионалами. Согласно статистике из разных стран, от 10 до 50 процентов педагогов покидают профессию в первые пять лет работы.

Приступая к работе в образовательном учреждении, начинающие педагоги сталкиваются с адаптационными трудностями. Эти трудности включают знакомство с коллегами и учениками, а также адаптацию к новой роли учителя или педагога. Проблемы, с которыми они могут столкнуться, включают неэффективное управление временем во время занятий,

недостаточную ясность в структуре урока, трудности в объяснении учебного материала и иногда недопонимание среди коллег.

Начинающим педагогам важно получить профессиональную поддержку и развивать свое педагогическое мастерство и эту поддержку может предоставить опытный педагог-наставник, специализирующийся в том же предмете. Наставник способен предоставить всестороннюю методическую помощь. В современных условиях наставничество играет критическую роль, так как помогает молодым специалистам получить не только практическую, но и теоретическую поддержку на рабочем месте.

Наставничество – это многолетняя практика, которая далеко не утратила своей актуальности. Она является традиционным методом обучения, прослеживаемым ещё с греческой мифологии и произошедшим от имени Ментора, наставника Телемаха, сына Одиссея. Слова "ментор" и "наставник" стали синонимами мудрых советчиков, обретших всеобщее уважение. Понятие наставничества связано с индивидуумом, обладающим мудростью, способностью направлять и обучать, и часто служащим примером для подражания.

Главная цель наставничества в отношении молодых педагогов - развивать их как личности, способные успешно и профессионально решать задачи в сфере образования. Это важно с учётом требований, предъявляемых к образованию в России согласно закону "Об образовании" и Национальной доктрине образования.

Основной задачей наставника является поддержка молодых педагогов в адаптации к изменяющимся условиям педагогической деятельности и создание условий для раскрытия их профессиональных качеств и творческих способностей.

Для эффективного сопровождения молодого педагога необходимо следовать определенным шагам:

1. Анализ потребностей и диагностика: Начните с выявления потребностей молодого педагога в обучении, его намерений и целей. Оцените уровень его теоретической подготовки и выявите области, в которых он испытывает трудности.

2. Ознакомление с традициями: важно, чтобы наставник представил молодому педагогу особенности и традиции образовательной организации. Это поможет новичку лучше адаптироваться и понимать контекст работы.

3. Поддержка в начальный период: Первые дни самостоятельной работы молодого педагога могут быть сложными и волнительными, но они также предоставляют возможность для роста. Важно быть рядом с молодым специалистом, проявлять внимание к его эмоциональному состоянию, поддерживать его маленькими успехами и достижениями.

4. Постоянное обучение: Ориентируйте педагога на постоянное повышение квалификации, освоение передовых методов и приемов работы с детьми, а также на освоение секретов преподавания.

5. Совместная работа и планирование: Сотрудничество между наставником и молодым педагогом начинается с разработки плана работы. В



рамках этого сотрудничества важно посещать и взаимопосещать уроки, а также проводить консультации по методической поддержке.

6. Анализ и обратная связь: Основной формой организации учебного процесса являются занятия. Проводите совместный анализ занятий молодого педагога, предоставляйте методические рекомендации по планированию и достижению целей занятия. Обсуждайте, как правильно начинать урок, эффективно распределять время, использовать средства обучения и работать с технологической картой занятия.

Этот подход поможет эффективно сопровождать и поддерживать молодых педагогов в их профессиональном развитии.

В нашем колледже также проводится подобная практика. На протяжении многих лет существует традиция наставничества, когда каждому молодому педагогу официально назначается опытный наставник на основании соответствующего приказа. Задачей наставника становится сопровождение молодого педагога в период его адаптации к новым условиям работы, знакомство с особенностями педагогического коллектива, обучение методике преподавания конкретной дисциплины и введение молодого специалиста в процесс профессионального роста.

Для достижения этой цели (ПЦК Информационных технологий и кибербезопасности) мы используем различные эффективные методы работы с молодыми педагогами, включая:

1. Проведение специальных занятий для молодых педагогов;
2. Предоставление индивидуальных консультаций;
3. Совместное посещение занятий, проводимых опытными преподавателями, с последующим совместным анализом;
4. Подготовку к выступлениям с сообщениями и презентациями методических разработок;
5. Анализ занятий молодых педагогов с использованием системно-деятельностного, компетентностного и дифференцированного подходов;
6. Ознакомление с последними методическими разработками;
7. Консультации по организации родительских собраний, классных часов и подготовке материалов для различных конкурсов;

После успешной адаптации становится ясно, что молодой педагог достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки. Он способен эффективно организовывать учебную деятельность учащихся, применять современные педагогические технологии, такие как личностно-ориентированное и проблемно-диалогическое обучение. Кроме того, молодому специалисту удастся установить доброжелательные и продуктивные отношения с учащимися.

На протяжении учебного года мы также осуществляем программу по повышению профессионального мастерства молодых педагогов. В этой программе используются тренинговые занятия, цель которых заключается в развитии эмоциональной стабильности и стимуляции интереса молодых педагогов к их работе через улучшение взаимодействия в процессе обучения и игровых занятий.

Эти тренинги направлены на укрепление самосознания профессиональной личности и подготовку к ситуациям, требующим напряженных усилий в педагогической деятельности. Молодые педагоги научатся анализировать свои действия, оценивать их со стороны, выявлять свои недостатки и стремиться к самосовершенствованию, а также регулировать и формировать свое психоэмоциональное состояние.

Для достижения этих целей на тренинговых занятиях применяются активные методики, такие как деловые игры, упражнения по развитию конкретных качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные дискуссии, краткие выступления по теме, а также рефлексия и другие. Основным принципом такой тренинговой работы является развитие позитивного восприятия собственных успехов и достижений молодого специалиста, а не акцент на исправлении ошибок и неудач. Также важно повысить самооценку начинающего педагога, укрепить его уверенность и способность оптимистически воспринимать мир вокруг.

В рамках тренинговых занятий мы придерживаемся следующей структуры, которая способствует глубокому обучению и развитию участников.

Структура и содержание тренинговых занятий:

1. Ритуал приветствия: Начало каждого занятия отводится для создания атмосферы доверия и единства в группе. Этот ритуал способствует сплочению участников и усилению чувства принятия друг друга.

2. Разминка: здесь мы предлагаем антистрессовую гимнастику, которая помогает участникам снять напряжение и подготовиться к основной части занятия.

3. Основное содержание занятия: Этот этап фокусируется на саморазвитии и росте личности. Здесь участники изучают и принимают себя и других, осознают свою ценность и уникальность, а также свои способности и возможности. Мы помогаем им развивать самопонимание и уверенность.

4. Заключительный этап: Завершение занятия включает в себя рефлексия, где участники обсуждают свои эмоциональные состояния и осознают, что они извлекли из урока.

Наши тренинги охватывают разнообразные темы и цели.

Содержание тренинговых занятий:

1. Адаптационный тренинг "Я – успешный педагог": Основная цель - помочь молодым педагогам успешно адаптироваться в социально-психологическом плане и внедриться в профессиональную среду.

2. Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности: здесь участники могут побороть негативные эмоции и снизить эмоциональное напряжение.

3. Семинар-практикум "Образ педагога": Этот семинар направлен на создание благоприятных условий для работы, а также на развитие способности к рефлексии и самораскрытию.

4. Арт-терапевтический тренинг самопознания и рефлексии: здесь участники развивают самопонимание, учатся рефлексировать в группе и формируют положительный эмоциональный климат.

5. Тренинг "Просто поверь в себя": Цель - помочь участникам приобрести опыт выступления перед аудиторией, повысить самооценку и навыки уверенного поведения.

6. Тренинг "Мудрость в повседневных конфликтах": здесь участники развивают коммуникативные навыки, анализируют свои способы общения и оптимизируют межличностные отношения.

7. Тренинг "Психологическое благополучие педагога": Этот тренинг направлен на профилактику эмоционального выгорания и обучение навыкам саморегуляции и расслабления.

8. Тренинг личностного роста: Завершающий этап, который закрепляет полученные навыки и умения, обеспечивает психологическую поддержку и подводит итоги работы группы.

Эти тренинги играют ключевую роль в становлении педагогического мастерства молодых педагогов. Они учат адаптироваться к сложным задачам в образовании, применять научно-исследовательскую деятельность в работе и развивать коммуникативные навыки для успешного взаимодействия с коллегами и администрацией. Такие занятия создают условия для совершенствования педагогических навыков и наставничества.

Наставничество важно для передачи опыта и мастерства молодому поколению педагогов. Оно способствует обогащению педагогического опыта молодых специалистов и повышению квалификации педагогов-наставников. Это ценное приобретение для колледжа, так как с ростом педагогических кадров учебное заведение становится более эффективным. Молодой задор, креативность и энтузиазм молодых специалистов являются важным ресурсом для развития образовательной среды.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 17.09.2023).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/?ysclid=lmmdpquc3x58683017> (дата обращения: 17.09.2023 г.)

3. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 <О направлении Методических рекомендаций (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников")> Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija->

rossii-n-az-112808-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/  
обращения: 17.09.2023 г.)

(дата

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

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

6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Волгоградский филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Волгоград*

**Аннотация.** в статье исследуется как актуальность и важность наставничества молодых специалистов, так и наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру

**Ключевые слова:** трудоустройство, профессия, наставничество.

Актуальностью выбранной темы послужило то, что в современном мире все предприятия, как крупные, так и мелкие, хотят получить на работу готового специалиста с большим набором знаний и опытом работы.

Однозначно, наставничество - одна из старейших форм передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, которую с древних времен использовали все слои общества. Молодые люди после окончания обучения, попадают в условия жесткой рыночной конкуренции и высоких профессиональных требований.

Готовность будущих специалистов к трудовой деятельности, их профессиональная самостоятельность и направленность, формируются в первую очередь в процессе практического обучения в мастерских и лабораториях колледжа и на предприятиях в период обучения студентов.

Освоить новые знания и обрести профессиональные навыки без наставников невозможно, поэтому феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса. Согласно истории, наставничество зародилось и получило свое развитие в рамках групповой деятельности людей. С развитием социального общества появлялись новые виды деятельности и профессии, для овладения которыми был необходим более долгий и тщательный вид подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности.

Таким образом, руководство и передача опыта формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с первобытной эпохи. Форма взаимоотношений между учителем и учеником существовала уже в первобытном обществе в виде обряда инициации – наречения именем. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям. Начиная с эпохи античности, родители передавали свой опыт детям, старые воины обучали воинскому искусству молодых. Подмастерья, живя и работая рядом с ремесленниками, постигали азы профессии. Архитекторы и строители искали себе профессиональных преемников. Служители церкви, выступая в роли духовников, наставляли на путь истинный прихожан. Наставников всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

Наставничество в истории педагогики явление не новое, оно имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие

«наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор, друг легендарного царя Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою. Так появился термин «ментор» или наставник. С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось, главным образом к подрастающему поколению. В античной литературе описаны практики наставничества древних персов и эллинов.

Одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший Александра Македонского.

Еще с древних времен философов интересовали вопросы наставничества. Сократ главной задачей наставника видел пробуждение сил духа ученика. Его занятия были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. При этом ученик и наставник должны находиться в равном положении. Исходя из главного постулата философа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, в равном положении, и в их споре рождается истина.

Платон говорил, что учителя становятся своего вида правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени.

Французский мыслитель Жан-Жак Руссо вообще склонялся к той мысли, что наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником.

К.Д. Ушинский, будучи основоположником научной педагогики в России, считал, что гордиться своим опытом воспитательной деятельности нельзя, это превращает педагога в машину, призванную лишь задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга.

В современных условиях жизни вопрос наставничества вновь стал актуальным. Современным образовательным учреждениям нужен профессионально – компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий.

В России до XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель».

В 1813 году, согласно постановлению Министерства народного просвещения, вводилась должность наставника в учебных заведениях. В обязанности входило неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности».

Со временем слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С.И. Ожегова обозначено уже как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель».

Важную роль играло наставничество в становлении российской педагогики. Наставниками именовались лучшие и опытнейшие учителя. Особое

внимание наставничеству уделялось в первой половине XX века – Анатолий Васильевич Луначарский, Антон Семенович Макаренко были замечательными наставниками и в своих трудах освящали роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения.

В различных формах наставничество было распространено в СССР в 30 – годах XX века. Его главной задачей стало воспитание молодой смены, оно доверялось людям с высокой профессиональной грамотностью и богатым жизненным опытом. Движение наставничества широко пропагандировалось, проводились смотры, слёты; лучших наставников поощряли, награждали.

Для обеспечения педагогическими кадрами советских школ и привлечения молодёжи в школы разрабатывались специальные мероприятия по подбору пионервожатых, закреплению их на работе, повышению их общей и специально – педагогической квалификации. Эти молодые люди рассматривались как ценный резерв для подготовки новых педагогических кадров.

Современное значение понятие «наставничество» получило в 60-е годы XX века и рассматривалось как важная часть профессиональной подготовки учительской молодежи. В число наставников попадали наиболее авторитетные, с отличной профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом педагоги.

На сегодняшний день понятие «наставник» не определено ни в одном законодательном акте Российской Федерации. В разных регионах и на разных предприятиях по-разному определяется круг обязанностей и прав наставника, требования к его образованию, профессиональным и личностным качествам.

К личностным качествам наставника отнесены:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся, открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества, настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника.

К требуемым компетенциям наставника учеными причислены:

- эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации, владение различными стилями педагогического– общения);
- педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи.

Отмечено также, что при работе с особыми категориями сопровождаемых (лица с ОВЗ, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации) необходима специальная подготовка наставников. Например: при работе с сиротами необходимо знать особенности подростковой психики

(склонность к формированию иждивенческих установок, отсутствие элементарных бытовых навыков), при работе с детьми с ОВЗ необходима специальная подготовка соответственно группе заболевания.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод: руководство и наставничество необходимо в учебном заведении сегодняшним студентам. Можно отучиться установленный срок в СПО, вузе, получить высшее образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурного и исторического наследия и опыта невозможно.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методика профессионального обучения : учебное пособие для вузов / В. И. Блинов [и др.] ; под общей редакцией В. И. Блинова. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 219 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14863-3. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/517634> (дата обращения: 07.10.2023).

2. Мотивация студентов к обучению и профессиональному развитию – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 5 с. – (Юрайт.Академия). – ISBN 978-5-534-14536-6. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/509597> (дата обращения: 07.10.2023).

3. Учебная и производственная практика: учебное пособие / Г. Н. Германов, Г. А. Васенин, С. Ш. Цакаев, И. А. Спицына ; под общей редакцией Г. Н. Германова. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 411 с. – ISBN 978-5-534-15116-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/520394> (дата обращения: 07.10.2023).

4. Сердюк, В. С. Эргономические основы безопасности труда : учебное пособие для вузов / В. С. Сердюк, А. М. Добренко, Ю. С. Белоусова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023 ; Омск : Изд-во ОмГТУ. – 116 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11766-0 (Издательство Юрайт). – ISBN 978-5-8149-2592-3 (Изд-во ОмГТУ). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/495830> (дата обращения: 07.10.2023).



## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯМИ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

*Волгоградский филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет», г. Волгоград*

**Аннотация.** Данная статья посвящена проблеме наставничества, сопровождению обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Рассматриваются различные формы наставничества: «обучающийся – обучающийся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья», «педагог – обучающийся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья».

**Ключевые слова:** наставничество, форма наставничества, наставник, наставляемые, куратор, сопровождение.

*Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник.*

*Сергей Кириенко*

Современная ситуация развития Российской Федерации обусловила реализацию инклюзивного образования как приоритетное направление социальной образовательной политики. Для обучающихся с ОВЗ, инвалидностью характерен ряд затруднений, не позволяющих раскрыть их потенциал. Преодолеть эти затруднения позволяет наставничество, где в форме диалога на равных передается социальный опыт, знания и умения, создаются условия для самореализации обучающихся с ОВЗ, инвалидностью в социально-значимой деятельности. Наставничество позволит решить проблему профессионального самоопределения, адаптации к учебному процессу, достижения успешности обучающихся с ОВЗ, инвалидностью. [1]

Для успешной адаптации обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в условиях образовательного учреждения необходима помощь на пути адаптации, активное включение их в жизнь учебного заведения и т.д. [3].

Педагогическая работа с обучающимися данной категории является частью жизнедеятельности коллектива, студентов, родителей на основе сотрудничества, где они становятся и партнёрами, и помощниками. Специфика работы заключается в характере, содержании сопровождения, которое требует определенных специальных знаний [2].

Инклюзивная образовательная среда в области наставничества в образовательном учреждении формируется педагогическим коллективом, специалистом по инклюзивному образованию, психологом и студенческим сообществом. В течение всего периода обучения группа сопровождения осуществляет работу по выбору адекватных методов и приемов сопровождения, успешной адаптации на основе оценки состояния каждого обучающегося с

особыми образовательными потребностями и оценки динамики его развития [1]. В образовательном учреждении могут быть реализованы следующие формы наставничества, с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме:

1. Реализация формы наставничества «педагог – обучающийся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья».

Особую роль в сопровождении обучающихся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья в инклюзивном образовании занимают классные руководители. В рамках социально-педагогического сопровождения за обучающимися с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья закреплены классные руководители учебных групп. В течение учебного года осуществляется индивидуальное сопровождение данной категории обучающихся по следующим направлениям:

– учебная деятельность через осуществление контроля за успеваемостью обучающихся, посещаемостью учебных занятий, через совместную деятельность с заведующими отделениями по предоставлению индивидуальных графиков посещения занятий, сдачи академических задолженностей, через взаимную деятельность с преподавателями по освоению учебных дисциплин;

– внеучебная деятельность через вовлечение обучающихся в мероприятия группы, колледжа, позволяющие социально адаптироваться в группе и учебном заведении, через занятия в кружках и секциях колледжа и вне его стен для раскрытия и развития личности обучающихся;

– работа с родителями / законными представителями через личные индивидуальные беседы, беседы по телефону, родительские собрания, взаимодействие по решению проблем учебных, личностных, межличностных;

– организация волонтеров по сопровождению обучающихся во время учебно-воспитательного процесса в целях оказания необходимой практической помощи по передвижению в помещениях колледжа;

– социально-бытовая адаптация в общежитии колледжа через проведение рейдов для обследования социально-бытовых условий обучающихся, оказания необходимой помощи совместно с комендантом и воспитателем общежития;

– взаимодействие со специалистами социально-психологической службы по выявленным проблемам по мере необходимости.

2. Реализация формы наставничества «обучающийся – обучающийся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья»:

– наставником обучающегося с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья может быть назначен волонтер из числа учебной группы или волонтерского отряда колледжа с учетом результатов психологического тестирования;

– наставник выбирается на добровольной основе на общем голосовании учебной группы или на заседании волонтерского отряда колледжа;

– взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется на основании индивидуального графика сопровождения в учебно-воспитательном процессе (на учебных занятиях, вовремя внеучебных групповых и внутриколледжных мероприятий);

– главной задачей наставника по отношению к наставляемому с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья является оказание необходимой практической помощи в передвижении, приеме пищи, в технической помощи (применение технических средств обучения) во время учебных занятий и т.д.;

– за одним обучающимся в соответствии с графиком могут быть закреплены от двух и более волонтеров в зависимости от степени тяжести дефекта, обучающегося с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья;

– куратором данной формы наставничества является классный руководитель, который наблюдает за взаимодействием между обучающимися, культурой общения и оказывает необходимую помощь при возникновении трудных ситуаций во время сопровождения.

Обучающиеся с ОВЗ и/или инвалидностью имеют определенные сложности в процесс формирования профессиональных и социальных компетенций. Преодолеть эти сложности может не только сопровождение педагогов, но и создание комфортной психологической среды, в которой реализуются практики группового и индивидуального наставничества студентов как в конкретной группе, так и на уровне одной или нескольких образовательных организаций.

Специфика взаимодействия с обучающимися из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены как к различным ситуациям во взаимодействии, к индивидуальным особенностям наставляемых.

Таким образом, совместная деятельность наставника и наставляемого ускоряет процесс вхождения, обучающегося с ОВЗ, инвалидностью в образовательную среду. Обучающийся чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе будущей профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни обучающегося с инвалидностью, мы считаем, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Годовникова, Л. В. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ: учебное пособие для среднего профессионального образования / Л. В. Годовникова. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 218 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-13059-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/518654>.

2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 288 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст:

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/513452>.

3. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. - 60с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж» г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье описывается наставничество как модель профессионального развития педагога, необходимые качества успешного наставничества, значение профессии учитель.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, наставничество, профессиональная компетентность, методология, требования, педагогическая деятельность

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству.

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Хорошо, если рядом с опытными педагогами-новаторами появляются молодые специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых педагогов, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут.

Формирование конкурентоспособности российского образования связано с необходимостью повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров [4]. Наставничество как универсальная технология создания условий для формирования, развития профессиональных компетенций педагогов на основе передачи опыта в процессе неформального профессионального взаимодействия основывается на принципах доверия и партнерства

Профессиональные дефициты педагогов становятся барьером для вступления учителя в «новую» систему образования. Система наставничества в данных условиях становится эффективным механизмом преодоления учителем возникших профессиональных затруднений [2, с. 63].

Процесс становления системы наставничества в условиях модернизации российского образования связан с выявлением профессиональных дефицитов педагогических кадров в области профессиональной деятельности, а также определения эффективных технологий профессионального сопровождения в системе непрерывного образования, что и определяет актуальность проведения исследовательской деятельности в данном направлении.

Модель профессионального развития педагога рассматривается исследователями в русле организационной, гностической, конструктивной и коммуникативной функций профессионально-педагогической деятельности. В проектировании процесса профессионального развития педагогических работников наибольшую значимость приобретает способность педагога к быстрым изменениям, «перестройке» профессиональной деятельности в соответствии с изменениями, происходящими в современном образовании [1, с. 57].

Особую значимость в данных условиях приобретает процесс обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников, развития профессиональной карьеры педагогов. Н.В. Кузьмина, А. Деркач, А.А. Реан актуализируют в данной связи акмеологический подход к проектированию и анализу развития профессиональной карьеры педагогов, подчеркивая необходимость проведения рефлексивной деятельности в отношении целей и способов профессиональной деятельности, определения планируемых результатов, проектирования стратегии профессионального развития, определения уровня ответственности за качество профессиональной деятельности [3, с. 146].

Для создания критериев профессиональной компетентности педагог-наставника обратимся к необходимым качествам успешных наставников (рисунок 1), обозначенных в Методологии (целевой модели) наставничества (далее – Методология) [5].

В Методологии обозначены также требования к наставнику [5, с. 94-95]:

- гибкость мышления (умение легко переключается с одного вида деятельности на другой, умение быстро оценивать ситуацию и принимать адекватные решения);
- критическое мышление, как принятие обдуманных решений, способность к критическому суждению, принятие решений на основе веских доводов;
- коммуникативные способности (умение слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог);
- толерантность (терпимость к иному поведению, мнению, взгляду, отличного от собственного);
- эмпатия (способность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональная отзывчивость);
- рефлексивность (способность к осознанному отношению, осмыслению, пониманию собственной деятельности);
- эмоциональная устойчивость (высокий уровень саморегуляции, стрессоустойчивость).
- способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоциональноволевой саморегуляции.



Рисунок 1

Цель педагогической деятельности состоит в том, чтобы воспитать активную, творческую личность, способную делать открытия, решать возникающие проблемы, принимать решения и нести за них ответственность. О средствах достижения этой цели невозможно думать только в рабочее время. Этим надо жить! Став наставником, необходимо донести эти истины до молодых коллег. Наставник не должен творить копию себя, а, уважая индивидуальность, делиться тем, что накопил.

Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, найдет выход из создавшегося положения. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашёл правильные пути решения. А наставник только направлял и стимулировал процесс профессионального роста молодого педагога.

Древнеримский философ Сенека утверждал: «Уча других, мы учимся сами». Да, педагог должен сегодня не только учить, но и учить учиться, в том числе и у своих учеников. Как важно выслушать, понять других, услышать рациональные решения, подсказать, посоветовать, дать возможность проявить инициативу – вот они, важные глаголы действия, разные грани мастерства педагога.

Исходя из вышесказанного, с уверенностью можно сделать выводы о том, что профессия педагога – одна из важнейших в современном мире. Именно от его усилий зависит будущее человечества. Работа педагога не проста. Яркая, творческая, благородная, в то же время ответственная, сложная и порой даже изматывающая! Принято считать, что учитель – это тот, кто учит. Но современный учитель не только учит детей, но и сам способен учиться у своих учеников.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брод, Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р.Брод // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 7. – С. 57-64. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9306168>

2. Добрых, М.О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М.О. Добрых // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – Т. 14. – № 37. – С. 62-65. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12870465>

3. Шапошникова, И.В. Наставничество в системе обучения и развития компании / И.В. Шапошникова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2009. – № 1. – С. 99-101. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12775386>

4. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» от 07.05.2018. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>.

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



## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ** *БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье представлен опыт наставничества, качества, которыми он должен обладать, значение деятельности наставника в становлении молодых педагогов.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемые, профессиональная деятельность, опыт, качества, задачи наставничества, формы и методы.

В становлении педагога в роли, наставляемого в первые и последующие годы моей профессиональной деятельности, был получен положительный опыт, переданный мне моими наставниками. От старших коллег-наставников развивался мой профессиональный рост: энергия познания себя как учителя, открытость к новому опыту, цель достижения профессиональных открытий и результатов. Работая в школе, под моим руководством студенты-практиканты овладевали профессией учителя.

Наставник, в моем понимании – это мудрый советчик, если это необходимо наставляемому. Это человек, пользующийся доверием подопечного и заботящийся о его профессиональном росте и развитии. Представитель ролевой модели квалифицированного поведения.

Повышение профессионального мастерства, желание всегда идти вперед, достойно преодолевая трудности – всегда есть главное в моей педагогической деятельности. И это я стараюсь привить молодым преподавателям.

Актуальность этой темы обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности педагога, т. к. профессия педагога обладает огромной социальной важностью. Ни для кого не секрет, что 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, ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодые преподаватели нуждаются в помощи опытных коллег, так как объем работ кажется им невыполнимым и нагрузка, ложащаяся на их плечи, часто пугает. Как показывает опыт, начинающие преподаватели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с обучающимися, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег. Как можно помочь молодому воспитателю? Только своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе.

Профессионализм современного педагога-наставника не имеет права стоять на месте и должен развиваться, основываясь на рассмотрение таких инновационных понятий, как «ментор», «тьютор», «коуч», которые имеют свои отличительные особенности.

Вот уже третий год я являюсь наставником молодых преподавателей. С целью оказания практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и практических умений, повышения их педагогического

мастерства осуществляю сопровождение молодых педагогов на колледжном и региональном уровне.

Не секрет, что начинающие учителя не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми несмотря на то, что это молодые, энергичные, зачастую талантливые люди. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, можно назвать не только недостаточное владение методикой ведения урока, но и неумение выстраивать эмоциональное общение, особенно с детьми старшего подросткового возраста, с их родителями; не у всех сразу складываются хорошие отношения с коллегами. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении.

Главной ролью наставничества считаю помощь молодому педагогу в осознании необходимости системы повышения собственной профессиональной компетентности. Для этого необходимо:

- систематически проходить курсы повышения квалификации;
- посещать семинары, практикумы, участвовать в дискуссиях и открытых просмотрах образовательной деятельности;
- изучать информационно-коммуникационные технологии, инновационную деятельность и освоение новых педагогических технологий;
- обобщать собственный педагогический опыт и участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

Для реализации наставнической деятельности я использую различные традиционные и нетрадиционные формы работы: собеседование, консультирование, взаимное посещение уроков с их последующим анализом и самоанализом; творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ и другие. Всё это ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную среду.

Какие бы технологии и методы ни использовались при реализации наставнической деятельности, основные цели и задачи наставничества таковы:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;
- создание комфортных условий для формирования профессиональной ориентации молодого педагога;
- привитие интереса к педагогической деятельности и закрепление молодого педагога в образовательном учреждении;
- развитие у молодого педагога способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении.

Свою наставническую деятельность с молодым педагогом начинала с вводного анкетирования или собеседования, где он рассказывал о своих успехах, трудностях, проблемах. Затем совместно с молодым педагогом составляли план – программу индивидуальной траектории развития профессиональной компетенции (маршрутный лист).

Первыми шагами в работе с молодыми педагогами были также знакомство с нормативно-правовой базой работников образовательной организации, оказание методической помощи в составлении рабочей программы и календарно-тематического планирования, проводился инструктаж по ведению классного журнала.

После выявления у молодого педагога профессиональных интересов и пробелов в области педагогики мною предлагались примерные темы по самообразованию.

В течение всего периода наставничества я еженедельно посещала уроки молодых педагогов, после чего мы проводили их подробный анализ и намечали пути исправления недочетов. Молодые педагоги посещали мои уроки и уроки других коллег, перенимая их опыт.

Как и любой педагог, я всегда радуюсь достижениям своих наставляемых. Так, все мои молодые педагоги закрепились в нашем колледже.

Моё сотрудничество с молодыми педагогами на протяжении всего периода наставничества имело личностно-ориентированный характер, в приоритете всегда была самостоятельная работа молодого учителя, его личная инициатива. А в основу был положен принцип индивидуализации. В процессе работы я старалась выстраивать с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советчиком.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами.

Опыт наставничества приносит огромную профессиональную пользу самому наставнику. Это перспектива карьерного роста, признание заслуг и повышение статуса, репутация и доверие коллег, развитие навыков управления, участие в формировании команды, систематизация имеющегося опыта, возможность увидеть новые пути решения типовых задач.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ганаева, Е.А. Формирование управленческой компетентности учителя в условиях внедрения национальной системы профессионального роста / Е.А. Ганаева, С.В. Масловская // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. – 2019. – № 3 (31). – С. 290-301. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40643898>

2. 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.

3. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.

4. Сасарина Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.

## СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** в данной статье рассматривается использование системы наставничества в профессиональном образовании.

**Ключевые слова:** наставник, социальное партнерство, система образования, наставничество, сотрудничество.

Проблема воспитания личности – вечная проблема, во все времена люди обращались к поискам ответа на вопрос: каков идеал воспитания, каковы цели воспитания, кто, с помощью каких средств и какими методами будет осуществлять процесс воспитания подрастающего поколения. Современный период – не исключение. Наставничество в образовании и воспитании приобретает иной смысл, иное содержательное наполнение в связи с особенностями современного образовательного, а точнее даже, воспитательного процесса. Образ и миссия наставника, на наш взгляд, включают в себя не только помощь опытного сотрудника молодому специалисту при вхождении его в профессию, в непосредственно профессиональную деятельность, но и сопровождение студента на протяжении срока его обучения наставником – преподавателем. Содержание наставничества видится и в передаче социально-значимых, личностных качеств преподавателя-воспитателя студенту, воспитаннику в самом широком смысле этого слова. В современном мире и в России, в частности, произошел переход к рыночной экономике, что кардинально изменило всю систему исторически сложившихся ценностей. Произошла смена профессиональных приоритетов, изменилось отношение к социально значимым профессиям (инженер, учитель, врач и др.), что породило ориентацию на получение высшего образования (с понижением его качества и перепроизводством экономистов, юристов, менеджеров и т.д.), отток от получения рабочих профессий (в настоящее время на производствах не хватает высококвалифицированных рабочих кадров) и др. Сложившаяся ситуация требует научного осмысления и «переформатирования» общественного сознания российской молодежи на иные ценности, где роль педагога-наставника играет определяющую роль, начиная со школы (профориентация, профотбор) и продолжая непосредственно в профессиональных образовательных организациях. Вообще наставничество чаще всего воспринимается как профессиональное наставничество.

Сегодня система образования может быть охарактеризована как «время инноваций». И это очевидно, ведь как показывает статистика, инновации в профессиональных технологиях, интеграция научных знаний, рост различных прикладных задач междисциплинарного направления ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно

обновляемой профессиональной деятельности. Поэтому в разных областях тема наставничества наравне с инновационными технологиями не теряет свою актуальность, и в современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Определено, что основу наставничества составляет общение.

Одной из важнейших сторон нашего современного мира как раз является повседневное общение с людьми, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое, и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства между наставником и стажером. Доказано, что только при грамотно выстроенном деловом общении процесс наставничества проходит эффективно. Статистика показывает, что система наставничества сегодня активно применяется в современных организациях, причем практически повсеместно. В некоторых организациях институт наставничества организован и функционирует целенаправленно, в других это происходит «по умолчанию», но принципы применения его очень похожи.

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования одними из наиболее эффективных реализуемых форм наставничества является форма «студент-студент» и «работодатель-студент». При поступлении в колледж студенты часто сталкиваются с трудностями как личностного, так и профессионального характера при адаптации к новым условиям жизнедеятельности. Данные затруднения могут возникать даже при высоком уровне подготовки к различным видам деятельности: творческой, учебной, спортивной и другим. Студенты-первокурсники могут испытывать выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды, вступлением в незнакомую деятельность. Данную проблему как раз и решает система наставничества. Если она мобильна, обладает гибкостью, то сложности с развитием уровня мотивированности, повышением образовательных результатов студентов первых курсов могут быть преодолены. Также, эмоциональный фон внутри учебных групп колледжа может значительно улучшиться.

На сегодняшний день выделяют следующую цель наставничества: обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей. Правительство Российской Федерации еще в мае 2017 года дало поручение детально проработать вопрос о создании системы наставничества. Таким образом, при общественной и государственной поддержке система наставничества может и должна активизироваться для профессионального и социокультурного развития современной молодежи.

Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная

система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и предавать их наставляемым.

В колледже система наставничества присутствовала всегда, она имела разные подходы к ее организации, так как со временем менялись формы, аспекты и содержание.

Существует несколько направлений наставничества: профессионально-педагогическое наставничество, методическое наставничество, производственное наставничество, студенческое наставничество, социальное наставничество. Самым развитым направлением в настоящее время является производственное наставничество. В профессиональном образовании оно должно обеспечивать:

- рост уровня трудоустройства выпускников;
- гарантии и стабильность в обеспечении прохождения производственной практики;
- повышение качества результатов прохождения практики;
- усиление практикоориентированной составляющей при реализации образовательных программ (участие в разработке программ, КОСов и т.д.);
- получение объективной информации об уровне сформированности профессиональных и общих компетенций у студентов;
- повышение мотивации студентов к обучению;

Сотрудничество наставника и наставляемого (стажера) проявляется в том, что наставник повышает свой статус в организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. Наставляемый (стажер) в свою очередь получает своевременную помощь на этапе знакомства с организацией, поддержку в своем профессиональном становлении.

Невозможно говорить о наставничестве, не затрагивая тему социального партнерства. Ведь именно через систему социального партнерства происходит становление отношений с наставником. Система социального партнерства создана для того, чтобы у студентов не возникало трудностей с адаптацией в предприятии на производственной практике в период обучения, а также в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности первые годы работы на предприятии. Первое знакомство студентов с наставниками происходит в период практики, где осуществляется погружение в профессию, адаптация на рабочем месте. И здесь все зависит от опыта работы самого предприятия в этом аспекте, от вида практики и структурных компонентов образовательной программы. В любом случае работа с наставниками приносит больше пользы, чем работа с преподавателями на учебных занятиях в колледже. Как правило, студенты, прошедшие все виды практики в одном предприятии, остаются работать в них же. Это очевидная выгода и для предприятия, так как кандидат на вакансию уже знаком со спецификой его деятельности, владеет необходимыми профессиональными навыками, и нет необходимости дополнительной стажировки на рабочем месте. Система социального партнерства, созданная в нашем филиале, является одной из форм

сотрудничества наставников и студентов. Сегодня заключены договора с такими предприятиями, как: ООО «Харада», ООО «Агроторг» Пятёрочка, НАО «Весна». ООО «АЮ», ООО «Офис- Лидер». Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с представителями предприятий, предпринимателями и образовательными организациями, занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

В своих исследованиях В.В. Никитина отмечает «...наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации студентов, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности». Личностные качества, собственное отношение наставника к профессии, к жизни в целом проецируются на студента, воспитанника. Поэтому не случайно говорят, что прежде, чем воспитывать, нужно самому быть воспитанным, чтобы вызвать уважение к профессии, нужно самому ее любить. Именно в образовательной организации есть реальная возможность заложить то желаемое отношение к профессии, людям труда, те нравственные качества, которые воспитанник понесет по жизни. Главным в наставничестве (В. В. Никитина) видится развитие и становление личности обучающегося как с позиций учебной, производственной сферы, так и под влиянием опытного, высоконравственного наставника.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века/ М.В. Кларин // Этап: Экономическая Теория, Анализ, Практика. – 2016. – № 1-2. С. 92–112. – Текст: непосредственный.
2. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6 (15). С. 50–56.
3. Сайт правительства России: официальный сайт. – Москва, 2020 – URL: <http://government.ru/>– Текст: электронный.



## РОЛЬ НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СПО

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** статья рассматривает роль наставничества в среднем профессиональном образовании. Наставничество помогает молодым преподавателям освоить профессию, развить свои преподавательские навыки и успешно адаптироваться в образовательной среде. Описываются основные задачи системы наставничества, включая научно-методическое сопровождение, повышение квалификации и создание пространства для профессиональной коммуникации. Рассматриваются преимущества и вызовы наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, среднее профессиональное образование, молодые преподаватели, адаптация, система наставничества, научно-методическое сопровождение, повышение квалификации, профессиональная коммуникация, комфортная рабочая среда.

Наставничество в среднем профессиональном образовании: помощь молодому преподавателю на пути к успеху.

Среднее профессиональное образование является важным этапом в жизни молодых людей, где они получают не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для успешной карьеры. В этом процессе наставничество играет ключевую роль, помогая молодому преподавателю освоить профессию, развить свои преподавательские навыки и успешно адаптироваться в образовательной среде.

Начинающие преподаватели нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом и студенческим сообществом. Именно в этот момент преподавателю необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены сферы деятельности.

Ключевыми задачами системы наставничества в колледже являются:

- осуществление научно-методического сопровождения деятельности начинающих преподавателей;
- содействие непрерывному повышению квалификации;
- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами.

Целью наставничества в конечном итоге является успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В классическом варианте поддержки "опытный педагог - молодой специалист наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с начинающими преподавателями являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными коллегами, открытые уроки, внеурочные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Важно, чтобы наставник грамотно, аккуратно и бережно работал с зоной ближайшего развития, выстраивая траекторию личностного роста, при рефлексии обращался к качественной оценке достижений, сравнивая с предыдущим состоянием и уровнем роста. В основе наставнических отношений должны лежать принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Основные функции наставника:

1. Диагностическая (выявление ближайших точек роста);
2. Информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.);
3. Обучающая и консультационная;
4. Психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В классическом варианте поддержки "опытный педагог - молодой специалист наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с начинающими преподавателями являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными коллегами, открытые уроки, внеурочные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка плана профессионального становления наставляемого с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по реализуемым дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;
- контроль реализации плана работы наставляемого;
- сопровождение деятельности, индивидуальные консультации;
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и др.);
- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации

В процессе работы наставник передает начинающему преподавателю собственные знания и опыт, а также помогает ему получить необходимые знания от других коллег.

Первое преимущество наставничества в среднем профессиональном образовании заключается в том, что оно предоставляет молодому преподавателю возможность получить ценный опыт от более опытных коллег. Наставник, как правило, имеет большой опыт работы и может поделиться своими знаниями, методиками и лучшими практиками. Это помогает молодому преподавателю развить свои преподавательские навыки и повысить качество своей работы.

Второе преимущество наставничества в среднем профессиональном образовании – индивидуальный подход к молодому преподавателю. Наставник может помочь молодому преподавателю определить свои сильные и слабые стороны, а также разработать план развития, чтобы улучшить свои навыки. Он может предложить советы и рекомендации, основанные на своем опыте, что поможет молодому преподавателю стать более уверенным и компетентным.

Третье преимущество наставничества в среднем профессиональном образовании заключается в поддержке и мотивации. Молодому преподавателю может быть сложно справиться с первыми трудностями и вызовами профессии. Наставник может быть тем, кто поддержит и вдохновит молодого преподавателя, помогая ему преодолеть трудности и не терять мотивацию. Это особенно важно в начале карьеры, когда молодой преподаватель нуждается в дополнительной поддержке и руководстве. Однако, наставничество в среднем профессиональном образовании также имеет свои вызовы и ограничения. Не все опытные преподаватели могут быть хорошими наставниками, так как это требует специальных навыков и подхода. Кроме того, наставничество может быть успешным только при наличии взаимного доверия и уважения между наставником и молодым преподавателем.

В заключение, наставничество играет важную роль в среднем профессиональном образовании молодого преподавателя. Оно помогает ему освоить профессию, развить преподавательские навыки и успешно адаптироваться в образовательной среде. Поэтому, важно содействовать развитию наставничества в среднем профессиональном образовании и обеспечить его эффективность для максимальной пользы молодых преподавателей и их студентов.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Рассматриваются вопросы наставничества студентов по программам среднего профессионального образования как технологии организации индивидуально-ориентированного образовательно-воспитательного процесса, трансляции социального и культурного опыта, профессионально значимых знаний, умений и навыков.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, наставничество, педагогическая деятельность, взаимодействие между наставником и обучающимся, взаимодействие между работодателем и студентом, профессиональные компетенции.

Наставничество является важным элементом качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования. Оно представляет собой процесс передачи знаний, опыта и навыков от опытного специалиста (наставника) к молодым работникам или студентам (ученикам). Такой подход позволяет эффективно соединить теоретическую подготовку с практическим опытом, обеспечивая молодым специалистам возможность получить знания и умения, необходимые для успешной работы в своей профессии.

Наставничество в учреждении среднего профессионального образования выполняет следующие функции:

1) Передача опыта и знаний: Наставники, обладающие большим опытом и профессиональными знаниями, передают свои знания и опыт молодым специалистам, помогая им развиваться, совершенствоваться и осваивать новые навыки.

2) Обучение на практике: Наставники предоставляют ученикам возможность применять полученные знания на практике, наставляя их в процессе выполнения различных заданий и проектов. Это помогает развить практические навыки и эффективно применять полученные знания в реальной работе.

3) Сопровождение и поддержка: Наставники являются поддержкой для учеников, оказывая помощь и консультацию в случае необходимости. Они следят за прогрессом учеников, помогают им преодолевать трудности и развиваться как профессионалы.

4) Создание профессиональной среды: Наставник помогает ученикам ориентироваться в профессиональной среде, знакомит их со спецификой работы, делится своим опытом и помогает адаптироваться к профессиональным стандартам и требованиям.

4) Мотивация и вдохновение: Наставничество способствует мотивации учеников, поскольку они имеют возможность видеть результаты своего труда и получать признание со стороны опытных специалистов. Также наставники могут быть источником вдохновения и стимулом для развития профессиональных навыков.

Организация наставничества требует определенной системности и планирования. Необходимо определить критерии для выбора опытных специалистов в роли наставников и разработать программу наставничества, которая бы учитывала особенности учебного заведения и профессии. Кроме того, важно обеспечить поддержку и ресурсы для наставников, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности.

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования мы считаем одними из наиболее эффективных реализуемых форм наставничества формы «студент – студент», «педагог-студент», «работодатель – студент».

Поступая в организацию среднего профессионального образования, подростки зачастую испытывают затруднения в личностной и профессиональной адаптации к новым условиям жизнедеятельности даже при достаточно высоком уровне готовности к учебной, творческой, научной, спортивной деятельности. Для обучающихся первого курса вступление в незнакомую деятельность влечет за собой сильные эмоциональные переживания.

Организованная в учреждениях профессионального образования система наставничества может решить эту проблему. Гибкая система наставничества способствует развитию уровня мотивированности студентов-первокурсников, повышению образовательных результатов по формированию профессиональных компетенций и, как следствие, улучшению эмоционального настроения внутри групп профессиональной образовательной организации.

Для решения этих и других вопросов, в Калмыцком филиале ФГБОУИ ВО МГГЭУ разработана программа «Адаптации первокурсников». В этой программе отражена необходимость поддержки студентов первого курса обучения опытным наставником из старших курсов при поддержке классного руководителя, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь при обучении в филиале.

Для успешной адаптации и самореализации первокурсников и включения их в учебный и творческий процесс привлекаются ребята старших курсов из студенческого совета в роли наставников. Студент-наставник – это, как правило, активный студент 3–4 курса того же направления подготовки, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни филиала.

Для развития у студентов-наставников этих качеств в Калмыцком филиале проводятся тренинги, семинары, круглые столы и прочие мероприятия заданной тематики. Для организации этой работы привлекаются педагог-психолог, заведующий отделением, опытные классные руководители.

При реализации данной формы наставничества нужно особо отметить, что данная форма важна не только для наставляемых. Для студента-наставника открываются широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного роста и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций, приобретается новый опыт.

При реализации формы наставничества «работодатель – студент» к опытному работнику предприятия, на котором проходит производственная практика, временно прикрепляются студент или группа студентов для включенного наблюдения за особенностями и технологиями работы во время производственной практики.

Наставник в этом случае обеспечивает соответствующее сопровождение наставляемого, делится опытом, знаниями и поддерживает способом, который является эффективным и результативным. Это важный процесс знакомства и привыкания обучающихся учреждений среднего профессионального образования к условиям и содержанию труда, организации рабочих мест, рабочему времени, особенностям мотивации, к работникам предприятия, на котором проходит производственная практика. Положительная социальная и профессиональная адаптация проявляется не только в освоении тонкостей и специфики профессии, приобретении навыков, умении ориентироваться в производственных ситуациях, но и способствует развитию личной мотивации трудовой деятельности и является одним из показателей обоснованности выбора профессии.

Важно отметить, что наставничество во время производственной практики не должно заключаться только в передаче навыков. Задача наставника – познакомить с традициями и нормами, содействовать включению обучающегося в коллектив как равноправного члена, а также выделить тех, кто подходит для дальнейшей успешной работы на данном предприятии.

Необходимо не только определить круг предприятий и лиц, готовых к реализации системы наставничества, но и находить новые формы, тщательно анализировать и отбирать наиболее полезные и эффективные способы взаимодействия.

Модель наставничества «Педагог – студент» помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Направление наставничества «педагог – студент» в Калмыцком филиале по направлению ИТ специальностей преследует цель успешного участия студентов в проектной, учебно-исследовательской, культурно-массовой, спортивной деятельности; а также индивидуального достижения в конкурсах профессионального мастерства, в чемпионате «Молодые профессионалы». Обязательно должна быть разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории. Форма наставничества «педагог-студент» реализуется через урочную и внеурочную деятельность: классные часы, консультации, образовательные, социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, подготовка к участию в чемпионате «Профессионалы».

Наставничество "педагог–студент" является важным фактором в подготовке к чемпионату Профессионалы. Он помогает студенту развиваться, достигать поставленных целей и достигать успеха на соревнованиях. Педагог играет роль наставника, мотиватора и поддержки, что позволяет студенту преодолевать трудности и расти профессионально.

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 дает возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя дополнительные возможности для качественной подготовки квалифицированных кадров.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кондратьева, О. Г. Региональная система поддержки самоуправления обучающихся в учреждениях профессионального образования: дис. д-ра пед. наук: 13.00.08. – Москва, 2022. – 500 с.

2. Газман, О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема // Новые ценности образования: десять концепций и эссе: сб. ст. – Москва, 2015. – С. 58–64.

3. Гиль, С. С. Муниципальная система социально-педагогической поддержки молодёжных инициатив: дисс д-ра пед. наук: 13.00.01. – Оренбург, 2021. – 352 с.

4. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования// Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3. – С. 18–26.

5. 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.

6. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога //Наставничество для профессионалов будущего: сб. матер I всерос. науч-практ. конф. (Томск, 21–22 авг. 2020 г.). – Томск : ООО «Интегральный переплет», 2020. – С. 64–67.



## **ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧЕБНОЙ ГРУППЕ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ХАРАКТЕРА ОБУЧАЮЩИХСЯ**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В данной работе представлены некоторые формы и методы воспитательных воздействий классным руководителем в учебной группе.

**Ключевые слова:** наставничество, индивидуальный подход; воспитательная работа; воспитательный процесс; классный руководитель; формы наставничества; учебные группы.

Внедрение целевой модели наставничества в профессиональной образовательной организации на сегодняшний день является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, сформировать общие и профессиональные компетенции.

Обучение молодых специалистов – занятие трудоемкое и время затратное, но несомненно эффективное, чем быстрее студент адаптируется к новым условиям обучения, отличным от школьных, тем скорее начнет осваивать выбранную профессию. Адаптация обучающегося будет проходить быстрее, если прибегнуть к помощи опытного специалиста – «наставника», который планомерно передаст ему свои знания, опыт и навыки во время учебного процесса. Освоение общих и профессиональных компетенций являются основными элементами такой системы обучения для студента, а кроме того, так же приобретение практического опыта и наставничество повышает качество компетенций и самого преподавателя.

Процессы воспитания и обучения являются неразрывными, в то же время каждому из них присущи свои особенности.

Процесс воспитания – это направленно организуемый педагогический процесс, в котором реализуются социально-педагогические цели, создаются условия для полноценной духовной жизни студентов, для максимальной реализации их природных особенностей, для актуализации душевных и духовных ценностей [1 с.18].

Центральной фигурой в обучении и воспитании обучающихся средних профессиональных образовательных организаций обычно является классный руководитель. Это так и есть, так как основную часть своего времени я провожу в тесном контакте с группой и имею огромные возможности для целенаправленного педагогического влияния на учебную группу в целом и на каждого обучающегося в отдельности. Досконально зная закрепленную группу, входя в мир интересов обучающихся, их переживаний, быта, досуга, семейного положения, я эффективно управляю воспитательным процессом в учебной группе совместно с преподавателями, заместителем директора по учебно-воспитательной работе, а также с общественными и государственными

организациями.

С первого дня учебы в филиале между обучающимися складываются определенные отношения, возникают дружественные связи, привязанности, выявляются симпатии и антипатии, авторитеты. Учебная группа является коллективом не только учебным, но и производственным, поэтому свою воспитательную работу в закрепленной учебной группе я строю и сосредотачиваю на существующих в педагогике основных методах работы: групповом (коллективном) и индивидуальном.

Получив разнородную, разноликую группу, прежде всего ставлю задачу сформировать, создать дружный единый коллектив.

С начала учебного года, стараюсь запомнить обучающихся по имени, доверительно расположить к себе. Воспитательная работа в группе ведется постоянно – это классные часы, беседы, массовые общефилиальные мероприятия, вечера, походы в театр и кино, родительские собрания и многое другое.

Однако, все же предпочтение в воспитательной работе я отдаю второму методу, индивидуальному, потому что индивидуальный подход – это использование методов индивидуального воздействия, которые соответствовали бы индивидуальным особенностям личности [2 с. 22].

Среди обучающихся, учатся студенты из неполных или неблагополучных семей. Отдельным обучающимся в процессе предыдущего воспитания не были привиты чувства товарищества, долга, ответственности, культуры, понимания, сострадания и т. д. Среди выпускников 9-х классов, пришедших в наше учебное заведение, определенная их часть по ряду причин имеет невысокие достижения в усвоении общеобразовательных и технических дисциплин.

Обучающийся – это растущий и развивающийся человек, он уже имеет свой путь и небольшой жизненный опыт, выражает свое отношение к окружающей действительности, к тому, кто и как его воспринимает. Поэтому принимая очередную учебную группу с первого курса, я начинаю знакомство с анкетирования, изучаю школьные характеристики, с помощью которых создаю «индивидуальный» портрет каждого обучающегося: индивидуальные интересы, склонности, способности, состав семьи, пожелания.

Ежегодно составляется план воспитательной работы на год, учитывая и опираясь на множество направлений: нравственное, физическое, трудовое, эстетическое, патриотическое, гуманистическое, а также на профессиональные направленности и производственный труд. План воспитательной работы – это прогнозируемые педагогические действия, направленные на всестороннее развитие личности, профессиональное самоутверждение и формирование устойчивого интереса к избранной профессии. На первом классном часе в новом учебном году знакомлю с планом работы обучающихся группы, на родительском собрании – родителей.

В воспитательной работе я опираюсь на ряд задач:

- обеспечить каждому обучающемуся позиции субъекта социализации и помочь ему быть субъектом социализации специальными педагогическими средствами;

- именно в условиях воспитания он должен обрести определенные знания о себе, о своей личности и способах управления собой;

- освоить установки современной жизни, определенные навыки «быть собой» и одновременно быть частью социального целого: семьи, коллектива сверстников, общества;

- добровольно соотносить свое поведение с их интересами.

Осуществляя процесс воспитания в учебной группе, постоянно:

1. Держу контакт с родителями по телефону, в письменной форме, при доверительных беседах - делая отношения доброжелательными, располагающими к разговору.

2. Добиваюсь единства в воспитании и контроле за учебой.

Два-три раза в год провожу родительские собрания с целью оказания помощи родителям контролировать учебу детей. Стараюсь говорить больше о положительном, а если имеют место какие-то негативные явления - решаю их в индивидуальном порядке. Также на собраниях обсуждаю организацию проведения производственной практики на предприятиях, подготовку промежуточной аттестации, демонстрационного экзамена, защиты дипломной работы, организацию отдыха во время каникул и т. д.

Отправляю родителям благодарственные письма, информацию об учебе, поведении, достижениях в спорте и т. д.

Особое внимание уделяю работе с обучающимися из неполных и многодетных семей, детям с ОВЗ, сиротам и детям, оставшимся без попечительства родителей.

Широко распространенными рычагами индивидуального воздействия на обучающихся являются поощрения и наказания. Но эти методы я использую в большинстве случаев не к группе в целом, а к каждому обучающемуся в отдельности. Можно сделать замечание и группе в целом и поблагодарить группу за что-либо, но психологический эффект при групповом и индивидуальном воздействии будет различным. Наказание для отдельных обучающихся бывает опосредованным и распределяется на всех членов группы, ослабевает действие на конкретных обучающихся, поэтому-то и руководствуюсь в основном индивидуальным методом. Все обучающиеся остро нуждаются в повседневной помощи и советах классного руководителя.

Если обращать внимание только на недисциплинированных или неуспевающих обучающихся, то «средние» обучающиеся на протяжении всего срока обучения могут остаться вне поля зрения. А ведь многие обучающиеся обладают незаурядным талантом организатора, хорошие спортсмены, проявляют способности к творчеству (играют на гитаре, пишут стихи, хорошо рисуют и т. д.), участвуют в научно - исследовательской деятельности, увлекаются танцами, художественной самодеятельностью т. д. [3 с.85].

Наше педагогическое и профессиональное наставничество заканчивается по окончании студентами учебного заведения, по мере того как они осваиваются в профессии, адаптируются к социальному окружению, оно может продолжаться какой-то участок жизни, пока студент не перестанет нуждаться в наставнике, а может и перерасти в нечто большее – доверительную дружбу. И я

считаю, огромное счастье иметь в жизни, хотя бы какое-то время, своего Учителя с большой буквы. Это человек - наставник, который не заставляет тебя что-то делать, но может большее, он может на тебя влиять.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкова Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

2. Недавняя Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.

3. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения [Электронный ресурс] / М. Д. Петраш [и др.] // Вестник Костромского гос. ун-та. - 2020. - №1. - С.85-91.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** рассматривается роль наставничества в среднем профессиональном образовании, основные задачи системы наставничества, включая научно-методическое сопровождение, повышение квалификации и создание пространства для профессиональной коммуникации. Цель наставничества — успешное закрепление молодых преподавателей на рабочих местах, повышение их профессионального уровня и обеспечение комфортной рабочей среды.

**Ключевые слова:** наставничество, среднее профессиональное образование, молодые преподаватели, преподавательские навыки, адаптация, система наставничества, повышение квалификации, закрепление на рабочем месте.

В начале трудовой деятельности у молодого педагога возникают различные затруднения, связанные с учебно-воспитательным процессом. Много времени уделяется изучению нормативных актов и положений, по составлению планов занятий, разработке перспективного планирования на год и другое. Для легкой адаптации в коллективе каждому начинающему педагогу необходим коллега, готовый поддержать эмоционально, укрепить веру в себя. Бесценная помощь как советом, так и примером, и просто добрым напутствием откроет для начинающего педагога многие грани профессии.

Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Цель наставничества заключается в создании условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Главным профессиональным качеством любого специалиста в современном мире становится умение учиться. Успешный профессионал должен быть готов к переменам, быть мобильным, иметь способность преодолевать нестандартные трудовые действия, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Наставник помогает использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства, оказать помощь в создании-обеспечении информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту.

Компоненты успеха личности педагога соответствуют той научно-методической деятельности, которую должен вести преподаватель в современном образовательном учреждении. Для начинающего педагога именно

педагог - наставник должен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Именно наставничество – это шаг вперед к развитию профессиональных компетентностей не только начинающего педагога, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативной базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим педагогом, педагог – наставник должен сам им быть.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наставник должен составить план по профессиональному росту молодого педагога, выделить основные направления, донести это до начинающего специалиста. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Педагог-наставник должен обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

- инструктирование по правилам пользования техническими средствами обучения, технике безопасности – возможности использования в практической деятельности;

- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;

- использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды;

- знакомство с электронными образовательными ресурсами;

- ИКТ компетентности педагога (общепользовательская, общепедагогическая, специфическая (предметная)).

Обеспечить поддержку молодого специалиста в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

- разработки программы собственного профессионального роста;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- подготовку к первичному повышению квалификации;

- освоения инновационных тенденций в педагогике и образовании;

- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Для молодого специалиста большую эффективность имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы:

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,
- психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родительской общественностью и учащимися,
- «мозговые штурмы»,
- разработка и презентация моделей уроков,
- презентация себя как педагога, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению,

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего педагога – молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он ощущает, чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения, коллегами республики, города (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

Наставничество способствует опытному педагогу, увидеть и наметить перспективы в сфере своей педагогической деятельности; ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получить огромное удовольствие от общения с молодым специалистом. Наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию. Выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры педагога, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия в педагогическом коллективе учебного заведения. Поскольку наставничество носит субъект-субъективный характер, педагог-наставник, может не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Национальным проектом «Образование» предусмотрено, что в ближайшие годы не менее 70% обучающихся педагогических работников образовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества, которое рассматривается как перспективная образовательная технология и позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки.

Это связано с тем, что ранее выпускники ВУЗов знали свою жизнь заранее. Сейчас произошел переход к другому миру, а именно к жизни нестабильной, неопределенной, сложной и неоднозначной. В этих условиях помимо привычных потребностей людям крайне необходимы другие, такие как безопасность своего существования, гарантия занятости, уверенности в завтрашнем дне. Решить эту стратегическую задачу для выпускников вузов поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества. Поэтому в учебных заведениях разрабатывают положение о Наставничестве, в котором определяют: цели и задачи; документы, необходимые для работы наставника; организационные основы наставничества; обязанности и права наставника; обязанности и права молодого специалиста; документы, регламентирующие наставничество; примерный приказ «Об организации работы с молодым специалистом»; план работы с молодыми специалистами; основные направления, принципы и этапы работы с молодыми специалистами; методические материалы в помощь наставнику и молодому специалисту; рекомендации наставнику и молодому специалисту.

План совместной деятельности может содержать следующие этапы взаимодействия:

1. Прогностический: определение целей совместной работы, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Основная цель программы наставничества заключается в создании организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов к реалиям современного учебного заведения, их успешной самореализации и профессионального роста.

Задачи:

прививать начинающим педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;

ускорить процесс адаптации к корпоративной культуре в учебном заведении и правилам общения;

создать атмосферу поддержки молодого специалиста в педагогической деятельности;

оказать методическую помощь в освоении инновационных педагогических технологий, их применении в образовательной деятельности;

развивать навыки практической деятельности в планировании образовательной деятельности, ее соответствия ФГОС, организации контрольно-оценочной деятельности.

стимулировать творческую деятельности в работе с классным коллективом;



оказать психолого-педагогическую поддержку в разрешении конфликтных ситуаций различного характера;

развивать у начинающего педагога стремления проектировать свой профессиональный рост и профессиональную компетенцию;

Этапы работы с молодым специалистом:

Адаптационный: изучаются нормативные документы, определяется круг профессиональных обязанностей и полномочий, формируются умения работы с документацией.

Основной (проектировочный) этап: реализуется программа формирования профессиональных компетенций, разрабатывается индивидуальная профессионально-методическая траектория, проектируется реализуется программа воспитательной деятельности с учащимися.

Контрольно-оценочный: Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога.

«Самостоятельные шаги»: Наставник определяет степень готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Результаты проведенной работы позволят педагогу-наставнику наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, а молодому специалисту получить бесценный опыт работы в педагогической деятельности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

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.

## ПОНЯТИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО»: ИСТОРИЯ ВОПРОСА

*ФГБОУ ИВО Калмыцкий филиал «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению понятия наставничества с точки зрения ее развития и совершенствования, обусловленный особенностями различных исторических периодов. Предметом исследования является понятие наставничество, его смысл, особенности толкования в разные исторические периоды. Цель исследования заключается в проведении историографического обзора проблемы наставничества, используя методы анализа и обобщения, уточнения понятия наставничество.

**Ключевые слова:** наставничество; история развития наставничества; характеристики наставника; историческое толкование наставничества; педагогическая основа наставничества; наставничество как механизм успеха.

Наставничество носит общеисторический, социально-культурный, экономико-производственный и педагогический характер и представляет собой процесс передачи новых знаний и опыта. Наставничество присутствовало на всех этапах развития человечества. Интерес к понятию наставничества был во все времена и сегодня остается достаточно высоким.

В разные исторические периоды это понятие имело свой смысл, отличительные особенности и значение. В широком смысле наставником считался человек, который передает свои накопленные знания и личный опыт другому человеку или целому коллективу.

В период первобытнообщинного строя в наставнике нуждался каждый юноша, который готовился вступить во взрослую жизнь через ритуал посвящения (испытания), поскольку считалось, что только умелый и умудренный жизненным опытом наставник способен осуществить передачу необходимых знаний и навыков выживания от старших поколений к младшим для сохранения жизненного уклада племени [1, с. 109]. Цель наставничества заключалась тогда в воспитании чувства верности интересам рода и племени, сообщении знаний о традициях, обычаях, обрядах и нормах поведения на основе преданий и верований. При этом миссия наставника могла быть возложена только на умудренного жизнью старика – старейшину, вождя или священнослужителя.

В греческой мифологии, например, наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор - мудрый советчик, пользовавшимся всеобщим доверием. Именно его имя и легло в основу термина «ментор», значит «наставник» и приобрело всеобщее обращение. Он стал примером мудрого и эффективного наставника [2, с. 15]. Наставниками Ахиллеса были Хирон и мудрый Феникс, один из которых обучал его военным искусствам, а второй - приличным манерам, сложению поэм и медицине.

Педагогические задачи и проблемы волновали умы выдающихся

мыслителей с самой древности. Вопросы воспитания, которые неизменно рассматривали как наставничество, содержатся в трудах древнегреческих и китайских философов: Фалеса из Милета (ок. 625-547 гг. до н.э.), Пифагора (570-490 гг. до н.э.), Конфуция (551-479 гг. до н.э.), Гераклита (ок. 530-470 гг. до н.э.), Демокрита (460-370 гг. до н.э.), Сократа (469-399 гг. до н.э.), Платона (427-347 гг. до н.э.), Аристотеля (384-322 гг. до н.э.) и др.

Теоретические основы наставничества были заложены еще в эпоху античности - в трудах древнегреческих и римских философов Сократа, Платона, Аристотеля, Сенеки [3, с. 26]. Многие из них сами выступали наставниками своих подопечных: Луций Анней Сенека как римский государственный деятель и популярный в народе оратор был воспитателем, а позднее и советником, императора Нерона; Аристотель как известный среди современников мыслитель был воспитателем Александра Македонского с 13 лет и сам был выпестован согласно традиции асклепиадов наставником Никомахом; Сократ считается учителем и наставником Платона и т.д. В более ранний период к примерам наставничества по своей сути и содержанию можно отнести взаимоотношения богов и смертных, проявляющиеся в помощи и поддержке в трудных ситуациях, которые широко освещены в мифологических сюжетах Древней Греции.

С давних времён известные мыслители пытались определить главное назначение практики наставника. Так, например, философ Сократ главной целью наставника считал проявление значительных душевных сил ученика и поэтому его беседы были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. При этом в своих беседах Сократ акцентировал внимание на значимости равенства позиций ученика и наставника при поиске истины и руководствовался тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Основное предназначение и главную задачу наставника он видел в пробуждении мощных душевных сил ученика, установлении баланса между личным и общественным, а важной среди всех жизненных целей человека – его нравственное самосовершенствование [2, с. 15]. Эта задача, по мнению Сократа, должна достигаться через самопознание человека путем постановки наставником наводящих вопросов. Позднее этот метод получил название так называемого сократического метода.

Его ученик и последователь Платон, разделяя позицию Сократа, считал, что воспитанием человека необходимо заниматься с самого раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей (трактаты Государство и Законы). Платон был убежден, что воплощать воспитание, способное вознести человека до самых высоких сфер мироздания, способен, главным образом, наставник преклонных лет, то есть человек, стоящий на пороге мира идей [4]. Только с возрастом, считал древнегреческий философ, во-первых, накапливается тот обширный опыт и необходимые знания, в которых нуждается следующее поколение, во-вторых, человек овладевает способностью передачи этого бесценного опыта молодым поколениям и в-третьих, приходит умение воспитать совершенного справедливого гражданина, сохраняя с ним при этом тесную духовную связь.

Позднее, философ Аристотель в своих трудах отводил учителю-наставнику выдающуюся роль и возвышал его личность на самую высокую ступень общества. Он считал основным искусством наставника воспитание в ученике души разумной – чистой, универсальной и бессмертной.

Существенный вклад в развитие педагогических проблем наставничества внесли древнеримские философы и мыслители – Тит Лукреций Кар (ок. 99-55 гг. до н.э.), Марк Фабий Квинтилиан (42-118 гг. н.э.) и другие.

В Средние века проблемы воспитания разрабатывались философами-богословами – Квинтом Тертуллианом (ок. 160-220 гг.), Аврелием Августином (354-430 гг.), Фомой Аквинским (1225-1274 гг.) и другими, а теоретические основы системы наставничества получили свое развитие в трудах Э. Роттердамского, Ф. Аквинского, Н. Макиавелли.

В эпоху Возрождения значительный вклад в развитие педагогической мысли внесли выдающиеся философы и мыслители, гуманисты по духу – Витторио де Фельтре (1378-1446 гг.), Хуан Вивес (1442-1540 гг.), Эразм Роттердамский (1469-1536 гг.), Франсуа Рабле (1494-1553 гг.), Томас Мор (1478-1535), Мишель Монтень (1533-1592 гг.) и другие.

В разные эпохи к вопросам наставничества обращались выдающиеся деятели: митрополит Киевский и всея Руси Илларион времен Ярослава Мудрого (11 в.), Владимир Мономах в труде «Поучение Владимира Мономаха» (12 в.), Ян Амос Коменский в известном теоретическом труде по педагогике «Великая дидактика» (16-17 в.), Жан – Жак Руссо времен эпохи просвещения в романе-трактате об искусстве обучения «Эмиль, или О воспитании» (18 в.), Иоганн Генрих Песталоцци в книге «Как Гертруда учит своих детей» (19 в.), Константин Дмитриевич Ушинский в фундаментальном труде «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии» (19 в.), Алексей Андреевич Хованский как редактор первого русского научно-педагогического журнала «Филологические Записки» (19 в.), Василий Александрович Сухомлинский в книге «Сердце отдаю детям» (20 в.) и многие другие. Каждый из них внес значительный вклад в развитие педагогической мысли, оставив неизгладимый след.

Французский философ и педагог Ж.-Ж. Руссо (1712-1778 гг.), автор новой для XVIII века педагогической концепции (трактат «Эмиль, или О воспитании», 1762 г.), обосновал метод естественного, свободного воспитания. Он считал, что «на ребенка воздействуют три фактора воспитания: природа, люди, общество, каждый из которых выполняет свою функцию». Главное и сложное в искусстве учителя-наставника по мнению ученого - уметь ничего не делать с учеником, но владеть мастерством умело гармонизировать действие трех факторов, «создавая человека» и обеспечивать самостоятельное приумножение жизненного опыта. При этом Ж.-Ж. Руссо признавал необходимость знания наставником возрастных особенностей ребенка и глубокого изучения его индивидуальных склонностей, а основным - полную любовь к воспитаннику.

Швейцарский педагог Иоганн Генрих Песталоцци (1746-1827 гг.) обосновал и развил идеи о воспитании, сформулированные Дени Дидро. Он выдвинул мысль о том, что через воспитание можно поднять нравственное и

умственное состояние трудящихся и изменить к лучшему жизнь людей. Песталоцци считал, что ядром воспитания является нравственность и любовь к людям, которые заложены абсолютно в каждом человеке, а целью деятельности наставника - гармоничное и разностороннее развитие всех способностей, заложенных в человеке самой природой.

Последователем Песталоцци, также разделяющим идею всеобщего просвещения и создания единой народной школы, был представитель германской педагогики XIX в. Фридрих Вильгельм Адольф Дистервег (1790-1866 гг.). В своем труде «Руководство к образованию немецких учителей» (1835 г.) он сформулировал требования, предъявляемые к учителю-наставнику. Одним из основных условий педагогической деятельности Дистервег считал необходимость обладания гражданским мужеством и постоянного развития путем регулярной работы над собой. Обращаясь к учителю и называя его «солнцем для вселенной». Дистервег писал: «Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием».

Известный поэт А. Жуковский (1783-1852 гг.) продолжительное время был наставником императора Александра II и его заслугами, в том числе, считаются освободительные реформы императора, в частности отмена крепостного права. В.А. Жуковский, разрабатывая «План воспитания наследника цесаревича Александра Николаевича», определил этапность его реализации в соответствии с возрастом наставляемого. В своей педагогической системе наставника, основанной на методиках И. Песталоцци, в качестве ориентиров он выделял основные задачи наставника: научить логике и решению поставленных задач, подготовить к нравственному самоопределению с опорой на моральное воспитание, поддержать и развить собственную мотивацию и интерес к дальнейшему обучению.

Видную роль наставничество приобрело в зарубежной и российской педагогике. В период существования сословно-профессиональной системы образования педагогическая и наставническая деятельность не имела возможности оформиться как самостоятельная профессия. Обязанности наставителя - именно так называли наставников в профессиональных школах - исполнялись практиками, священниками и лицами духовенства, для которых школы и служили. Профессиональными, в широком понимании, педагогами и учителями в то время являлись разного рода домашние наставники, которые занимались воспитанием и обучением. Звание домашнего наставника или домашнего учителя в царской России могло быть присвоено только выпускнику образовательной организации, обладающему «добрыми» нравственными качествами и выдержавшему установленные испытания. Эта сфера образования регулировалась утвержденным регламентом в части присвоения различных квалификаций в соответствии с профессиональными требованиями. Так, например, звание домашней наставницы могла быть удостоена выпускница женской гимназии, которая успешно окончила не только основной обучающий курс, но и дополнительный класс, и, кроме этого, награждена золотой или серебряной медалью, а не имеющая медалей – лишь

домашней учительницы.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский (1823-1871 гг.). Константин Дмитриевич считал, что нельзя полагать, что «профессиональный опыт в полной мере может компенсировать полное отсутствие теоретической подготовки». Теоретические знания и опыт должны взаимодополнять друг друга, но не подменять. Во многом успешное вхождение человека в профессию, его адаптация в профессиональном сообществе, профессиональное развитие и достижение высот могут напрямую зависеть от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом [4]. С точки зрения обеспечения продуктивности и эффективности функционирования системы наставничества, среди наиболее важных качеств наставника выделяют следующие: владение навыками эффективных коммуникаций и решения нестандартных задач, обладание педагогическим тактом и эмоциональным интеллектом [6, с. 16]. Не только в отечественной, но и зарубежной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение.

В российской современной педагогической науке наставничество рассматривается как многоаспектный феномен. Многие исследователи неодинаково трактуют понятие «наставничество» и рассматривают его с разных позиций, например, как:

- «кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному»;
- «форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество»;
- «В словаре В. Даля понятие «наставник» определено как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой. В Советском энциклопедическом словаре под редакцией А.М. Прохорова понятие «наставничество» трактуется как «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т. д. опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками».

В Настоящее время существует сформирована педагогическая основа системы наставничества, рассматривая ее неотъемлемой частью единой системы воспитания и обучения молодого поколения, обладающей своими характерными особенностями. При этом, система наставничества, во всем многообразии реализуемых моделей, является сбалансированной и

взаиморазвивающей для субъектов, входящих в нее: с одной стороны, наставник, оказывая наставляемому поддержку в раскрытии его сильных качеств, создавая благоприятные условия для их дальнейшего развития и передавая накопленный опыт, знания и общечеловеческие ценности, обогащается сам, с другой стороны, наставляемый, ощущая опору и заинтересованное индивидуальное участие со стороны наставника, безусловно, реализует свой заложенный потенциал. Наставничество, являясь инструментом закрепления и развития в профессии, также является одним из эффективных механизмов сохранения профессионального здоровья наставника в части профилактики профессиональной деформации личности, минимизации факторов для стагнации, восстановления оптимального психического состояния, препятствующего возникновению профессионального выгорания.

Таким образом, наставничество, как многовековая традиция и древнейшая форма обучения, известная с периода первобытнообщинного строя, характерна для всех государств и народов, поскольку ориентирована на выживание, сохранение и развитие общества, во-вторых, в разные исторические периоды понятие наставничество трактовалось исследователями неодинаково, и было обусловлено актуальными идеолого-политическими установками и социально-экономической ситуацией государства, но всегда подразумевало слияние воспитательного, развивающего и обучающего процессов с целью оказания наставляемому помощи и поддержки во многих направлениях, и, в-третьих, наставничество это саморазвивающаяся и сбалансированная система, имеющая огромный потенциал как инструмент социальной, образовательной и профессиональной адаптации, способ проектирования профессиональной карьеры, механизм достижения успеха и развития личностных и профессиональных качеств, которая взаимообогащает, совершенствует и способствует развитию всех включенных в нее субъектов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грущецкая И.Н., Захарова Ж.А., Коровкина Т.Е. Сущность и проблемы наставнической деятельности при организации эффективного дистанционного обучения // Актуальные технологии преподавания в высшей школе. сб. докладов науч.-методич. конф. 20 мая 2020 г. Кострома: КГУ, 2020. – 108-112.
2. Гришина Т.А. Новые черты традиционной практики наставничества: актуальность и механизм внедрения // Научный альманах. – 2021. – № 8-1(82). – С. 13-22.
3. Саркисова, И.В. К вопросу о сущности понятия "наставничество" в зарубежной и отечественной литературе. – DOI: 10.18411/lj-02-2021-161 // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 70-5. – С. 24-27.
4. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с

## **ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В «ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ» (К 50-ЛЕТИЮ КОЛЛЕДЖА).**

*БПОУ РК «Торгово-технологический колледж», г. Элиста.*

**Аннотация.** В статье рассматривается история развития наставничества в «Торгово-технологическом колледже» за 50 лет работы. Автор подчеркивает, что метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

**Ключевые слова:** институт наставничества, система наставничества, функции наставника, задачи наставника

В 2023 году «Торгово-технологический колледж» отмечает свой полувековой юбилей. За этот период колледж прошел путь от кулинарного училища, который выпускал специалистов общественного питания, до колледжа, подготавливающего работников среднего звена в банковской сфере, экономистов, бухгалтеров, специалистов по информационным технологиям. За полвека было подготовлено несколько тысяч квалифицированных специалистов.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В СССР наставничество изначально распространялось в системе профессионально-технического образования для адаптации молодых специалистов на производстве. Качество подготовки обучающихся напрямую зависело от активности взаимодействия профессиональных образовательных учреждений и работодателей при организации учебной и производственной практик.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей.

В 70-х – начале 90-х годов в соответствии с этим, организация наставничества в, тогда еще кулинарном училище, была гибкой, оперативной, творческой и осуществлялась согласно требованиям профессиональной педагогики, а также с учётом передового опыта мастеров производственного обучения, наставников.

Наши обучающиеся проходили производственную практику в Тресте столовых и ресторанов города Элисты. Приступая к производственной



практике на базовом предприятии, они испытывали ряд трудностей, связанных не только с умением применять на деле полученные в училище теоретические знания, но и с адаптацией к самим условиям предприятия. У большинства из них отсутствовали навыки самоконтроля, необходимые для проявления таких важных производственных качеств как дисциплина и ответственность, отсутствовало умение распределять и контролировать время, отведённое для выполнения заданий по программе практики.

Чтобы преодолеть эти трудности училище заключало с «Трестом столовых и ресторанов» договор о наставничестве, в котором за группой практикантов закреплялись опытные производственники: повара, кондитеры.

Как правило, наставничество доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Это была форма поддержки, воспитания и передачи профессиональных знаний молодёжи. Именно наставничество считалось действенной формой не только профессионального, но и нравственного воспитания. Они активно делились с ребятами знаниями и навыками, передавали собственный опыт, следили за оценками своих подопечных, помогали с подготовкой к экзаменам. Наставники проводили практические занятия на производстве, стремились передать своим подшефным все новое и передовое, что применялось в их бригаде.

Производственники делились опытом с молодыми преподавателями и мастерами производственного обучения, так как те еще не имели достаточного опыта работы, будучи сами молодыми специалистами. Такими наставниками были: в ресторане «Тюльпан» Павлова Долорес Николаевна, в столовой ПТУ № 6 Шептухина Татьяна Владимировна, Дубовая Надежда Андреевна, в столовой КГУ № 2 – Воробьева Наталья Алексеевна, в ресторане «Степь» - Комракова Таисия Ивановна, в столовой завода «Одн» Куксова Вера Петровна, рестораны «Россия» Воробьев Владимир Иванович, «Тюльпан» - Шолохова Вера Михайловна. У будущих продавцов наставниками были Уланова Фрида Александровна – магазин «Юбилейный», Шibaева Любовь Григорьевна – магазин «Огонек», Емченoва Елена Кузьминична – магазин на ул. Виноградова, Богославская Екатерина Ивановна – магазин «Юбилейный», Насунова Надежда Владимировна – магазин Универсам, магазин «Степные огни» - Очирова Эмма Манджиевна, Санджиева Валентина Нужлиновна.

Несмотря на изменения в статусе учебного заведения в колледже система наставничества никогда не прерывалась.

В современных реалиях необходимость возрождения системы наставничества связана с тем, что сегодняшним работодателям нужны специалисты, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями, которые мотивированы на труд, чтобы им можно было доверить выполнение производственной задачи.

Поэтому, сегодня на государственном уровне развитие наставничества входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование».

В 2019 году разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися" федеральных проектов "Современная школа" (Е01.01.04), "Успех каждого ребенка" (Е02.02.06) и "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" (Е06.06.06) национального проекта "Образование":

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся. [1]

Актуальность темы наставничества в «Торгово-технологическом колледже» обусловлена тем, что у нас накоплен большой опыт передачи знаний от мастера, преподавателя к обучающемуся, одним из приоритетных направлений становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в колледже.

Продолжая традиции наставничества БПОУ РК «Торгово-технологический колледж» ведет подготовку рабочих кадров, по нескольким направлениям, делая ставку на то, что практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся.

Сегодня мы продолжаем традиции института наставничества, поскольку для нас ключевыми являются вопросы наставничества на производстве и формирования наставнических пар: наставник на производстве – мастер профессионального обучения, обучающийся – наставник на производстве и другие.

К основным задачам наших наставников относятся:

- совместная разработка плана профессионального становления нового сотрудника;
- методическая и педагогическая помощь в подготовке к практическим и лекционным занятиям по дисциплинам;
- индивидуальные консультации по текущим рабочим вопросам;
- посещение занятий, анализ проведенного занятия и его разбор;
- помощь в адаптации к коллективу.

К основным функциям наставника относятся:

- психотерапевтическая – оказание помощи в налаживании контакта со студентами и коллегами;
- информационная – знакомство с Уставом и правилами организации;
- консультационная – помощь по работе.

В колледже существует разработанная система нормативных документов сопровождения наставничества. За каждым молодым специалистом,

поступившим на работу в колледж, обязательно прикрепляется наставник, который обладает богатым педагогическим опытом.

Результаты проводимой работы наставника выносятся на обсуждение педагогического совета, методических комиссий колледжа.

Например, мастера производственного обучения Гаврильченко З.С., Распопова Л.Н., Бабова Н.Н. являются опытными наставниками. На их счету большое количество победителей и призеров Региональных конкурсов профессионального мастерства. Неслучайно за многолетний труд в подготовке квалифицированных кадров Бабова Н.Н. была награждена нагрудным знаком "Почетный наставник".

Выпускница колледжа Литовкина Е.А. работает мастером производственного обучения с 1995 года, наставником у нее была Бабова Н.Н., которая научила добиваться больших результатов в профессиональной деятельности. В свою очередь Литовкина Е.А. стала наставницей вновь прибывшей на работу в качестве мастера производственного обучения своей ученице Шамаковой Э.

В последние годы традицией становится наставничество не только между различными категориями сотрудников, но и между обучающимися. Например, победитель Регионального чемпионата профессионального мастерства по профессии кондитер Гайворонский Артем стал хорошим наставником участнику чемпионата Абилимпикс Аджиеву Баиру. Опыт показал, что в каких-то моментах, именно советы ровесника имеют важное значение.

Уверены, что такой подход будет способствовать созданию условий для обеспечения экономики Республики Калмыкия высококвалифицированными рабочими кадрами. Важно, что сегодня речь идёт о формировании целостной системы наставничества и необходимости её внедрения повсеместно.

Таким образом, рассмотрение организации практики обучающихся через призму наставничества позволяет укрепить практическую составляющую учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, будет способствовать решению задачи подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций, повышать профессиональную мобильность и способствовать ранней адаптации обучающихся к условиям производства и трудоустройству.

Подводя итог, можно сделать вывод: наставничество необходимо в системе СПО сегодняшним студентам. Можно отучиться установленный срок, получить образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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", <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosvsheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> , Документ предоставлен КонсультантПлюс [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)  
Дата сохранения: 11.02.2020

## **НАСТАВНИК ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ – НЮДЕНОВА Э.К.**

*Факультет среднего профессионального образования ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова»*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых педагогов в профессию. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, наставник, адаптация.

В знак признательности всем педагогам, учителям нашей страны 2023 год объявлен президентом Российской Федерации В.В. Путиным Годом педагога и наставника. Основная миссия Года наставника и педагога – это выражение благодарности всем тем, кто нас учит, любит, воспитывает, «проживает» с нами трудные и счастливые моменты.

Во все времена старшее поколение помогает младшему. В этом древнем процессе как нельзя лучше осмысливаются драгоценные слова «что посеешь, то и пожнёшь».

Во всех толковых словарях слово «наставник» трактуется одинаково – это специалист, профессионал, у которого можно получить совет и рекомендацию. Своё человеческое тепло и свои знания наставники отдают людям, которые окружают их. Будь то студенты, родители или коллеги.

Настоящий преподаватель обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества преподавателя: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи учителю с многолетним опытом работы.

А как же быть молодому педагогу, только что окончившему университет? «Легко ли быть молодым преподавателем?» - именно этот вопрос ставят перед собой выпускники педагогических вузов, решая, идти ли им работать в образовательные учреждения.

Для начала определим: кто же это - «молодой преподаватель»? Это бывший студент, отучившийся в вузе и изучавший множество научных дисциплин, методик, прошедший педагогическую практику в школе или в ином образовательном учреждении. На первый взгляд может показаться, что все хорошо - вузы выпустили первоклассного специалиста. Но любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения из-за отсутствия необходимого опыта. Становление же преподавателя происходит сложнее, чем представителя другой профессии, потому что педагогическое

образование не гарантирует успех начинающему преподавателю. Чтобы стать преподавателем, недостаточно аудиторных программных знаний. А. Макаренко писал: «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями». Кроме того, учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику.

Наиболее часто встречающиеся проблемы, с которыми сталкиваются преподаватели - новички:

во-первых, это неумение точно рассчитать время на уроке (молодой преподаватель не всегда способен произвести хронометрирование учебного времени, большую часть урока он может потратить на проверку домашнего задания или объяснение нового материала, совершенно забыв о времени или о других этапах урока);

во-вторых, молодой преподаватель сталкивается с затруднениями при объяснении материала.

Среди факторов, которые влияют на адаптацию молодых преподавателей, большинство исследователей на первое место ставят эмоциональное общение. И не случайно, ведь профессиональная адаптация молодого преподавателя, особенно в первые годы его работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением и даже истощением, так как глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. Вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих преподавателя-новичка. Поэтому очень важно, чтобы в начале профессионального пути молодой преподаватель почувствовал поддержку компетентного, опытного профессионала: преподавателя-наставника. Продуманные действия администрации образовательного учреждения, психологической службы, хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей поможет молодым педагогам быстро влиться в новый коллектив и успешно работать с учениками и их родителями. Поэтому хорошо спланированное сопровождение молодого специалиста в образовательном учреждении - дело всех: начиная от директора, заканчивая учителем-коллегой. В своей статье Е. Р. Севостьянова выделяет основные функции сопровождения преподавателей.

Среди функций научно-методического сопровождения можно выделить следующие:

- обучающая функция, которая ориентирована на углубление знаний и развитие навыков специалистов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования их профессиональной деятельности;
- консультационная функция предполагает оказание помощи педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы ее решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста;
- диагностическая функция направлена на выявление проблемных точек в деятельности преподавателя;
- психотерапевтическая функция помогает педагогу в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессионально - образовательной деятельности;

- коррекционная функция направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационная функция обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;
- информационная функция способствует предоставлению педагогам необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам, новым педагогическим технологиям;
- проектная функция связана с обучением преподавателя экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;
- направляющая функция способствует установлению гуманистических отношений между преподавателем и учеником;
- выявление, изучение и оценка результативности инновационного педагогического опыта в образовании, его обобщение и распространение, создание системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов;
- оказание поддержки педагогам и руководителям в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов;
- осуществление редакционно-издательской деятельности;
- организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы.

В период внедрения новых инновационных технологий в образовательный процесс важно, чтобы преподаватель успевал адаптироваться к ним, принимал их и был компетентен, работая в новых условиях.

Педагог-наставник разрабатывает план работы с молодым специалистом. В плане указываются: основные профессиональные трудности, которые испытывает молодой специалист, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные формы, направления, методы и средства профессиональной поддержки.

Наставничество является наиболее значительным фактором в процессе профессиональной адаптации молодого преподавателя, специфической методикой, которая представляет собой постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставничество - эффективный способ передачи опыта и мастерства молодежи. Причем польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого преподавателя и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога - наставника.

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

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

Одним из опытных наставников на факультете является Эльза Кондратьевна Нюденова.

Эльза Кондратьевна закончила с отличием среднюю школу № 10 г. Элисты, как лучшая выпускница была занесена в книгу Почета школы, и затем поступила на филологический факультет Калмыцкого государственного университета. После окончания ВУЗа в 1975 году она была направлена на работу в Балковскую среднюю школу. С 1977 года по 1991 год Эльза Кондратьевна работала в Элистинском кооперативном техникуме-училище, где была награждена почетным знаком «Отличник потребительской кооперации СССР» за успехи в воспитании молодых кадров для отрасли.

В 1991 году Эльза Кондратьевна возглавила Элистинскую среднюю школу № 4, а в 1996 году перевелась в Калмыцкий государственный университет. Работала на кафедре русской и зарубежной литературы сначала старшим преподавателем, а затем доцентом кафедры. В 2004 году защитила в Институте национальных отношений (г. Москва) кандидатскую диссертацию по теме «Этнокультурный аспект изучения русской литературы в калмыцкой школе».

И уже в 2005 году Эльза Кондратьевна возглавила факультет среднего профессионального образования. Опыт руководящей работы в качестве заместителя директора Элистинского кооперативного техникума, директора средней школы № 4 г. Элисты позволили Эльзе Кондратьевне преодолеть все трудности становления нового подразделения КалмГУ. Но не только опыт руководства большими педагогическими коллективами, но и организаторские способности, ее характер: решительность, умение повести за собой, ответственность за порученное дело - помогли ей настроить работу нового факультета.

Жизненный путь Эльзы Кондратьевны является ярким примером служения благородному делу воспитания молодого поколения. Выпускники вспоминают ее как блестящего педагога, справедливого наставника-воспитателя, мудрого и заботливого руководителя. Для каждого всегда находятся нужные слова и совет. Благодаря ее стараниям и неравнодушному отношению ко всему происходящему многие ученики и студенты нашли в жизни свой путь, подхватили эстафету профессионализма и человечности и уверенно движутся по большой дороге жизни.



Становление учителя происходит гораздо труднее, чем в других профессиях. Это и понятно, ведь молодые педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Именно поэтому президент делает акцент на эту сферу деятельности. В процессе наставничества происходит совместное самосовершенствование, обогащение своего опыта более мобильными приемами.

Талант, увлечённость, ответственное отношение ко всему происходящему, бесконечная преданность любимому делу снискали Эльзе Кондратьевне заслуженный авторитет, глубокое уважение и искреннее признание многих поколений студентов, учеников, коллег, всего педагогического сообщества.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ

ГАПОУ АО «Астраханский социально - педагогический колледж», г. Астрахань

**Аннотация.** Данная статья раскрывает основные понятия категории наставничества в современном образовании, описывает условия развития профессиональной компетентности будущего педагога, проанализировано значение наставничества на всех этапах профессионального обучения, доказана необходимость наставничества как условия успешной профессиональной социализации

**Ключевые слова.** Наставничество, профессиональная компетентность, социализация, профессиональная социализация

Задача образования на современном этапе состоит в подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов, которые будут развивать производство, двигать науку вперед, отдавать свои знания и умения подрастающему поколению. Как побудить и мотивировать студента к качественному прохождению всего учебного процесса? Помочь ему адаптироваться в непростой системе образования и «привести к действию» личностный рост и самостановление?

Если изучить исследования наставничества в России можно прийти к выводу, что многие образовательные организации рассматривают наставничество как существенный значимый элемент системы. На первый план они выделяют задачу развивать у обучающихся не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниям, умениям и навыкам, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Следовательно, меняются и формы наставничества: возможный состав участников и наставнических отношений становится шире, расширяется область использования наставничества, сам процесс взаимодействия и ряд решаемых трудностей. [9]

Наставничество – эффективная методика передачи накопленного опыта, знаний, развития навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, которое основано на доверии и партнерстве. [7]

Компетентность – личные возможности должностного лица, его квалификация (знания и опыт), позволяющие ему принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопросы благодаря наличию у него определенных знаний и навыков. Если говорить о профессиональной компетентности педагога, то в содержание этого понятия вкладывают личные возможности учителя, воспитателя, педагога, позволяющие ему самостоятельно и достаточно эффективно решать педагогические задачи, формулируемые им самим или администрацией образовательного учреждения. Необходимым для решения тех или иных педагогических задач предполагается

знание педагогической теории, умение и готовность применять ее положения на практике. Таким образом, под профессиональной компетентностью педагога можно понимать единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы

Наставничество - одна из форм методической работы образовательной. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как: это одна из форм передач педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Г. Льюис рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому

Наставничество существовало в нашей стране с 30-х годов 20 века в различных формах и реализовывалось как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в ПТУ и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы

К вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: А. Альберт, Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Слостенин, А.И. Ходаков и другие. Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения педагогической

профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту

В поисках инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами изучены системный, деятельностный, а также андрагогический подход. В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, необходимо учитывать уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и др.

Обучение взрослых должно начинаться с диагностики их потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, должна быть предусмотрена возможность осуществления обратной связи и корректировки учебного содержания в ответ на пожелания взрослых обучающихся. Технологией обучения взрослых характерна интенсивность, максимальная индивидуализированность, выраженная деятельностная и прагматическая направленность, что способствует максимальному проявлению и развитию активности педагога

Таким образом, возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в ОУ, к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет

Необходимо отметить, что сам процесс наставничества неосуществим без обратной связи. Наставничество – это непрерывный процесс, и хороший наставник выполняет обратную связь, когда она необходима. Постоянная обратная связь наставника не препятствует обучающимся для четкого и объективного оценивания результатов своей работы, а при необходимости – вовремя оценить и исправить ошибки. [6]

Одним из значимых навыков наставника это уметь предоставить эффективную обратную связь и представить картину действия обучаемого в конкретных условиях.

Обратная связь наставника должна сочетать в себе комплекс положительных моментов и «точек роста», обучаемый должен почувствовать и понять, что она помогает ему учиться. Соблюдение баланса заключается, в воодушевлении обучаемого на профессиональный и личностный рост. [4]

И так, можно сделать вывод, что наставнику при передаче опыта и умения важно учитывать особые черты молодежи: стремиться к активной деятельности, желанием проявить себя, нетерпимость к своим недостаткам и тяги ко всему новому.

Система взаимодействия наставнических форм позволит сформировать в России широкое педагогическое - профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, усилия которых будут направлены на развитие образовательных и экономических систем России в целом и будущего поколения детей и молодежи, в частности. [8]

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бутенко, В.С., Бутенко, О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. Серия «Психология». 2012 №4. С. 248-255
2. Воробьева, Е.В., Разуменко, В.А., Семенова Н.К. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики // Молодой ученый. 2016. №12. С. 1193-1196.
3. Зеленцова, Е.В., Масич, Е.В., Никитина, В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования.
4. Колечико, А.К. Энциклопедия педагогических технологий. СПб.: КАРО, 2002.
5. Крейи, У. Теория развития: секреты формирования личности. СПб.: Прайм-ЕВ-РОЗНАК, 2002.
6. Кулагина, И.Ю., Колющий, В.Н. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека, М.: ТЦ «Сфера», «Юрайт-М», 2001.
7. Льюис, Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
8. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова, 2012

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана технология наставничества как форма работы с молодыми специалистами, целью которого является помощь молодому специалисту развить его профессиональные компетенции, успешно адаптироваться к рабочей среде и достичь личных и карьерных целей. Наставничество включает в себя создание открытого и поддерживающего рабочего окружения, в котором наставник обеспечивает молодого специалиста опытом, знаниями, обратной связью и практическими навыками.

**Ключевые слова:** технология наставничества, адаптация молодого специалиста, мастерство наставника, задача наставляемого, траектория движения.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы среднего профессионального образования (СПО) является обеспечение образовательных организаций СПО квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты СПО и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Согласно исследованиям, одна треть педагогов уходит из профессии через три-четыре года после начала работы, в основном объясняя свой уход, недостаточной поддержкой. Каждый третий преподаватель нуждается в поддержке и консультировании по вопросам нормативно-правовых документов, изучения и внедрения в практику СПО передового педагогического опыта, совершенствования теоретических знаний и практических умений, определения методики преподавания, изучения и анализа учебных программ, методических рекомендаций. Первый год работы, как правило, связан с появлением трудностей в овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса, овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся, освоении новых цифровых инструментов ведения занятий.

Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации новому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник через педагогическую технологию наставничества.

Технология наставничества в этом контексте имеет большую ценность, так как не только позволяет перенимать реальный опыт от состоявших,

успешных коллег, но и получать знания, формировать навыки и компетенции гораздо быстрее, чем другие способы передачи: курсы повышения квалификации, стажировка, методические пособия и т.д. [1, с. 13]. Но, несмотря на то, что наставничество существует давно, к сожалению, практически отсутствуют методические разработки, поясняющие как организовать наставничество.

Анализ научной литературы, рассматривающей теоретико-методологические основы наставничества показал, что данная технология является одним из путей подготовки к практической педагогической деятельности, которая опирается на результаты взаимодействия педагога с опытным наставником, что способствует изучению деятельности как изнутри, так и на практике [2, с. 24].

Есть также другое мнение, определяющее наставничество как специальным образом организованный преднамеренный контакт опытного педагогического работника с молодым специалистом, следствием которого являются взаимные изменения в их практической деятельности, компетентности и отношениях [4].

Согласимся с еще одной точкой зрения, полагающей, что наставничество способствует профессиональному становлению молодых специалистов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью [3, с. 67].

Изучив различные трактовки наставничества, выявим его основное содержание, это эффективная форма профессиональной адаптации молодого специалиста, позволяющая развить личные качества, коммуникативные умения и профессиональные компетенции, воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность.

Рассмотрим технологию наставничества как форму работы с молодыми специалистами на примере Калмыцкого филиала ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет» (далее – филиал).

Задаче становления из молодого специалиста в компетентного профессионала в филиале уделяется должное внимание, так как ежегодно педагогический коллектив пополняется молодыми преподавателями, и от того, насколько хорошо начинающие педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности зависит качество подготовки специалистов среднего звена. И одним из условий успешной их социализации и полноценной самореализации в образовательном учреждении является наставничество как эффективная форма работы с молодыми специалистами и профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующего повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Особенно важным при этом становится процесс психологической адаптации сотрудников в новом коллективе, что формирует содержание программы педагогического наставничества, способствующей полному раскрытию потенциала молодых сотрудников.

Для внедрения наставничества в филиале задействуются высококвалифицированные кадры – наставники из числа опытных преподавателей, имеющих почетные звания, высшую квалификационную категорию, способные качественно передавать умения и опыт своим подопечным – наставляемым.

В ходе такого взаимодействия наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять учебно-методические карты и разработки к уроку, разобраться с нововведениями, большим объемом бумажной работы, оценивать процесс и результаты деятельности молодого коллеги, учит работать в условиях многозадачности, готов передавать свой опыт, дает уверенность в своих силах.

На сегодняшний день, наставник для молодого преподавателя не только должен иметь большой опыт педагогической деятельности, обладать профессионализмом, коммуникативными способностями, глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии, побуждать любовь к профессии, способствовать развитию личных качеств педагога (отзывчивости, порядочности, ответственности, толерантности, справедливости, доброжелательности), но и быть современным, умеющим пользоваться цифровыми инструментами и сервисами для создания учебного контента.

Ближайшая задача наставляемого – овладение специальностью, формирование связки от знаний к навыкам и умениям, от нетвердых умений – к прочным навыкам, от прочных навыков – к высококвалифицированным действиям.

Процесс межличностного взаимодействия между наставником и подопечным помогает как в передаче узкоспециализированных знаний, опыта и навыков, которые требуются молодым сотрудникам для освоения должностных обязанностей, приобретения профессиональных компетенций в условиях постоянного усложнения образовательных и информационных технологий, так и создании преемственности и вовлеченности молодых специалистов в организационную культуру филиала. Самым эффективным методом передачи опыта наставника как показала практика, является оказание помощи «словом и делом». Получение информации из «первых рук» и обучение действием превращают начинающего специалиста в опытного.

Мастерство наставника заключается в том, чтобы владеть достаточным арсеналом методов обучения, уметь их выбирать и применять на практике. Наставничество – это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Опытный специалист становится успешным также и тогда, когда он успешно реализует навык наставничества.

Основные цели наставника: проанализировать ожидания молодых педагогов в профессии, оценить их ресурсы, умения, опыт и дать рекомендации необходимые для достижения качественных результатов деятельности. Молодой специалист уже представляет для себя идеальный образ профессионала, помнит интересные занятия своих любимых педагогов и главная задача наставника, не навредить, понять, почувствовать молодого



педагога и направить по профессиональной дороге. Этому способствуют индивидуальные беседы, совместное планирование педагогической деятельности (составление календарно-тематического плана на год, разработка конкретного занятия, подбор дидактического материала), посещения занятий с самоанализом и анализом их, консультирование в работе с документацией, применение различных мотивирующих факторов: похвала за незначительные успехи, взаимодействия с методистами, рекомендации, предложения после самоанализа занятий.

Молодой специалист от наставничества тоже ожидает определенных результатов: уверенность в выбранной профессии, психологический настрой на работу, самосовершенствование, саморазвитие, самореализацию и профессиональный рост в образовательном учреждении. Наставничество позволяет молодому специалисту качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, активно включаться в воспитательную работу, участвовать в олимпиадах, конкурсах.

Наставничество необходимо не только при работе с молодыми педагогами, с помощью наставничества можно решить проблемы педагогов со стажем, которым тяжело приспособиться к стремительному развитию техники и новых образовательных технологий, также оно помогает педагогам, которые испытывают профессиональное выгорание. Главное правильно выстроить взаимоотношения, диалог и непосредственно получить не только практический, но и личностный опыт, передающийся от человека к человеку. Важную роль играет и мотивационные механизмы. Наставник может увлечь, заинтересовать коллегу так, что повысится результативность процесса обучения.

Для скорейшей адаптации молодого преподавателя, его профессионального и личностного роста и формирования индивидуального стиля педагогической деятельности в филиале действует Школа молодого педагога, которая также является структурным элементом системы технологии наставничества. Школа представляет собой форму повышения педагогической, научно-методической и психологической грамотности молодых преподавателей в формате обучающих тематических заседаний, мастер-классов, обмена опытом, взаимном посещении уроков. Работа Школы направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области: правовой грамотности, организации учебно-воспитательного процесса, методики преподаваемых дисциплин и модулей, организации работы с учебной группой и родителями обучающихся, самопрезентации, раскрытия творческого потенциала, психологической адаптации молодого педагога.

Таким образом, результатом работы наставничества в филиале является методически грамотный молодой педагог, подготавливающий обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, принимающий участие в различных мероприятиях, конкурсах, олимпиадах. Как показывает опыт, благодаря системе наставничества легче проходит адаптационный период, приобретается необходимый опыт работы. Основными преимуществами наставничества как формы работы с молодыми специалистами является то, что эта технология способствует качественной адаптации, развитию профессиональных

компетенций, сохранению и преумножению опыта многих поколений, помогает определиться с траекторией движения, и направляет по профессиональному пути.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белкина Н.В. Эффективные формы работы с молодыми учителями в формате школы молодого педагога / Н. В. Белкина, М. В. Колгушкина, С. В. Орлова, С. И. Чернова. – Текст : непосредственный // Педагогическое мастерство : материалы XLIX Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2023 г.). – Казань : Молодой ученый, 2023. - С. 12-24.

2. Бондалетов В. В., Бондалетов Е. В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3(28). С. 23-39.

3. Наставничество в системе профессионального образования Томской области: сборник материалов победителей регионального конкурса «Лучшие практики наставничества» / Ю. В. Калинин, Г. Р. Мударисова, Е. А. Шатрова и др. – Томск: Интегральный переплет, 2020. – 143 с.

4. Профессиональное образование. Словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academic.ru/>

## КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – НАСТАВНИК

*БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж им. Эльвартынова И.Н.»,  
г. Элиста*

**Аннотация.** Классное руководство занимает ведущее место в профессиональном воспитании студентов колледжа.

**Ключевые слова:** модель профессионального воспитания; направления развития воспитания.

У современных молодых людей преобладают преимущественно ценности индивидуально-личностной направленности, связанные с повышением роли материального фактора.

Профессиональное воспитание – целенаправленный процесс, способствующий успешной социализации и гибкой адаптации обучающихся, соотношению возможностей своего «Я» с требованиями современного общества и профессионального сообщества. Профессиональное развитие и становление нельзя искусственно отделять от жизненного пути человека в целом. Растет потребность общества в эффективно работающем специалисте, который творчески реализует свой профессиональный и личностный потенциал. Для выпуска компетентных специалистов преподаватели колледжа должны обращать внимание не только на получение знаний, умений и развитие профессиональных компетенций, но и на формирование профессиональных и личностных качеств.

Сформированность профессионального интереса способствует положительному отношению обучающихся к выбранной специальности, постепенному и безболезненному включению их в самостоятельную учебную деятельность. Заинтересованность в своем труде – это важное условие для развития профессиональных способностей. Если обучающийся выбрал специальность, полюбил ее, то, безусловно, будет стремиться приобретать и развивать свои знания, совершенствовать умения в этой области, а в дальнейшем попытается реализовать их в своей работе.

Обратившись к важнейшему документу в области воспитания детей и молодежи - «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года», отмечу один из ее основных постулатов: «Приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины». Исходный уровень интереса к выбранной специальности определяется на первом курсе. На этом этапе важно вызвать и закрепить положительное эмоциональное отношение к выбранной специальности, пробудить непроизвольное внимание к ней, сформировать в мотивационной сфере профессионально значимые мотивы. Формирование профессионального интереса осуществляется поэтапно,

усложняясь от курса к курсу, от простого любопытства к осознанию социальной значимости выбранной специальности.

Результативность модели профессионального воспитания подтверждается следующими результатами группы специальности 20.02.02 4 курса в которой я являюсь классным руководителем. По итогам 2022-2023 учебного года общая успеваемость составила 100%, качественная успеваемость – 78%. В группе два отличника (Козлов Руслан, Лоскутов Александр).

Среди студентов группы есть лауреат премии Главы Республики Калмыкия за высокие достижения в различных областях деятельности – Козлов Руслан.

По итогам 2021-2022 учебного года группа получила звание «Самая активная группа».

В группе многие студенты являются членами волонтерского движения, принимают участие как в республиканских и городских мероприятиях образовательной, спортивной, экологической, социальной, гражданско-патриотической направленности.

Задачами воспитательной работы со студентами, согласно плану воспитательной работы нашего колледжа, являются: формирование общей культуры студентов, создание условий для самоопределения и самореализации. Данные задачи непосредственно связаны с формированием у студентов общих компетенций, формированием которых совместно с педагогическим коллективом занимается классный руководитель. В своей деятельности я выделяю, как основные, следующие направления профессионального воспитания обучающихся: создание условий для формирования инициативности, самостоятельности, толерантности. В соответствии с планом воспитательной работы колледжа классный руководитель проводит тематические классные часы, к организации которых привлекаются студенты группы. Ребята принимают участие в различных мероприятиях, организованных администрацией колледжа под руководством своего наставника («Посвящение в студенты», «День спасателя», «День здоровья» и многих других); стимулирование студентов группы к участию в конкурсах, мероприятиях профессиональной направленности. Совместно с администрацией колледжа классный руководитель выстраивает партнерские отношения с профильными организациями и сопровождает своих студентов на всем пути взаимодействия с работодателями – от практики до устройства на работу. Студенты выпускных групп принимают участие в ярмарке вакансий. В рамках внеаудиторной работы в группу приглашаются выпускники колледжа, работающие по специальности; студенты посещают профессиональные выставки и предприятия.

Необходимо отметить, что в основе модели профессионального воспитания лежат традиционные принципы классного руководства и функции классного руководителя. Модель является гибкой, имеет возможность трансформироваться под конкретный класс и возможности.

Очень надеюсь, что выпускники колледжа будут активно трудиться на благо города и республики, стремиться к профессиональному росту.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р г. Москва «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс].URL: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html>
2. Белов В.И. Система профессионального воспитания в современных социально-экономических условиях развития образования: Дис... д-ра пед. наук. СПб., 2006. 385 с.
3. Степанов Е. Н., Лузина Л. М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания. – М.: ТЦ Сфера, 2005.
4. Кучерова О.Е., Тарасова С.И., Анохина С.В. Профессиональное воспитание будущего специалиста в общей системе воспитательной работы организаций среднего профессионального образования//Научный результат. Педагогика и психология образования. Т. 4, №4: 63-72
5. Ткачева С.А., Сагынтай Э.к. О проблемах профессиональной готовности будущих педагогов к воспитательной работе в новых социокультурных условиях // Научный результат. Педагогика и психология образования, Т.4, №1: 3040. URL: [http://rrpedagogy.ru/media/pedagogy/2018/1/Ткачева\\_С.А.\\_Сагынтай\\_Э..pdf](http://rrpedagogy.ru/media/pedagogy/2018/1/Ткачева_С.А._Сагынтай_Э..pdf) (дата обращения 22.10.2018).
6. Новиков А.М. Проблема гуманизации профессионального образования [Электронный ресурс].URL: [http://portalus.ru/modules/shkola/rus\\_readme.php?subaction=showfull&id](http://portalus.ru/modules/shkola/rus_readme.php?subaction=showfull&id)

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Наставничество играет важную роль в успешной адаптации и развитии молодых преподавателей в высшем образовании. Основные задачи системы наставничества включают научно-методическое сопровождение, повышение квалификации и создание пространства для профессиональной коммуникации. Однако, наставничество также имеет свои вызовы и ограничения, рассмотренные в данной статье.

**Ключевые слова:** наставничество, молодые преподаватели, преподавательские навыки, адаптация, научно-методическое сопровождение, повышение квалификации на рабочем месте, профессиональный уровень, комфортная рабочая среда.

Обучение молодых специалистов – это сложный и трудоемкий процесс, который включает в себя опыт работы и ежедневный упорный труд. Цель этого процесса заключается в формировании у профессионалов компетентности, способности осознанно и успешно вовлекаться в рабочую деятельность.

Современные научные исследования определяют понятие «компетентность» следующим образом:

1. Компетентность – это специальные способности, необходимые для выполнения определенных задач в определенной области. Она включает в себя узкоспециализированные знания, навыки, умение мыслить и осознание ответственности за свои действия.

2. Компетентность также определяется уровнем человеческого включения в деятельность. Здесь знание рассматривается не просто как набор фактов, а как инструмент для мысленного преобразования ситуаций.

3. В целом, компетентность – это совокупность взаимосвязанных личностных качеств (знаний, умений, навыков, способов действия), которые необходимы для успешного и качественного выполнения определенных предметов и процессов.

Цели и задачи работы с молодым преподавателем:

1. Предоставление помощи в освоении профессии, усвоении должностных обязанностей, знакомстве с современными методами и приемами педагогического труда.

2. Вовлечение молодого преподавателя в образовательный процесс и общественную жизнь организации, адаптация его в педагогическом коллективе, освоение традиций коллектива, корпоративной культуры и правил поведения в организации.

3. Помощь в формировании чувства долга, ответственности, уважения и добросовестного отношения к профессиональной деятельности.

4. Постоянное усовершенствование форм и методов наставничества, ознакомление молодого преподавателя с личным опытом наставника.

5. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, снижение текучести кадров и закрепление молодого преподавателя в профессии.

Таким образом, активное включение молодых преподавателей в жизнь образовательной организации, развитие их лидерских качеств и поддержка их инициатив, позволяют им быстрее адаптироваться и остаться в профессии.

В образовательных организациях организация работы наставничества развивалась следующим образом:

1. Осуществлялся мониторинг методических дефицитов и трудностей, с которыми сталкиваются молодые преподаватели.

2. Были определены задачи для работы с молодыми преподавателями, и приказом были назначены опытные педагоги в качестве наставников.

3. Проводился инструктаж для всех участников, а также организовывалось профессиональное взаимодействие на основе утвержденного плана наставничества на определенный период.

4. Прослеживался административный и общественный контроль за процессом адаптации молодого специалиста.

5. Осуществлялось изучение, обобщение и распространение удачного опыта организации наставничества в образовательной организации.

«Наставничество» – это процесс ознакомления молодого преподавателя с опытом работы более опытного коллеги, направленный на формирование его профессиональной личности. Это также особый тип подготовки к работе, где молодой преподаватель получает поддержку от опытного наставника, что позволяет ему быстро освоить профессиональные навыки и компетенции.

Наставничество осуществляется с помощью межличностной коммуникации, и одним из ключевых аспектов такой коммуникации является готовность обоих участников – наставника и молодого специалиста – к совместной работе. Прямое индивидуальное и открытое наставничество, основанное на непосредственном контакте между наставником и молодым специалистом, двустороннем взаимодействии и прямом общении, является эффективным и результативным. Хотя обеспечение такого рода наставничества может быть сложным, оно является возможным. Главная цель наставника – поддержать адаптацию молодого специалиста и помочь развиваться ему как личности, способной успешно решать педагогические задачи, соответствующие современным требованиям.

Задачи, которые ставит перед собой наставник:

1. Предоставление молодым преподавателям всеобъемлющей организационной поддержки и практической помощи для успешной организации образовательной работы.

2. Стимулирование преподавателей к постоянному совершенствованию своих профессиональных навыков, освоению новейших образовательных технологий.

3. Проведение всестороннего анализа эффективности работы молодых преподавателей в сфере образования.

Процесс повышения профессиональной компетентности молодых преподавателей обязательно должен включать организацию наставничества, которая в свою очередь соответствует нескольким этапам их развития и становления.

На первом этапе, так называемом адаптационном, наставник определяет, какие обязанности и полномочия лежат на молодом преподавателе, а также выявляет его сильные и слабые стороны в умениях и навыках. Это позволяет разработать индивидуальную программу адаптации, которая будет нацелена на преодоление выявленных недостатков.

На втором, основном или проектировочном, этапе наставник разрабатывает и проводит программу адаптации. В процессе этого этапа он активно взаимодействует с молодым преподавателем, помогая ему корректировать и совершенствовать свои профессиональные умения. Помимо этого, наставник помогает молодому специалисту разработать и осуществить свою собственную программу развития, учитывая его индивидуальные потребности и цели.

На третьем, контрольно-оценочном, этапе наставник проводит оценку уровня профессиональной компетентности молодого преподавателя. Он анализирует достигнутые результаты и определяет степень готовности педагога к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми преподавателями предполагает использование различных методов и подходов для их поддержки и развития. Приведенные ниже методы и приемы помогут создать благоприятный социально-психологический климат и обеспечить эффективное обучение.

1. Создание благоприятного социально-психологического климата. Важно создать атмосферу взаимного уважения и доверия между молодыми педагогами. Поддержка коллег и сотрудничество внутри коллектива помогут молодому преподавателю адаптироваться к работе в новой организации и раскрыть свой потенциал.

2. Изучение локальных нормативных актов и соотнесение действий с программой. Молодой преподаватель должен ознакомиться с локальными нормативными актами организации, а также понять, как его действия соотносятся с программой воспитания и развития. Это поможет ему ориентироваться в своей работе и создавать эффективные планы работы с детьми.

3. Разработка перспективных планов работы с детьми. Одним из важных аспектов работы молодого преподавателя является разработка перспективных планов работы с детьми, учитывая их возрастные особенности и цели программы. Таким образом, он сможет лучше понять потребности и интересы детей, адаптировать учебные материалы и методики, и обеспечить их всестороннее развитие.

4. Оказание методической помощи. Молодым преподавателям следует оказывать методическую помощь в выборе и использовании педагогических



пособий, игровых и дидактических материалов. Это поможет им развивать свои профессиональные навыки, обеспечить интересные и эффективные занятия с детьми, и повысить качество образования.

Таким образом, работа с молодыми преподавателями требует использования различных методов и приемов поддержки, которые помогут создать благоприятный климат, ориентироваться в работе с учетом нормативных актов и программы, разрабатывать перспективные планы работы с детьми и получать методическую помощь для качественного обучения детей.

Эффективными способами работы являются консультирование, индивидуальные консультации, проведение семинаров и практических занятий, участие в ярмарках педагогических идей, прохождение мастер-классов, включение в деловые игры, а также прохождение тренингов и выполнение анкетирования.

Для молодых преподавателей особенно эффективным методом повышения квалификации является сопровождение наставником, который поможет их вопросам, таким как проектирование урока в соответствии с требованиями ФГОС, ведение учебной документации, поддержание дисциплины на уроке, организация взаимодействия с учениками и их родителями и т.д.

Освоение новых навыков требует от молодых преподавателей мобилизации всех внутренних сил и несет с собой высокий эмоциональный стресс. В этот период им необходима профессиональная и психологическая поддержка со стороны администрации, психологов и опытных педагогов-наставников.

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ ЧЕРЕЗ ВКЛЮЧЕНИЕ В СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

*Волгоградский филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет» г. Волгоград*

**Аннотация.** Анализируется проблема девиантного поведения подростков. Представлены результаты эмпирического исследования склонности подростков к девиантному поведению. Определяется идейный смысл внедрения социально значимой деятельности как средства психолого-педагогической профилактики девиантного поведения подростков на основании удовлетворении потребности в одобрении.

**Ключевые слова:** девиантное поведение, подростки, психолого-педагогическая профилактика, потребность в одобрении, социально значимая деятельность.

В новой социальной реальности происходят бурные изменения, что провоцирует возникновение девиантного поведения. Особо уязвимой группой населения выступают подростки, характеризующиеся выраженной эмоциональной неустойчивостью, не с полностью сформированными ценностными ориентациями. Это подтверждается словами Л.С.Выготского: «Никогда влияние среды на развитие мышления не приобретает такого большого значения, как именно в переходном возрасте».

В официальной статистике результаты роста девиаций в среде подростковой среде неуклонно возрастают. Согласно статистическим данным комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Волгоградской области, за первое полугодие было 2022 года выявлено почти 30 тысяч нарушений законодательства, количество правонарушений, совершенных подростками или с их участием в сравнении с аналогичным периодом 2021 года увеличилось с 1131 до 1542 правонарушений. С целью профилактики девиантного поведения, аддиктивного поведения к употреблению психоактивных веществ и наркотических средств, ежегодно с 2019 года проводится социально-психологическое тестирование и профилактические медицинские осмотры. Главным индикатором в диагностике выступает исследование психологической устойчивости ребенка к условиям, которые могут спровоцировать его к употреблению наркотических средств. В Единой методике СПТ (социально-психологическое тестирование) выделяются факторы риска, которые повышают угрозы возникновения девиантных форм поведения. Особое внимание стоит уделить к такому фактору, как потребность в одобрении. Важно внедрять в систему профилактических мер, направленных на формирование культуры достижений, развития асертивности, ценностных ориентаций, ответственности в том числе и социальной, важно включить обучающего в социально значимую деятельность (добровольчество, клубная деятельность, социально-значимые проекты).

Актуальность данного исследования вытекает из необходимости оказания психолого-педагогической профилактики девиантного поведения подростков в новой социальной реальности.

Цель исследования: выявить взаимосвязь между склонностью к девиантному поведению и потребностью в одобрении у подростков для предупреждения возникновения девиантного поведения, разработать систему мероприятий психолого-педагогической профилактики девиантного поведения с подростками, основанной на включении их в социально-значимую деятельность.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

1. Раскрыть сущность феномена девиантного поведения в подростковом возрасте.

2. Проанализировать психологические предпосылки возникновения девиантного поведения у подростков.

3. Определить социально значимую деятельность как средство психолого-педагогической профилактики девиантного поведения подростков.

4. На основе эмпирического исследования выявить взаимосвязь между склонностью к девиантному поведению и потребностью в одобрении у подростков.

5. Разработать и апробировать мероприятия по психолого-педагогической профилактике девиантного поведения подростков через включение подростков в социально значимую деятельность.

Объект исследования: склонность подростков к девиантному поведению.

Предмет исследования: содержание психолого-педагогической профилактики девиантного поведения подростков через включение подростков в социально значимую деятельность.

Гипотеза исследования: психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения подростков осуществляется эффективней, если:

1) выявлена взаимосвязь между склонностью к девиантному поведению и потребностью в одобрении у подростков.

2) разработана и внедрена в практику деятельности образовательной организации мероприятия психолого-педагогической профилактики девиантного поведения, основанная на включении подростков в социально значимую деятельность.

На первом этапе исследования нами были проанализированы понятия «девиантное поведение». По мнению В.Д. Менделевич, девиантное поведение – «система действий, противоречащих нормам, принятым в обществе и проявляющих себя в виде неустойчивых психических процессов, невыполнения, нарушения процесса самоактуализации или в виде уклонения нравственного и эстетического контроля за собственным поведением» [4, с. 24].

На втором этапе исследования были изучены возрастно-психологические предпосылки девиантного поведения. Основными особенностями подросткового возраста являются резкие, качественные изменения, негативизм. Обратимся к классификации фаз подросткового возраста Л.С. Выготским, а именно к предкритической (негативной) фазе, где происходит отклонение от

устоявшихся стереотипов. Рассмотрение особенностей протекания подросткового кризиса позволяет проследить причинно-следственную связь мотивов подростков к приобщению негативным влияниям среды, что требует повышенного интереса со стороны педагогов в проведении мероприятий психолого-педагогической профилактики в целях предотвращения девиантного поведения у подростков. [1.с.69].

В основе третьего этапа мы рассматривали технологии по психолого-педагогической профилактике девиантного поведения через призму социально значимой деятельности как средства предотвращения девиантного поведения. Обращаясь к исследователю Д.И. Фельдштейн, выявили, что в основе общественно полезной деятельности стоит “задача сформировать систему мотивов на основе потребности подростков в самовыражении в общественно оцениваемых делах, потребности в общении”, что конкретизирует выдвигаемую ранее гипотезу. [2.с.34].

Во второй части исследования планируется реализация эмпирического исследования для выявления взаимосвязи между склонностью к девиантному поведению и потребностью в одобрении у подростков и апробация системы мероприятий по психолого-педагогической профилактике девиантного поведения подростков через включение подростков в социально значимую деятельность.

На начальном этапе было проведено исследование на базе ГКУ СО “Волгоградский областной центр психолого-педагогической помощи населению”. В исследовании приняли участие 30 подростков 14-17 лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, также они являются участники клуба “Старт в будущее” на базе ГКУ СО “Волгоградский областной центр психолого-педагогической помощи населению”. Из числа участников клуба создан волонтерский отряд “3D”, где активно реализуется одна из эффективных форм социально значимой деятельности - волонтерская(добровольческая).

По результатам первичной диагностики показатели шкалы склонности к аддиктивному поведению являются преобладающими, так как 54% испытуемых имеют результаты в диапазоне 50-70 Т-баллов, 2 испытуемых имеют результаты в диапазоне выше 80 Т-баллов по данной шкале, подтверждает предрасположенность испытуемых к иллюзорно-компенсаторному способу решению личностных проблем [5, с. 199-233]. По результатам первичной диагностики, проведенной среди опрошенных подростков в возрасте 14-17 лет, были выделены 2 группы подростков. Первая группа включает подростков, у которых нет склонности к девиантному поведению – 44% от общего числа испытуемых. У подростков второй группы была обнаружена склонность к девиантному поведению. В нее вошли 56% от общего числа опрошенных. По данным измерения мотивации аффилиации выявлено, что выраженность мотива «стремление к принятию» стала преобладать у 87 % участников клуба «Старт в будущее», это подтверждает мысль о том, что у подростков реализуется потребность в социально-приемлемом одобрении. Полученные в ходе первичной диагностики данные легли в основу разработки и реализации

программы, направленной на психолого-педагогическую профилактику девиантного поведения подростков 14-17 лет.

На основе полученных результатов можно сделать следующие выводы о том, что профилактика девиантного поведения будет осуществлена успешно в рамках клуба для подростков при учете потребности в одобрении подростков в условиях сформированности опыта социально значимой деятельности, что будет способствовать формированию адекватного представления о самом себе.

Таким образом, исследование на тему «Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения подростков» подтверждает мысль, что очень важно помочь подросткам, склонным к девиантному поведению, осознать свою важность в развитии позитивного отношения к себе, процесса самоактуализации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гембург, К.А. Модель педагогической профилактики девиантного поведения у подростков / К.А. Гембург // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. №3. С.63-70.
2. Дробот, Д.А. Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения подростков из неблагополучных семей / Д.А. Дробот, Т.И. Митичева // Наука 21 века: вопросы, гипотезы, ответы. 2016. №1(16). С.32-36.
3. Клейберг, Ю.А. Психология девиантного поведения / Ю.А.Клейберг. М.: Юрайт, 2019. 290 с.
4. Менделевич В.Д. Психология девиантного поведения / В.Д. Менделевич. СПб.: Речь, 2005. 445 с.
5. Солоницына, М.А. Диагностическая информативность методики «определение склонности к отклоняющемуся поведению» (А.Н. Орел): проблемы практического применения / М.А. Солоницына, А.А. Питайкина, Р.А. Лимонченко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. 2016. № 2. С. 199-231.
6. Цыновкина, С.А. Проблема тревожности в жизни подростка / С.А. Цыновкина // Студенческий электронный журнал СтРИЖ. 2020. №2(31). С.94

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В СПО .**

*БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж им. Эльвартынова И.Н.»*

**Аннотация.** В статье отражена роль наставничества «педагог-педагог» в среднем профессиональном образовании. Педагог – это ключевая фигура в системе образования и каким он будет, какой будет сама система образования, во многом зависит от мудрого учителя-наставника.

**Ключевые слова:** Наставник, молодой специалист, профессиональное становление педагога

В стремительно развивающемся обществе постоянно возрастают и требования к педагогу. Обучающимся требуются педагоги с творческим подходом, способные к развитию умений и быстрой мобилизации личностного потенциала в современной системе образования, которые могут отвечать их требованиям и могут подготовить их к достижению успеха.

Молодые педагоги имеют те же обязанности, несут ту же ответственность, что и педагоги со стажем, поэтому им необходима помощь более знающего, зрелого и умудрённого жизненным опытом учителя - наставника. Работа наставника направлена на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Наставничество – это глубоко личные отношения. Наставник – не тот, кто передает знание, пусть даже добытое в результате многолетней работы, а тот, кто передает опыт Учения.

Ежегодно в каждый педагогический коллектив приходят начинающие преподаватели. И это не всегда молодые специалисты, только что окончившие высшее или средне-специальное учебное заведение, не имеющие стажа работы и квалификации, это могут быть вполне зрелые люди, которые проработали долгие годы на предприятии, и вполне осознанно, в силу каких-то личных обстоятельств решили сменить сферу деятельности. И вот этот «молодой» педагог, в прошлом успешный, состоявшийся в своем деле специалист, сегодня в замешательстве смотрит на поток аббревиатур (КОС, КТП, ФГОС и прочее), новые требования - в кратчайшие сроки, без ошибок, с учетом всех изменений. Безусловно, все это вызывает определенный дискомфорт, внутренний протест, неприятие требований, и как следствие - желание поскорей уволиться.

Понятно, что новичку требуется помощь, чтобы не потеряться, адаптироваться в профессии и педагогическом коллективе, поэтому и возникает необходимость в разработке системы вхождения в коллектив новых его коллег - системы наставничества.

Колледж – это вечно живой механизм с многовековыми традициями и методиками. Задача наставника – помочь начинающему педагогу адаптироваться в новом педагогическом коллективе, освоить его систему корпоративных норм и правил, помочь реализовать себя, развить личностные

качества, коммуникативные и управленческие умения в образовательном учреждении.

Программа наставничества основывается на трех основных шагах:

- 1) Основы профессиональной деятельности и адаптация к требованиям образовательного процесса.
- 2) Профессиональные пробы, изучение передового педагогического опыта.
- 3) Профессиональное становление и развитие педагога.

В рамках первого шага упор в работе с наставляемым строится на изучение требований локальных нормативных актов, шаблонов учебно-методической документации, проводится знакомство с корпоративной культурой, содержанием работы педагога в составе ПЦМК.

Содержание работы в рамках второго шага направлено на то, чтобы вовлечь наставляемого в работу по принципу «делай как я». Это период личного участия наставляемого в разработке методического обеспечения, участия в работе конференций (чаще всего в качестве слушателя), направление на курсы повышения квалификации. Это период изучения чужой педагогической деятельности и первый самостоятельный опыт проведения открытых аудиторных и внеаудиторных мероприятий, подготовка студентов к научно-практическим конференциям, предметным олимпиадам.

Третий шаг – это период трансляции своего опыта, этап активного формирования собственного портфолио, наполнение его свидетельствами результативного участия в различных направлениях профессиональной деятельности.

Наставляемый обязан предоставить сформированный комплект комплексно-методического обеспечения (КМО) по дисциплине/МДК или ПМ. При наличии профессиональных достижений личных и достижений студентов наставляемого, наставник принимает решение о выдвижении кандидатуры наставляемого для участия в конкурсе «Лучший преподаватель года» по номинации «Лучший молодой преподаватель» или по другим номинациям в зависимости от участия в реализации того или иного учебного цикла основной профессиональной образовательной программы. При наличии достижений молодой или вновь пришедший педагог может быть рекомендован к прохождению процедуры аттестации на присвоение квалификационной категории.

Цель наставника еще и привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, ускорить процессы профессионального становления педагога и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности, адаптировать его к корпоративной культуре, помочь усвоить правила поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Прием на работу молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, должен способствовать более успешному внедрению и активному использованию в учебном процессе

современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологии, включение в нашу деятельность педагогических инновации. Это правильно и необходимо в сегодняшнем обучении, но очень трудно сразу разобраться с иерархией документов: с нужными позициями, с правильным заполнением журналов, зачетных книжек.

Решением проблемы движения педагогических кадров служит создание системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления и роста педагогов, чтобы формировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к колледжу со стороны обучающихся и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между школами, колледжем и предприятиями, которая формирует требования к обучающемуся, будущему специалисту.

Наставничество как способ подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности давно используется в сфере образования.

Сегодня наставничество вступает в новый этап своего развития, на котором к процессу становления молодого педагога подключаются специалисты разных направлений педагогики и психологии. Очевидно, что в рамках образовательного учреждения невозможно обеспечить каждого молодого специалиста консультациями профессионалов. Кроме того, молодые люди, приходя на работу в образовательные учреждения, хотят обмениваться друг с другом новыми идеями, делиться приобретенным опытом, словом, испытывают потребность в общении со своими коллегами-ровесниками. Поэтому такие педагоги нуждаются в повышенном внимании, чтобы друг с другом они смогли обмениваться правильной информацией, а значит и двигаться в правильном направлении.

Педагог – это ключевая фигура в системе образования и каким он будет, какой будет сама система образования, во многом зависит от мудрого учителя-наставника.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наставничество - стратегия непрерывного развития. [Электронный ресурс]

[https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия непрерывного развития](https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития)

2. Памятка наставнику. [Электронный ресурс]

[https://iro86.ru/images/8\\_Памятка\\_наставникам\\_руководителям\\_стажировки.pdf](https://iro86.ru/images/8_Памятка_наставникам_руководителям_стажировки.pdf)

3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник / Режим доступа:

<http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>



## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана жизненная необходимость наставничества молодого педагога в получении поддержки опытного профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

В статье подробно рассматривается феномен наставничества, а также описывается опыт работы в качестве наставника педагога-предметника.

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

*«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...»*

*А.С. Макаренко*

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но несмотря на реформу в системе среднего профессионального образования, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – преподавателе.

Основные требования к высокому профессионализму преподавателей предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования. Согласно этим документам, преподаватель должен быть компетентным в воспитании, обучении, развитии учащихся; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Современные требования к системе среднего профессионального образования, требования к преподавателю, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому преподавателю, не разочароваться в выборе своей профессии, и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в нашей стране статистике, до 50 процентов преподавателей уходят из профессии в первые пять лет работы [7, с.65].

Устраиваясь на работу, молодые преподаватели, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных со знакомством с коллективом и с учащимися. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем на пути преподавателя-новичка.

Начинающему преподавателю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, куратора в овладении педагогическим мастерством. Как раз неопределимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество - один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» произошло оно от имени Ментор. По греческой мифологии так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, способный направить, научить и являющийся образцом для подражания.

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

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

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. В моей практике наставничества были молодые преподаватели, ведущие экономические дисциплины. Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности. Являясь более 40 лет преподавателем бухгалтерского учета, и владея опытом работы по Федеральному государственному образовательному стандарту (далее – ФГОС), я с удовольствием беру на себя обязанности наставника.

Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь молодым преподавателям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Для меня, для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми коллегами стали:

- проведение уроков для молодого преподавателя;
- организация индивидуальных консультаций;

- знакомство с опытом других преподавателей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого преподавателя, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
- ознакомление с новинками методической литературы;

Я начинаю сопровождение молодого педагога с выявления его потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня его теоретической подготовки, установления в каких вопросах педагог испытывает трудности.

В первую очередь я, как наставник, знакомя его с традициями и обычаями нашего Филиала. Первые дни самостоятельной работы очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами, и достижениями. Нужно сориентировать молодого преподавателя с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с учащимися, освоение секретов преподавания.

В процессе моей работы с молодым преподавателем я определяю для него следующие требования, которым он должен соответствовать каждый день:

- каждому студенту нужно отдавать не только некую сумму знаний, но и частичку своей души;
- каждый человек вправе рассчитывать на внимание, заботу и любовь;
- преподаватель лишь тогда сможет научить чему-то студентов, когда он любит их и свой предмет.

Наша совместная деятельность, преподавателя-наставника и молодого преподавателя, начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса в Филиале является урок. Поэтому урокам уделяется наибольшее внимание. Совместно с молодым преподавателем анализируются проведенные им уроки, даются методические рекомендации по правильности составления учебно-методической карты урока и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

Молодым преподавателям рекомендую создавать на уроках спокойную, доброжелательную атмосферу: каждый имеет право на ошибку, но никто не имеет права за нее наказать! А наша задача как преподавателей - не дать учащимся разочароваться в выбранной ими профессии. Поэтому необходимо пытаться как можно продуктивнее использовать время урока, стараться сделать их не только познавательными, но и творческими, разнообразить задания,

применять различные формы и новые технологии. Необходимо формировать навык учебного труда и старательность в учебной работе. А чтобы развить старательность, необходимо сформировать интерес. Для этого молодым преподавателям необходимо стараться вовлекать каждого в учебный процесс, создавая условия для успеха, движения вперед.

По мере адаптации анализ уроков показывает, что молодой педагог достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки, может организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые, другие элементы (личностно-ориентированная, проблемно-диалогического обучения и др.). С учащимися групп молодому специалисту удается установить доброжелательные деловые взаимоотношения. В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста.

Я люблю свою профессию, стараюсь развиваться в ней, и очень рада, когда этому следуют мои молодые коллеги.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 21.09.2021 г.)
3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - 57 с.
4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
5. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. – 56 с.
7. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – 70 с.

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ**

*ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б.  
Городовикова», г. Элиста*

**Аннотация.** В данной статье показана значимость и актуальность наставничества для профессионального становления педагогических работников в начале карьеры. Опытные специалисты помогают молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, совершенствовать теоретические и практические знания, повышать уровень мастерства. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

**Ключевые слова.** Наставничество; молодые педагоги; наставники; профессиональное становление; наставническая деятельность, педагог-наставник.

*«Леча больного, доктор только помогает природе;  
точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику  
бороться с трудностями постижения того или другого предмета;  
не учить, а только помогать учиться»  
Ушинский К.Д., русский педагог*

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

Наставник – это человек, способный вдохновлять, который помогает молодому педагогу проявить себя. Наставник-педагог должен иметь высокий уровень профессиональной компетентности: владеть профессиональной деятельностью на высоком уровне, приёмами профессионального и делового общения, сотрудничеством, способами самовыражения и саморазвития; способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии; готов к личностному росту. Наставляемые – впервые принятые на работу, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или специалисты, назначенные на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник оказывается одним из ключевых людей, взаимодействующих с новым сотрудником. Именно наставник влияет на то, останется ли молодой педагог в учебном заведении, будет ли он приносить пользу или, набравшись знаний, покинет ее в поисках лучшей жизни.

Современному образованию необходимы педагоги, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом, креативностью. Таким педагог становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств и профессиональных способностей. Важную роль в решении этой проблемы играет система наставничества, которая способна сделать процесс становления молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Задача наставника – помочь молодому преподавателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Предметом наставничества является совершенствование теоретических знаний, формирование педагогического мастерства, адаптация в педагогическом коллективе; подготовка к процедуре аттестации педагогических работников, подготовка к конкурсам педагогического мастерства.

Цель наставничества - обеспечить рост профессиональных компетенций начинающих преподавателей, их индивидуальное профессиональное продвижение, самореализацию и поддержку.

Устраиваясь на работу в образовательное учреждение, молодые преподаватели часто испытывают трудности, связанные с адаптацией. Неспособность грамотно рассчитать время занятия с учетом знаний и умений каждой группы, логично выстроить все этапы, затруднения при объяснении материала, а иногда и отсутствие взаимопонимания с коллегами – это далеко не полный перечень сложностей, возникающих у вчерашних выпускников. Важно помочь им в решении данных проблем, ведь начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные преподаватели, а администрация, родители и обучающиеся ожидают от них столь же высокого профессионализма.

На факультете среднего профессионального образования Калмыцкого государственного университета им. Б.Б. Городовикова долгие годы существует традиция наставничества, когда за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Организация такого наставничества носит поэтапный период:

1. Адаптационный. Выявление потребностей преподавателя в обучении, диагностика уровня его теоретической подготовки и профессиональных затруднений, а также выявление недостатков в умениях и навыках педагога. На этом этапе происходит знакомство преподавателя с нормативно-правовой базой, регулирующей деятельность специалистов в образовательных организациях: ознакомление с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации, иными документами и материалами,

необходимыми для работы.

2. Основной. Для достижения главной цели – становления молодого специалиста как профессионала в его педагогической деятельности на факультете организованы общие и индивидуальные занятия и совещания, где поддержку молодым специалистам оказывают самые опытные педагоги и администрация. Наши наставники практикуют такие формы работы, как:

- организационные встречи для обучения заполнению учебных журналов;
- организация индивидуальных консультаций;
- знакомство с опытом других преподавателей;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- методические совещания по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ;
- заседания предметно-цикловых комиссий по разработке рабочих программ, календарно-тематических планов по дисциплинам;
- взаимопосещение занятий, их анализ с учетом требований ФГОС;
- практические занятия по применению современных средств обучения;
- методическое сопровождение молодых педагогов, участвующих в различных конкурсах.

Одним из основных приоритетов наставника является ориентация педагога на постоянное повышение знаний, овладение инновационными методами, приемами и технологиями при работе с обучающимися, освоение секретов преподавания.

Основной формой организации учебного процесса в любом образовательном учреждении является занятие. Совместно с молодыми преподавателями проводится анализ лекций и практических занятий, даются методические рекомендации по правильности составления почасового планирования и умения достичь цели: как правильно начать занятие, разумно распределить время на каждом этапе, какие средства обучения будут эффективны при изучении конкретной темы.

Молодому преподавателю помогают преодолевать возникающие трудности и внушают уверенность в своих силах. Одобрение со стороны наставников и коллег повышает самооценку и способствует успешному выполнению повседневных задач и решению проблемных ситуаций.

3. Контрольно-оценочный. Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

По итогам для успешной адаптации и функционирования в учебном заведении педагог должен обладать:

- умением общаться в широком смысле слова, т. е. находить общий язык, договариваться и отстаивать свою точку зрения, предотвращать и урегулировать конфликты;
- умением четко и понятно доносить до собеседника свои цели (в нашем случае студента и родителя);
- способностью понимать эмоции, мотивацию, поведение свои и других людей и управлять этим;

- умением быстро адаптироваться к изменениям, обладать тайм менеджментом и стресс менеджментом. Яркий пример – работа во время дистанционного обучения.

- умением управлять знаниями и обучаться самому. Образование – сфера, которая развивается динамично. Важно не собирать концепции и теории, а применять их на практике;

- умением расширять сети знакомств и деловых контактов для решения профессиональных и личных задач и т. д.

Сущность и роль наставничества в профессиональной адаптации начинающего педагога определены в трудах Батышева А.С., Крического Ю.В., Лебедева О.Е., Махмутова М.И., Мезенцева А.А, Немова Н.В., Столяра И.Г., Сухомлинского В.А. и других советских педагогов.

Таким образом, сущность наставничества заключается в непрерывном процессе обучения. На нашем факультете выработана стратегия адресного подхода к каждому новому преподавателю, учитывающая их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы.

Мы можем подвести итог, что наставничество – это один из эффективных способов передачи опыта и мастерства молодым коллегам. Для каждого учебного заведения грамотный молодой специалист со свежим креативным взглядом на преподавательскую деятельность – это ценное приобретение, благодаря которому формируется результативный кадровый потенциал образовательной организации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст: непосредственный.

2. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова. – Текст: непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 62–70.

3. Богословец, Л. Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений: методическое пособие / Л. Г. Богославец, О. И. Давыдова. – Москва: Сфера, 2012. – 125 с. – Текст: непосредственный.

4. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование: учебное пособие для вузов / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова - Сибирская. – Москва: Академия, 2007. – 288 с. – Текст: непосредственный.

5. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристика и структура / Е. А. Дудина. – Текст: электронный // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyiy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura/viewer>

6. Кутузова, О. Б. Профессиональное развитие педагога: от теории к практике: учебно-методическое пособие / О. Б. Кутузова. – Самара: 2021. – 68



с. – Текст: непосредственный.

7. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева. – Текст: электронный // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36507347>

## **ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ К УЧАСТИЮ В ЧЕМПИОНАТЕ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МАСТЕРСТВУ**

*БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж им. Эльвартынова И.Н.»,  
г. Элиста*

**Аннотация.** В статье рассматриваются цель и задачи деятельности педагогов-наставников при подготовке студентов-участников чемпионата по профессиональному мастерству. Автор делится опытом наставничества преподавателей колледжа и отмечает, что выработка методики подготовки участников помогает добиться значимых результатов.

**Ключевые слова:** педагог-наставник, чемпионат по профессиональному мастерству, технология наставничества.

В нашем колледже, как и во всех других, применяется программа наставничества при подготовке студентов к профессиональным конкурсам, соревнованиям, чемпионатам.

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

Форма наставничества «преподаватель (эксперт-наставник) – студент (конкурсант-наставляемый)» позволяет решить проблемы формирования необходимых навыков с целью продвижения в собственном личностном и профессиональном росте.

Основная цель наставника - создавать условия для развития и самореализации обучающихся. Для достижения этой цели перед наставником в колледже стоят задачи:

- отбор наиболее способных к профессиональной деятельности обучающихся и подготовить их к участию в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.
- вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую работу по профессиональным дисциплинам;
- углубление профессионально значимых качеств обучающихся, создание оптимальных условий для их развития;
- формирование навыков стрессоустойчивости, умения принимать решение в нестандартной ситуации, эмоциональной устойчивости у конкурсанта;
- развитие мотивации достижения высоких результатов у конкурсанта.

Программа наставничества интегрируется с учебной и практической деятельностью в колледже. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), и

требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и наставляемого в процессе деятельности последних.

Именно в процессе учебной деятельности опытный преподаватель может разглядеть потенциал будущего конкурсанта. Выполнение лабораторных и практических работ, научно-исследовательских работ, прохождение учебной и производственной практики, – это тоже части подготовки, в которых осуществляется сопровождение наставляемого.

Практическая деятельность наставника заключается в следующем:

1. ознакомление наставляемого с информационной базой проведения чемпионата (положение, техническое описание, конкурсное задания, критерии оценок, требования техники безопасности и др.);

2. усиленная профессиональная подготовка обучающихся, прошедших отбор для участия в чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы»:

– составление и утверждение графика тренировок;

– детальное рассмотрение задания в целом, чтение чертежей, схем, обсуждение технологической последовательности выполнения работ, знакомство с критериями оценки;

– работа в мастерских; моделирование конкурсных ситуаций; наблюдение за правильностью и оперативностью применения навыков, корректировка действий;

– отработка профессиональных, скоростных навыков выполнения заданий по модулям конкурсного задания в отдельной компетенции с соблюдением техники безопасности и требованиями организации рабочего места.

В работе наставника в каждом направлении выстроены методы подготовки конкурсанта. В период активной подготовки к конкурсу наставническая деятельность организуется при помощи следующих моделей взаимодействия: «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, я подскажу»; «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Использование тренинговых технологий позволяет разобраться в системе чемпионатной подготовки, так как это система деятельности участника по отработке определенных решений, формирование профессиональных навыков и опыта работы. В ходе тренингов решаются профессиональные вопросы, формируются коммуникативные навыки, происходит оказание психологической помощи и поддержки;

3. психологическое направление подготовки заключается в поддержании интереса к обучению, желании обучающегося реализовать себя в познавательной деятельности. Участие в конкурсе профессионального мастерства требует большой подготовки и психологического напряжения со стороны участников. На протяжении всего периода подготовки к конкурсу со стороны наставника оказывается психологическая помощь конкурсанту. Обучающиеся проходят этап психологической диагностики, которая выявляет их личные черты, особенности, что в дальнейшем педагогу-наставнику

помогает сформулировать определённые рекомендации, необходимые при подготовке к конкурсу. Психологическая работа наставника с участниками начинается до конкурса, включая в себя индивидуальное консультирование, психокоррекционные методы (убеждение, внушение, подражание). Кроме того, отрабатываются навыки достижения эмоциональной уравновешенности и спокойствия в условиях цейтнота, навыки распределять время во время выполнения заданий. Поскольку во время чемпионата возможны различные ситуации, неизбежно возникновение затруднений, то при подготовке обучающихся необходимо разобрать возможные пути выхода из них, выбираются наилучшие.

Важной составляющей психологической подготовки являются беседы с опытными педагогами, психологами, со студентами колледжа, которые ранее участвовали в чемпионате. Таким образом формируется наиболее важный параметр для участников – мотивация: желание участвовать, профессионально развиваться, а также чётко понимать объём временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и участием в конкурсе.

Наставники формируют не только профессиональные, но и общие компетенции, такие как «Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие», «Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами», «Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности» и др.

Нельзя недооценивать роль наставников в период проведения чемпионата. Поскольку эксперт-наставник знает заранее план соревнований, он выстраивает тактику выступления и может повлиять на действия участника, оценивая его промежуточные результаты и прогнозируя, каким наилучшим образом действовать дальше. В конце каждого соревновательного дня эксперт-наставник объясняет участнику его ошибки и вместе с ним планирует следующий день. Его важная задача – выстроить плодотворные отношения с участником, основанные на взаимопонимании и доверии, правильно донести до участника его ошибки и скорректировать совместно план выступления.

Основным критерием отбора наставников является высокий уровень квалификации по соответствующей компетенции, мотивированность на качественную подготовку будущего чемпиона, наличие свидетельства Главного эксперта или эксперта по соответствующей компетенции.

Помимо традиционной формы наставничества, когда за одним наставляемым закрепляется один преподаватель (работа в паре), в нашем колледже применяется также форма «круги наставничества»: при решении определенных задач возможно привлечение других наставников. Этот метод работы при подготовке участников чемпионата хорошо себя зарекомендовал: такая командная работа при подготовке способствует развитию общих компетенций.

В колледже сложилась дружная команда преподавателей-наставников. Из года в год готовя студентов к участию в конкурсах по профессиональному мастерству, они показывают хорошие результаты работы и накапливают опыт наставничества, которым делятся с начинающими экспертами. Ежегодно

список компетенций, по которым наши студенты принимают участие в чемпионате по профессиональному мастерству, расширяется, и помощь опытных наставников в выработке методики подготовки участников помогает добиться значимых результатов.

Таким образом, наставничество – это высокоэффективный метод практико-ориентированного обучения, индивидуальная помощь одного человека другому (мастер – студент) в совершении значимых качественных переходов на более высокий уровень знаний, приобретения профессиональных навыков, освоения профессиональных компетенций, формирования мотивации успеха в профессии. В ходе реализации наставничества происходит не только развитие профессиональных компетенций наставляемого, но и систематизация опыта, развитие и обогащение профессиональных достижений самого наставника.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.

2. Быстрова Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3 (37) // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1>.

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

4. Дружинина А. А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник ТГУ. 2018. № 4 (174). // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiyastavnichestva-v-podgotovke-spetsialistov-sotsialnoy-sfery>.

## **ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*БПОУ РК «Торгово-технологический колледж», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье рассмотрено влияние наставничества на качество профессионального образования в системе среднего профессионального образования. Автор отмечает, что практическая методика наставничества позволяет передать опыт и знания опытных специалистов студентам и молодым профессионалам, помочь в их развитии и профессиональном росте.

**Ключевые слова:** наставник, среднее профессиональное образование, процесс наставничества, партнерство, индивидуальный подход, качество образования.

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики [1].

В системе среднего профессионального образования Наставничество имеет важное значение в повышении качества профессионального образования. Это практическая методика, которая предоставляет возможность передавать опыт, умения и знания опытных и компетентных специалистов студентам и молодым профессионалам, помочь в их развитии и профессиональном росте.

Основной целью наставничества в среднем профессиональном образовании является обеспечение перехода студентов от теоретического обучения к практической работе, знакомство с реальной профессиональной деятельностью и применение полученных знаний на практике. Благодаря наставничеству, студенты могут приобрести уверенность в своих навыках и способностях, научиться решать профессиональные задачи, а также развить критическое мышление и навыки самостоятельной работы.

Настоящий наставник – это не только технически грамотный специалист, имеющий опыт и знания в своей области, но и человек, способный понять студента, готовый помочь ему преодолеть трудности и посоветовать, как достичь успеха в своей профессии. Настоящий наставник должен обладать хорошими коммуникативными навыками, уметь эффективно передавать знания и стимулировать студента к саморазвитию.

Процесс наставничества должен быть структурированным и организованным. Настоящий наставник должен иметь ясный план обучения, определенные задачи и цели, а также проводить регулярные оценки прогресса студента. Это позволяет увидеть слабые места и проблемы, с которыми студент может столкнуться, и вовремя предоставить необходимую помощь.

Влияние наставничества на качество профессионального образования в СПО может быть неоспоримым. Студенты, которые имеют возможность общения и работы с наставниками, часто демонстрируют более высокие

результаты в процессе обучения и успешно адаптируются к реальной профессиональной среде. Они обретают не только технические навыки, но и профессиональную самооценку, уверенность в своих способностях и умениях, что является важной составляющей качественного профессионального образования.

Следовательно, наставничество в системе среднего профессионального образования имеет огромное значение для повышения уровня качества образования. Оно содействует развитию у студентов не только профессиональных навыков, но и умений самостоятельно мыслить, принимать решения и подстраиваться к меняющимся условиям. Это делает их готовыми к успешной карьере и конкурентоспособности на рынке труда.

Важным аспектом наставничества в СПО является личностный подход к каждому студенту, формирующий индивидуальную образовательную траекторию. Настойчивость, требовательность и терпение наставника позволяют ему найти подход к студенту, определить его потребности и помочь ему развиваться в своей профессии. Наставник может стать доверенным лицом, с которым студент может обсудить свои профессиональные трудности и получить совет или поддержку.

Наставничество в СПО также способствует созданию партнерства между образовательными учреждениями и предприятиями. Опытные и квалифицированные специалисты из предприятий могут выступать в роли наставников и передавать студентам актуальные знания из мира практической работы. Это предоставляет студентам возможность получить реальный опыт работы и узнать о технологических и организационных аспектах своей будущей профессии.

В целом, наставничество играет важную роль в повышении качества профессионального образования в СПО. Оно помогает студентам освоить практическую сторону своей профессии, получить уверенность в своих навыках и способностях, а также улучшить свои профессиональные перспективы.

Наставничество играет важную роль в карьерном развитии молодых профессионалов. В системе среднего профессионального образования наставничество значительно влияет на качество профессионального образования. Оно помогает формированию знаний и навыков студентов, облегчает адаптацию к требованиям рынка труда и способствует повышению профессиональной компетентности выпускников.

Подготовка студентов осуществляется с помощью обратной связи со стороны опытных наставников. Они передают свои знания и навыки, помогают освоить сложные концепции и применять их на практике. Благодаря этому, у студентов формируется индивидуальная поддержка, способствующая успешному освоению профессиональных навыков.

Кроме того, наставничество помогает студентам адаптироваться к требованиям рынка труда. Опытные наставники знакомят студентов с особенностями и требованиями конкретной профессиональной сферы, делятся своим опытом работы и помогают в профессиональном выборе и приспособлении к работе в своей области.

Важным аспектом наставничества является развитие профессиональных навыков у выпускников СПО. Опытные наставники предлагают студентам возможность проходить практику или стажировку в реальной рабочей среде, где они могут применять свои знания на практике и получать ценный опыт. Кроме того, наставники развивают у студентов такие важные навыки, как коммуникация, руководство и управление проектами, способствуя успешной карьере выпускников.

Наличие наставников также формирует мотивацию у студентов. Зная, что у них есть опытные и заинтересованные наставники, студенты более мотивированы к учебе и профессиональному развитию. Наставники могут помочь студентам установить цели и оценивать их прогресс, что создает важное чувство важности и поддержки.

Образовательная организация в данном взаимодействии повышает свой имидж.

В Торгово-технологическом колледже сформирована система наставничества «преподаватель-студент». В данном ролевом взаимодействии наставничество возлагается на преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения, которые занимаются подготовкой студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства. Сами наставники систематически проходят курсы повышения квалификации, получают сертификаты, свидетельства, дающие право быть экспертами региональных чемпионатов.

Процесс подготовки студентов к чемпионатам представляет собой целый комплекс различных мероприятий.

Первоначально преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения ориентированы на выявление наиболее подготовленных, одаренных и мотивированных обучающихся. И с момента поступления в колледж за обучающимися осуществляется наблюдение в ходе учебных занятий и практики. Организация и проведение различных внеклассных мероприятий по спецпредметам и междисциплинарным курсам также помогает выявлению способностей обучающихся и анализу их успеваемости по смежным дисциплинам.

Таким образом, данный алгоритм действий способствует включению студентов в учебную деятельность, направленную на формирование профессиональных компетенций, конкурентоспособности в учебном процессе.

Для дальнейшей подготовки непосредственно к конкурсам профессионального мастерства создается группа из 5-6 студентов. Работая с командой, наставники обеспечивают необходимые условия для психологической подготовки новых участников, реализации взаимопомощи и передачи опыта участия в конкурсах профессионального мастерства. Выбирая наиболее подготовленных участников, наставник определяет сильные и слабые стороны обучающихся группы и для каждого участника оптимально выстраивает индивидуальную образовательную траекторию.

Основная форма работы индивидуальная и в парах. Совместно с наставником или самостоятельно обучающиеся осуществляют поиск



информации в учебной или специализированной литературе, в Интернете, дальнейшее изучение и накопление информации. На данном этапе работа наставников направлена на развитие умения непосредственно работать с инструментами, веществами, материалами, приборами и т.д.

Как результат, раскрытие профессиональных и творческих способностей у обучающихся.

Важная роль в подготовке обучающихся к чемпионатам отводится педагогу-психологу, который помогает обучающемуся не только адаптироваться, но и психологически настроиться к чемпионату, активно включая студентов в процесс подготовки, начиная с первого курса обучения. Для того чтобы подготовка обучающихся к конкурсам проходила эффективно педагог-психолог колледжа проводит психологическое консультирование и диагностику профессионально значимых психофизиологических свойств, а также организует тренинги саморегуляции эмоциональных состояний.

В случае необходимости помогает снять состояние тревоги, формируя позитивные установки на преодоление возможных трудностей и выхода из критических ситуаций. В процессе совмещения теоретических знаний и практического освоения профессиональных компетенций у обучающегося, подготовленного к участию в чемпионате профессионального мастерства должно быть сформировано оптимально комфортное эмоциональное состояние. Он должен привыкнуть к режиму труда и организации работы, выработать оптимальную работоспособность.

Важное значение в подготовке обучающихся к участию в чемпионатах имеет создание и развитие материально-технической базы, укомплектованной необходимым учебно-лабораторным оборудованием.

Это одно из необходимых условий для создания практико-ориентированной, инновационной, развивающей и здоровьесберегающей среды, способствующей повышению качества образования, а также развитию креативной и творческой активности обучающихся, направленной на подготовку высококвалифицированных специалистов.

Однако в последнее время хорошо зарекомендовала себя система наставничества «студент-студент». Такая форма наставничества подразумевает взаимодействие обучающихся внутри образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования, обладает организаторскими и лидерскими качествами. При этом позволяет ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое в то же время, строгой субординации.

Система наставничества «студент-студент» является разносторонней поддержкой обучающихся. И изменение модели ролевого взаимодействия «преподаватель-студент» на модель взаимодействия «студент-студент» позволяет формировать не только ключевые и профессиональные компетенции, но и метакомпетенции. Во взаимодействии с более опытным студентом наставляемый способен самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции. При взаимодействии «преподаватель-студент», наоборот, может происходить манипулирование полученными извне знаниями и навыками. Из

этого следует, что метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

Подводя итоги, можно отметить, что наставничество оказывает положительное влияние на качество профессионального образования в среднем профессиональном образовании. Оно помогает студентам более эффективно осваивать учебный материал, адаптироваться к требованиям рынка труда, повышать профессиональную компетентность и формировать мотивацию к учебе. Внедрение наставничества в систему профессионального образования является важной составляющей в формировании высококвалифицированных и конкурентноспособных специалистов [2].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блог GeekBrains. Наставничество в образовании: эффективная модель обучения:

<https://gb.ru/blog/nastavnichestvo-v-obrazovanii/?ysclid=lnnqm1vm6q730514861>

2. Слизкова Е. В. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО / Е. В. Слизкова, С. С. Астаева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 6.2 (110.2). – С. 101-105. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/27152/> (дата обращения: 02.10.2023).

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж» г. Городовиковск*

**Аннотация.** Охарактеризованы особенности наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования как технологии организации индивидуально-ориентированного образовательно-воспитательного процесса, трансляции социального и культурного опыта, профессионально значимых знаний, умений и навыков.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование / наставничество / педагогическая деятельность / взаимодействие между наставником и обучающимся / взаимодействие между работодателем и студентом / профессиональные компетенции.

При подготовке высококвалифицированных кадров важно сочетание образовательного и воспитательного процессов. В сегодняшних реалиях учреждения среднего профессионального образования учитывают все аспекты образовательно-воспитательной работы, в контексте которой грамотно построенная система наставничества становится значимой и позволяет развивать наставником наставляемых, в то же время и самому приобретать профессиональный опыт, знания и умения.

В роли наставника я, как правило, восполняю воспитательно-образовательный дефицит наставляемого, в связи с чем мою деятельность правомочно сравнить с педагогической поддержкой в преодолении конкретных препятствий. В качестве препятствий могут выступать проблемы коммуникации со сверстниками; организационные трудности при организации студенческого самоуправления и осуществления проектов; нехватка возможностей для реализации собственных инициатив.

При изучении научной литературы в системе наставничества выделяются четыре базовых компонента:

1) ценностной-целевой – на данном этапе я, как наставник, формулирую цели и ценности воспитательной работы, которые могут иметь значение для всех участников, являющихся составляющими системы наставничества;

2) организационно-методический – в данном компоненте я изучаю нормативные документы, регулирующие деятельность наставника, составляю программы дополнительного образования и воспитательной деятельности; определяю как особенности собственной мотивации и мотивации наставляемых, так и формы, методы и средства собственной работы;

3) процессуально-деятельностный – данный этап связан с прямым моим взаимодействием наставника со всеми наставляемыми в рамках наставнического процесса, идет непосредственное формирование стадий наставнической деятельности;

4) результативно-коррекционный – на этом этапе я осуществляю контроль результатов наставнической деятельности, ее эффективность,

занимаюсь самоанализом, исправляю недоработки, корректирую и обновляю содержание наставнической работы.

Система наставничества студентов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования создается и осуществляется в соответствии с документами федерального и регионального уровней. В личном же обозрении наставника находятся внутреннее личностное содержание наставляемого, основные процессы личностного развития, особенности самоопределения и социализации, специфика деятельности и система отношений с социумом сопровождаемого, в которую он вовлечен в связи со своей активностью. Ученые, занимающиеся изучением вопросов наставничества в образовательных учреждениях [4], предлагают довольно удобную и четкую систему реализации наставничества.

#### Этап I.

Первоначально руководитель образовательной организации принимает решение о создании системы наставничества, определяет цели и задачи; идет разработка нормативно-правовой базы системы наставничества. Происходит подбор наставляемых и наставников, а также выбор форм наставничества, анализируется опыт работы наставников. В нашем Санкт-Петербургском техническом колледже управления и коммерции разработано Положение о наставничестве при проведении учебной и производственной практики в организациях.

Также в колледже каждый преподаватель колледжа имеет возможность представить и реализовать собственный проект и выступить в нем в роли наставника, который разрабатывает мероприятия по наставничеству, выбирает инструменты осуществления наставничества. В результате, первый этап определяет необходимость и последствия внедрения системы наставничества в деятельность образовательного учреждения.

#### Этап II.

На втором этапе руководство образовательного учреждения подготавливает и утверждает документы, связанные с наставничеством:

- Положение о наставничестве;
- приказы/распоряжения «О назначении наставников»; «О назначении наставников лицам, в отношении которых осуществляется наставничество.

Также в колледже планируются определенные мероприятия по наставничеству; определяются особенности выбора наставников; создаются руководства и для наставляемых, и для наставников; правила составления отчетов наставника и наставляемых. Вместе с тем, создание комиссий или советов по наставничеству вполне возможно и целесообразно.

#### Этап III.

Третий этап включает в себя установление наставляемых и выделение для них наставников. При выборе наставников учитывается добровольное желание ими стать, присутствие психолого-педагогических и профессиональных знаний, требующихся для передачи наставляемому. Психологическая совместимость, мотивация и формы взаимодействия при наставничестве также имеют большое значение.

#### Этап IV.

Четвёртый этап формулирует мероприятия, требующиеся для реализации наставничества. Эффективное осуществление данного процесса потребует определённые инструменты, например, индивидуальные занятия, руководства, памятки, инструкции и другое.

#### Этап V.

Пятый этап можно условно назвать «определение эффективности системы», так как он устанавливает все положительные и отрицательные аспекты в осуществлении и развитии наставничества, производит контролирование за реализацией наставнических программ; также происходит обобщение, анализ и оценка итогов наставничества. В учреждениях среднего профессионального образования реализуются различные формы наставничества. В контексте собственной педагогической деятельности одни из наиболее эффективных форм наставничества – «преподаватель – студент», «студент – студент», «студент – преподаватель». При поступлении в колледж студенты часто сталкиваются с трудностями как личностного, так и профессионального характера при адаптации к новым условиям жизнедеятельности. Данные затруднения могут возникать даже при высоком уровне подготовки к различным видам деятельности: творческой, учебной, спортивной и другим. Студенты-первокурсники могут испытывать выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды, вступлением в незнакомую деятельность. Данную проблему как раз и решает система наставничества. Если она мобильна, обладает гибкостью, то сложности с развитием уровня мотивированности, повышением образовательных результатов студентов первых курсов могут быть преодолены. Также, эмоциональный фон внутри учебных групп колледжа может значительно улучшиться.

Для решения вышеуказанных вопросов в колледже разработано Положение о студенческом совете, в котором отражена потребность поддержки студентов наставниками старших курсов, которые имеют возможность помочь теоретически и практически при обучении в колледже. Студенты старших курсов привлекаются в роли наставников именно для вовлечения первокурсников в учебные и творческие процессы. Наставники-студенты обычно достаточно активны, обучаются на той же специальности, обладают выраженными организаторскими способностями и лидерскими качествами, постоянно принимают участие в жизни колледжа, как правило, обучаются на 2-4 курсах. Легко заметить, что студенты-наставники умеют вести переговоры, обладают высоким уровнем развития коммуникационных навыков, зачастую владеют общими знаниями о мотивации – могут сделать выводы о результатах наставляемого и вдохновить его на успех, способны оказать поддержку в случае неудачи, таким образом обладая еще и высоким уровнем эмпатии.

Чтобы развить у студентов-наставников подобные качества, в колледже проводятся регулярные заседания Студенческого Совета, круглые столы, семинары, тренинги, просмотры видеоматериала и другие мероприятия определенной тематики. Обязательно привлекаются для данной деятельности

опытные кураторы учебных групп, а также педагоги-психологи, педагоги-организаторы и заведующие отделениями.

В осуществлении работы Студенческого Совета со студентами первого курса определяются направления работы:

- 1) составление планов работы со студентами нового набора, включающие тесное взаимодействие с деятельностью учебно-воспитательного отдела;
- 2) анонсирование всех мероприятий колледжа;
- 3) практическая и эмоциональная поддержка в связи с участием в мероприятиях, которые проводит колледж.

Педагог-психолог колледжа проводит анкетирование и составляет информационные карточки как студентов-наставников, так и студентов-наставляемых. Данное анкетирование помогает определить реальные способности обучающихся к наставнической деятельности в обучении, воспитании, экспериментальной работе. Происходит также выявление уровня комфортности и адаптации обучения в колледже. Каждый студент-наставник следует своему разработанному плану наставничества, при этом анализируя учебную программу своего наставляемого – студента-первокурсника; определяя сложные разделы и темы; объясняя обязанности и права; планируя будущие мероприятия; размышляя над выполненными работами первокурсника; помогая в выборе творческих направлений работ. Наставничество важно не только для наставляемых, но и для самих наставников, так как именно наставники обретают обширные возможности развития своих индивидуальных особенностей и способностей, своего потенциала, приобретения нового опыта, личностного роста. Мой собственный педагогический опыт наставничества тесно переплетается с дополнительной воспитательно-образовательной деятельностью. На протяжении последних десяти лет работы в колледже мною были инициированы, созданы, функционировали, а некоторые продолжают функционировать различные студенческие объединения, в рамках которых осуществлялось в том числе и наставничество, в частности, такие его формы как «преподаватель – студент», «студент – студент», «студент – преподаватель»: Каждое направление дополнительной педагогической работы, которая включает в себя также и наставничество, имеет программу, фото- и видеофиксацию деятельности.

В итоге, в осуществлении различных форм наставничества процесс адаптации студентов к новым условиям учебной обстановки реализуется эффективнее, происходит развитие учебной и профессиональной мотивации у наставляемых. Подвижная и гибкая система наставничества в учреждениях среднего профессионального образования способствует повышению профессионального уровня всех участников системы, обеспечивает дополнительные средства качественного обучения профессиональных кадров.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бороздина, Г. В. Психология общения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2021

2. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика: Учебник / Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - СПб.: Питер, 2018.
3. Голованова, Н.Ф. Педагогика: Учебник и практикум для СПО / Н.Ф. Голованова. - Люберцы: Юрайт, 2016
4. Рогов, Е.И. Психология общения + eПриложение: Тесты: учебник / Рогов Е.И. – Москва : КноРус, 2019. – 260 с. – (СПО).
5. Педагогика. Учебник для ВУЗов. Стандарт третьего поколения / Под ред. П. Тряпицыной. - СПб.: Питер, 2018.
6. Педагогика: учебник для СПО / И. П. Подласый. – 3-е изд., пер. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018
7. Сборник материалов победителей окружного конкурса организаторов воспитательного процесса в номинации «Самый классный классный». – М.: ГБОУ УМЦ ПО ДОгМ, 2018
8. Чеботарева, Т. А. Функциональная роль классного руководителя в формировании личностных качеств выпускника колледжа / Т. А. Чеботарева. – Текст: непосредственный // Актуальные задачи педагогики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). – Т. 0. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2019.

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.**

*Волгоградский филиал ФГБОУ ИВО "Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет" г. Волгоград.*

**Аннотация.** В настоящее время одной из основных кадровых задач любой образовательной организации является поддержка начинающего педагога. Привлекая выпускника вуза, необходимо помочь ему в осознании правильности выбранного пути, заложить фундамент будущего профессионального роста. Общеизвестно, что выпускник учебного заведения не является еще профессионалом своего дела. Ему предстоит долгий путь адаптации. Придя в школу, молодой учитель начинает трудовую деятельность наравне с более опытными коллегами и сталкивается с реалиями профессии. Именно в этот момент очень важно поддержать молодого специалиста. Педагог-наставник становится опорой. Он помогает выстоять в ситуациях, которые познаются только на рабочем месте.

В статье рассматривается наставничество как необходимое явление в сфере современного образования. Практические советы и рекомендации помогают в деле становления молодого педагога, который в перспективе превращается в профессионала и приносит в сферу образования новые открытия, разработки и методики.

**Ключевые слова:** наставник, молодой педагог, адаптация, практика наставничества, профессиональный рост.

Как свидетельствует историческое наследие, "жизнь в эпоху перемен сложна". В настоящее время система Российского образования существенно меняется. Происходит децентрализация и демократизация образования, меняются стандарты и учебные нагрузки, но все же ключевой фигурой остается исполнитель в лице педагога. Новые образовательные стандарты предъявляют серьезные требования к профессионализму учителя: он должен быть разносторонне развит, иметь определенные представления в разных областях своей деятельности, уметь выстроить связь между учащимися, родителями и школой, обладать организаторскими способностями, владеть различными методами и технологиями образовательного пространства. Это далеко не полный список требований к представителю образовательной среды. Как во всем этом разобраться молодому учителю, переступившему порог школы? Вопрос очень сложный, тем более в свете величины заработной платы.

Многие талантливые, обладающие необходимыми знаниями и компетенциями педагоги покидают сферу образования. Как показывает статистика, примерно половина, а бывает и больше специалистов в первые пять лет уходят из профессии. Причиной становится не только крайне низкая оплата труда (столь ценного в рамках формирования будущего государства), а также недостаток поддержки со стороны более опытных коллег и отсутствие рычагов воздействия на обучающихся.



На мой взгляд, одной из проблем является еще и отсутствие реального статуса молодого педагога. Начинающие учителя практически с первых дней сталкиваются с проблемой уравнивания опытных и начинающих работников. Администрация и родители ожидают глобальных результатов, но разве могут они быть у специалиста, делающего первые шаги в своей деятельности? Ответ напрашивается сам собой. Будут ошибки, недочеты, но они не станут показателем некомпетентности. Именно в этот адаптационный период начинающему сотруднику очень важна профессиональная помощь в освоении обязанностей учителя, воспитателя, в формировании понимания значимости выбранной профессии, в деле будущего своей страны, своего народа, в сохранении культуры. В этот сложный период важна поддержка опытного педагога, педагога-наставника, который способен оказать всестороннюю помощь. В настоящее время наставничество как никогда актуально, оно жизненно необходимо для молодого специалиста и для всего образования в целом. Как показывает печальная реальность, несменяемость и отсутствие преемственности приводят к кадровому голоду и снижению показателей образования.

Наставничество это не что-то новое, неизведанное. Это проверенное и оцененное временем явление. Начиная с древнейших времен у всех великих исторических деятелей и успешных людей были наставники, или как их еще называли - "менторы". Мудрые советники, обладающие знаниями, всеобщим уважением и доверием, выступающие как образцы для подражания, передавали опыт и знания, преумножали его в своих учениках и последователях. Так человечество развивалось и совершало великие научные открытия.

В деле возрождения столь важного предназначения необходимо учитывать опыт прошлых поколений с ориентировкой на современные реалии и возможности будущего. Нужно остерегаться профанации. Формальный подход влечет за собой усугубление сложившегося положения дел в системе образования. Важно перейти от слов к действиям, подкрепленным всесторонней поддержкой.

Современная педагогическая деятельность базируется на трех типах программ: образовательные курсы, исследовательские проекты, семинары. Однако основное внимание уделяется административным моментам осуществления деятельности, и при этом упускается проблема развития навыков работы с родителями и обучающимися. Подобные качества формируются в тесном практическом сотрудничестве, где цель педагогической деятельности достигается не только словом, но и делом. Чтобы решить эту проблему, необходимо, прежде всего, развить личность молодого педагога, который сможет выполнять профессиональные задачи на высоком уровне. То есть, реализовать закон "Об образовании" Российской Федерации.

Процесс возрождения наставничества многообразен и предполагает не только работу с молодым педагогом, но и с наставником. Прежде чем начать заниматься такой деятельностью, необходимо стать хорошим специалистом в области планирования учебного процесса, оценке, мотивации, выборе и

применении дидактических технологий. Нужно постоянно повышать свою компетенцию, следуя завету Я.А. Коменского о непрерывном образовании.

Немаловажным фактором в вопросе эффективности обучения выступает готовность самого учебного заведения к реализации программы наставничества. Некоторые представители школьных администраций относятся к ней скептически или с недоверием. В таком случае успеха изначально быть не может. При проведении анализа всех возможных факторов вырабатывается определенная стратегия деятельности. Оцениваются существующие условия, дающие возможность использовать их оптимальным образом.

Какие бы методы и технологи ни выбирались, главные цели и задачи будут выглядеть следующим образом:

- раскрытие личности всесторонне и максимально;
- создание комфортной и доброжелательной обстановки в деле профессионального формирования молодого педагога;
- развитие интереса к выбранной профессии и помощь в сохранении специалиста в учебном заведении;
- мотивация к собственному росту и самостоятельной деятельности;
- передача личного опыта и помощь в решении типовых задач, возникающих на пути педагога.

При реализации данной программы важно учитывать этапы повышения профессиональной компетентности. То есть, завершая одну ступень, плавно переходить к другой и не допускать скачкообразных показателей. Прежде всего, человека необходимо адаптировать, провести диагностику, определить имеющийся объем знаний и умений, помочь построить собственную программу самореализации. На оценочном этапе нужно выявить результат проделанной работы, определить сильные и слабые стороны, конструктивно указать на недочеты и предложить способы их устранения. Процесс наставничества можно назвать обоюдодовыгодным сотрудничеством. Кроме наставляемого, сам наставник получает полезные навыки. Он развивает деловые качества, повышая профессиональный уровень и совершенствуя свои знания и умения.

Подводя итог, стоит отметить, что правильно спланированная работа наставника поможет молодому учителю достичь огромных успехов и преодолеть трудности, возникающие на первоначальном этапе, остаться в профессии и, совершенствуя свои навыки, улучшить образовательные показатели общества, укрепить силу и мощь своего государства.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>.

2. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70//.

3. Лапшова А.В., Сундеева М.О., Татаренко М.А. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / Проблемы современного педагогического образования. – 2017. - №57 – с.195-201.

## КАЖДОМУ В ЖИЗНИ НУЖЕН НАСТАВНИК

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Калмыкия «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье отмечается значимость роли наставника в жизни каждого человека, особенно в профессиональном становлении. Приводится пример наставника, который стал для автора не только наставником, но и другом. Наставник должен обладать не только знаниями и умениями, но и человеческими качествами, такими как доброта, отзывчивость и вдохновение. Также автор подчеркивает важность передачи опыта и традиций от старшего поколения к младшему.

**Ключевые слова:** наставник, опыт, наставничество, педагогические традиции.

2023 год указом президента РФ объявлен: «Годом педагога и наставника». Наставник... Кто он такой? Какой смысл скрыт за этим, казалось бы, простым словом? Когда мы делаем первые шаги, нашими наставниками становятся родители. Именно они помогают в трудную минуту, протягивают руку, подставляют плечо. Когда мы приходим в школу, нашими наставниками становятся учителя. И вот школьные годы позади. Мы выросли, мы взрослые, мы не нуждаемся в помощи и поддержке. И вот первый рабочий день. И мы снова чувствуем себя маленькими беспомощными детьми. Мы снова ждем протянутую руку, за которую хочется крепко взяться и ощутить материнскую заботу, дружеское участие и тепло.

Педагог-наставник, каким он должен быть? Конечно же, компетентным и мобильным, способным оказать квалифицированную методическую помощь. Помочь не только знанием и умением, но и добрым словом, советом. Наставник, на мой взгляд, должен обладать такими человеческими качествами, которые помогут расположить к себе молодых педагогов и раскрыться им в профессии. Это педагог, способный помочь начинающим педагогам адаптироваться в профессиональном становлении и личностном развитии.

Наставничество очень актуально в наше время. Оно помогает многим найти себя и не сбиться с пути. Наставник всегда *«смотрит»* с высоты своего опыта, а значит, может помочь своему подопечному избежать ошибок, которые делал он сам. В то же время наставник не должен решать проблемы подопечного и давать точные советы, как поступить. Его задача – оградить наставляемого от критичных проблем, а далее только *«направлять»* и мотивировать его к самостоятельному решению своих проблем.

Начало моей трудовой деятельности оказалось совсем не радужным, затруднения вызывали составление рабочих программ, календарно – тематических планов, конспектов, открытые уроки, отчеты, сплочение и знакомство со студентами и коллективом.

Но мне несказанно повезло с коллегой – преподавателем Воробьевой Натальей Павловной, ставшей моим наставником. Её бесценная помощь как

советом, так и примером, и просто добрым напутствием открыла для меня многие грани моей профессии. Она стала для меня не только наставником, но и другом.

Наталья Павловна специалист с многолетним опытом работы, добрая, отзывчивая. Мой наставник человек, от которого исходит добро, искренность, свежие идеи. Одно удовольствие присутствовать на её уроках. Массу восхищения вызывает её стиль подачи материала, отличающийся актуальностью, прозрачностью и доступностью. В каждом из студентов она видит интересного, талантливого и достойного человека. К каждому из них она относится уважительно и вкладывает в них не только знания, но и всю душу!

За мои 7 лет работы многое было: радости и огорчения, победы и поражения. Это были годы поисков, раздумий и открытий. Иногда все приходилось начинать сначала...

Но именно сейчас я чувствую себя окрепшей в профессиональном плане и творческой активной личностью. Годы работы научили меня принимать детей такими, какие они есть, быть терпимой к их ошибкам и поступкам. Дети позволяют мне вновь и вновь пережить мое детство, юность. Я хочу оставаться вечно молодой и целеустремленной!

Очень приятно видеть своих выпускников, которые после работы, забегают ко мне, чтобы поделиться своими успехами! Видя результат своей работы, эмоции студентов я поняла, что преподаватель - профессия самая лучшая для меня и любимая! Это мой выбор! Это мой путь!

Мне повезло, что в начале своей педагогической работы, я встретила сильного, авторитетного наставника, который протянул руку помощи. Бесконечно ей благодарна за участие, за все её мудрые советы, которые она давала и дает сегодня. Нелегко заслужить добрую славу, но ещё труднее сохранить ее за собой на долгие годы. И в этом отношении Наталья Павловна верна себе: она по-прежнему щедра на помощь.

Возможно, спустя годы, моя помощь тоже понадобится молодому специалисту, пришедшему работать преподавателем, и я с радостью ему помогу. Это очень хорошо, что в нашей жизни есть такие люди, про которых можно с гордостью сказать: «Это мой наставник!»

У каждого из нас в жизни были люди, оказавшие решающее влияние на наше развитие. Это и есть наставники, даже если мы не называем их так, их роль в нашей жизни огромна. Большая удача, если встречи с такими людьми происходили уже с детства, когда закладываются основы личности. Эти встречи помогают детям сформулировать свое видение мира и предназначение в нем. Кому-то запомнится яркий художник, кому-то – известный предприниматель, государственный деятель или путешественник, а для кого-то обычный учитель. От встречи могут остаться одна фраза, общее впечатление или просто искра интереса, но мы удивимся, как сильно они могут повлиять на сознание, определив судьбу человека на долгие годы вперед. Это и есть волшебство наставничества.

Всем моим коллегам-наставникам желаю крепкого здоровья, неиссякаемого творческого потенциала. Всем, кого нет с нами, – вечная память

и низкий поклон. Педагогам, находящимся на заслуженном отдыхе, хотелось бы пожелать почаще приходить в школы, общаться с молодыми педагогами, помните, вы им очень нужны, ваша поддержка и простое доброе слово – ценнее изумрудов и золота. Только таким образом мы сможем добиться непрерывной связи всех поколений, обеспечим передачу педагогических традиций и сохраним всё самое доброе в наших образовательных учреждениях.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ СПО ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г.Элиста*

**Аннотация.** Развитие института наставничества может выступать одной из актуальных задач всестороннего и эффективного обучения студентов в учреждениях СПО. На основе анализа литературы предложены модели наставничества «педагог-студент».

Наставничество – это особая индивидуальная или групповая форма работы более опытного и профессионально состоявшегося педагога со студентами по передаче дополнительных знаний, практического опыта, культуры труда и культуры взаимодействия в обществе с целью повышения качественных и количественных результатов их профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** наставничество, педагог, студент, классный руководитель

На современном этапе развития сферы образования особое место занимает школа наставничества. Под наставничеством понимают взаимодействие опытного человека (наставника) с менее опытным (наставляемый), которое предполагает передачу опыта, навыков и знаний. Наставничество стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

В советской системе образования практиковался институт наставничества, где обеспечивалась адаптация и закрепление в школах выпускников педагогических вузов и училищ. На сегодняшний момент происходит внедрение системы целевой модели наставничества, которая подразумевает реализацию различных моделей наставничества во все сферы взаимоотношений человека.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. В Калмыцком филиале МГГЭУ одним из приоритетных направлений становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся филиала.

В образовательной среде среднего профессионального образования могут быть реализованы следующие формы наставничества: «педагог – педагог», «педагог – студент», «работодатель – студент филиала».

Рассмотрим наставничество в системе отношений «педагог – студент», которое предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства.

Актуальность модели наставничества «педагог-студент» заключается в необходимости успешной личной и профессиональной самореализации в современной жизни, а также выражается в раскрытии потенциала личности студента (наставляемого) и создании условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся, вовлечения в различные формы наставничества студентов филиала.

Подробнее остановимся на формах взаимодействия преподавателя – наставника с наставляемым студентом.

Преподаватель–неуспевающий студент.

Неуспеваемость – это отставание в учении, при котором студент не овладевает на удовлетворительном уровне за отведённое время знаниями, предусмотренными учебной программой. Неуспеваемость всегда вызывается совокупностью причин.

Классный руководитель обязан выявлять причины неуспеваемости студента через индивидуальные беседы, при необходимости обращаясь к психологу, социальному педагогу, заведующему отделением (методы работы: анкетирование студентов, родителей, собеседование). К возможным причинам неуспеваемости можно отнести:

- пропуск занятий (по уважительной или неуважительной причине)
- недостаточная домашняя подготовка
- низкие способности
- нежелание учиться
- недостаточная работа на занятии
- необъективность выставления оценки на занятии
- большой объем домашнего задания
- высокий уровень сложности материала
- другие причины

В случае, если слабая успеваемость является следствием пропуска уроков, классный руководитель должен выяснить причины пропуска (уважительная, неуважительная).

Таким образом, в данной модели в качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками и психологом. В ходе реализации плана работы по наставничеству «преподаватель-неуспевающий студент» осуществляется следующее:

- педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов;
- раскрытие его потенциала, адаптации его в студенческом коллективе;
- индивидуальная работа со студентом.

Преподаватель–пассивный студент.

В ходе работы с данной моделью осуществляется:

- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в группе;
- развитием коммуникационных, творческих навыков;
- формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.



В качестве наставника выступает классный руководитель, преподаватели.

Что касается пассивных студентов, которые любят учиться, то необходимо их вовлекать в общественную работу, давать им возможность высказываться на занятиях. Необходимо использовать следующий способ: педагог должен заслужить любовь и доверие, своим примером пробудить у студентов желание учиться. По отношению к непослушным студентам преподаватель проводит психологическую работу, учит их моральным нормам, закрепленным в обществе. Студенты этого типа склонны к нарушению дисциплины, задача преподавателя заключается в том, чтобы нейтрализовать их. В работе со студентами, имеющими комплекс неполноценности преподаватель-наставник должен настроить их на позитивный лад, указать их достоинства.

Преподаватель–одаренный студент.

В качестве наставника может выступать классный руководитель или преподаватель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. Здесь наставник решает следующие задачи:

- улучшение результатов учебы;
- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- улучшение творческих и спортивных результатов;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;
- привлечение в культурно массовой, общественной работе.

Таким образом, взаимодействие наставника и наставляемого приводит к повышению академической успеваемости, самостоятельности, преодолению стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ушинский, К. Д. Лекции в Ярославском лицее. Избранные педагогические сочинения / К. Д. Ушинский. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 358 с.
2. Зимняя И.А. Личностно-деятельностный подход в обучении как фактор гуманизации образования // Русский язык за рубежом. 1991. № 3. С. 91-95.
3. Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия // Сервис в России и за рубежом. 2018. № 3 (18). С. 213-223.
4. Золотарева Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога // Образование в современной школе. 2019. № 8. С. 9-11.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ЭЛИСТИНСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Калмыкия «Элистинский политехнический колледж», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества в профессиональном образовательном учреждении. Автор отмечает, что наставничество является неформальным процессом обмена знаниями, социальным опытом.

**Ключевые слова:** наставничество, выпускник, педагог, функции, технологии наставничества.

Наставничество является неформальным процессом обмена знаниями, социальным опытом. Одновременно это и психологическая поддержка, которую получает молодой специалист в процессе личностного становления и профессионального развития. «Я помогу тебе развиваться» – в этом лозунге содержится суть современного подхода к наставничеству.

Сегодня к категории наставников относятся не только профессионалы-практики, но и преподаватели образовательных учреждений.

Для многих выпускников школ выбор дальнейшего образовательного маршрута является неосознанным, так как проходит без учета профессиональных предпочтений: подростки не знают ничего о выбранной специальности, о том, как полученная профессия может помочь профессионально самореализоваться, повысить свой социальный статус, добиться карьерного роста. Как свидетельствуют научные исследования, часто выбор профессии является не выбором самого студента, а желанием родителей, которые сами подыскивают ему не только профессию, но и образовательное учреждение.

Для выпускников уровня основного общего образования, в новом образовательном учреждении системы СПО, первый год обучения особенно сложен: необходимо адаптироваться к новым условиям обучения, а для иногородних – к условиям самостоятельного проживания. При этом на первом курсе студенты осваивают ООП среднего общего образования, и учебный план этого этапа не предполагает получения профессиональных знаний, из-за чего интерес к выбранной профессии угасает. В связи с этим наблюдается резкое снижение готовности приступивших к профессиональному обучению юношей и девушек к самостоятельному определению приоритетов во взрослой жизни, а также неразвитость личностной позиции, неспособность осмыслить собственные предпочтения и потенциальные возможности. В результате усиливается эффект отчуждения молодого человека от профессионального сообщества и социума, оторванность от существующих правил и требований. Возникает необходимость в посреднике между формирующейся личностью и окружающим его социумом. В роли такого посредника и выступает наставник.

В профессиональном образовании используются различные направления наставничества: «работодатель – студент», «студент – студент», «мастер – ученик», а также «педагог – педагог». Необязательно, чтобы наставник был взрослым и опытным, а его подопечный – молодым новичком. В Элистинском политехническом колледже уже нередки случаи, когда молодой педагог наставляет преподавателей старшего возраста, предоставляя им возможность эффективнее освоить современные информационные технологии и средства электронного обучения. При этом важно, что наставничество в педагогической науке и практике рассматривается в качестве фактора личностного роста как наставляемого, так и наставника. Например, попытки распространения таких форм наставничества, как «студент–студент» – это желание возродить различные формы самоорганизации и взаимопомощи, путь к сотрудничеству, а не к конкуренции.

Именно поэтому тема наставничества стала одной из главных в нацпроекте «Образование» (в том числе федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В Республике Калмыкия реализуется Национальный проект «Образование», призванный обеспечить конкурентоспособность среднего профессионального образования, создав условия для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности. Региональный проект «Молодые специалисты» предусматривает модернизацию профессионального образования в Республике Калмыкия.

Этот проект даст возможность внедрить методологию наставничества в системе СПО Республики Калмыкия. Особенность данного проекта в том, что он привлечет к наставнической деятельности специалистов – практиков.

Целевая модель наставничества – это не отдельные мероприятия, а продуманная система ресурсов и условий, необходимых для осуществления программ наставничества в учебных заведениях. Данная система включает совокупность механизмов и структурных компонентов, позволяющих организовать действенную систему наставничества, добиваясь при этом достижения поставленных целей. Кроме того, модель наставничества включает этапы реализации разработанной программы и роли всех участников, организующих эти этапы.

Предполагается, что внедрение целевой модели наставничества даст возможность влиять на решение профессиональных и социальных проблем молодежи в тех субъектах РФ, где существует трудовая неустроенность выпускников, влекущая их миграцию в другие регионы. В соответствии с условиями, этапами и показателями развития региональных наставнических программ, внедрение целевой модели осуществляется субъектами РФ, в том числе и в Республике Калмыкия.

Внедрение и утверждение региональной модели наставничества в системе профессионального образования совместно с предприятиями – партнерами, в которой определены миссия, цель, задачи, формы наставничества, механизмы реализации данной модели в регионе, позволит:

1. обеспечить эффективную поддержку личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации педагогических работников для их дальнейшей самореализации, дополнительного, профессионального образования и профессионального роста;

2. закрепить молодых специалистов в Республике Калмыкия;

3. создать систему подготовки мотивированных кадров с раскрытием личностного профессионального потенциала студента, поддержку формирования и реализации индивидуальной профессиональной подготовки.

Реализация модели наставничества на уровне региона призвана решить следующие задачи:

1. обеспечить сопровождение студентов в процессе производственной практики на предприятиях, формировать у них интерес к трудовой деятельности и ответственность за ее результаты;

2. стимулировать формирование профессиональных компетенций, развивать готовность и способность выполнять профессиональные задачи в условиях предприятия;

3. содействовать успешной адаптации к условиям трудовой деятельности, формированию навыков профессионального поведения и общения;

4. способствовать повышению профессионально – психологической готовности студентов к участию в соревнованиях, чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства.

Студенты Элистинского политехнического колледжа проходят учебную практику на различных предприятиях республики. Так студенты специальности «Информационные системы и программирование» занимаются в сервисном центре «FIX», студенты специальности «Защита в чрезвычайных ситуациях» - в Главном управлении МЧС России по Республике Калмыкия, автомеханики – в ОАО «Автобаза №9» и ООО «Автосервис», студенты специальности «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей» - в «АО Автотехсервис», студенты специальности «Право и организация социального обеспечения» - в судебном участке №4 Элистинского судебного участка РК, КУ РК «Центр социальной защиты населения», Государственном управлении пенсионного фонда России в г. Элиста РК, «Электрические станции, сети и системы» - в АО «Энергосервис».

Раньше цель наставника на производстве заключалась в том, чтобы обучить подопечного производить различные операции так, как умеет это делать сам наставник. Сейчас задачи, которые решает система наставничества значительно усложнились.

Необходимость возрождения наставничества обнаруживается сегодня весьма отчетливо, что вызвало к жизни ряд региональных общественных инициатив, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз наставников России». В обществе сформировано понимание того, что система наставничества может способствовать повышению качества образования, стать механизмом создания эффективных социальных лифтов, быть одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

В Республике Калмыкия вышел приказ Минобрнауки РК от 15.03.2022г. №380 «Об утверждении Дорожной карты внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия на 2022г.»

24 марта в рамках Всероссийского форума «Я – Наставник», приуроченного к году педагога и наставника, прошел круглый стол «Наставничество в системе СПО. Фокус на кадры». В круглом столе приняли участие руководители крупных компаний реального сектора экономики с опытом реализации программ наставничества, и практики из сферы образования. Предложения и обратная связь от участников дискуссии по развитию нормативно – правовой базы наставничества станут важной составляющей процесса разработки профстандарта наставника и законопроекта о наставничестве. «В нашей дискуссии мы хотели бы сформировать вместе понимание, кто такой наставник в системе профессионального образования, какие роли, компетенции, трудовые функции у него должны быть. Нам надо ответить на вопрос, каким образом сегодня выстроить процесс обучения, чтобы кадры, выпускаемые в системе СПО были востребованы на рынке труда», - прокомментировала модератор круглого стола Ирина Пронькина, директор Центра креативных решений, событий и инициатив Института развития компетенций педагогических работников проф. образования Государственного Университета Просвещения.

Взаимодействие между реальным сектором и СПО, по словам Руслана Гуляева, ответственного секретаря РСПП комитета по среднему профессиональному образованию, профессиональному обучению и профессиональной ориентации, может строиться на разных уровнях. Стоит начать с вхождения в состав наблюдательных, попечительских советов, иных органов, осуществляющих так называемое общественно – государственное управление системой образования. Необходимо четко формулировать запрос к содержанию образовательных программ и контролировать его, в том числе за счет направления в колледж или техникум собственных работников, знающих все аспекты производства на правах совместителей – педагогов и мастеров производственного обучения. При этом акцент в таком взаимодействии должен строиться именно на уровне передачи компетенций, включенности индустриального партнера в образовательный процесс. Следующий шаг – создание управляющих компаний, которые по соглашению сторон берут на себя управление целым рядом внутриколледжных процессов. Наконец окончательным воплощением принципа регионально – отраслевого управления системой профессионального образования может стать совместное учредительство профессиональных образовательных организаций.

Представители реального сектора экономики и системы среднего профессионального образования обсудили опыт и результаты внедрения системы наставничества на производстве.

В Элистинском политехническом колледже пересмотрели организацию процесса обучения, чтобы она давала возможность активно вовлекать первокурсников в профессиональную деятельность. Для этого пересмотрели

реализуемую ОПОП и ввели уже на первом курсе производственное обучение. При этом преследуются следующие задачи:

1. оказание помощи в адаптации первокурсников ЭПТК;
2. поддержание у обучающихся первого курса интереса к профессии;
3. развитие инициативы студентов и их рефлексивных навыков;
4. формирование у обучающихся потребности к саморазвитию.

Наставничество видится сегодня как элемент в развитии системы профессиональной ориентации. Важно вовлекать студентов, работодателей и профессионалов в различные формы наставничества, которое рассматривается как система развития кадров, и как система обучения персонала. Наставничество – одна из форм передачи профессионального опыта, в процессе которого молодой профессионал осваивает трудовые приемы, способы, манипуляции под непосредственным руководством опытного работника.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Среднее профессиональное образование, №3, 2022г.
2. Среднее профессиональное образование, №4, 2022г.
3. Среднее профессиональное образование, №6, 2022

## РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж им. Эльвартынова И.Н.»*

**Аннотация.** Сегодня, вопрос о том, как привлечь грамотных молодых специалистов в образовательную организацию, и что еще существеннее того, как удержать их там, поднимается на разных уровнях. Известно, что по окончании вуза, начинающий преподаватель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой преподаватель сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога-наставника. Именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого преподавателя получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

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

Современные требования к системе образования, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся статистике, от 10 до 50 процентов преподавателей уходят из профессии в первые пять лет работы [3].

Проблема профессионального становления начинающих педагогов весьма актуальна, и весьма значима. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные знания, но не обладает нужными умениями, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции.

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

Поэтому начинающему преподавателю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя,

классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. А задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества.

Основными функциями наставника являются:

1. Оказание помощь молодому преподавателю в совершенствовании его профессионального уровня, повышении уровня общенаучной и методической подготовки, в развитии педагогической наблюдательности и воображения, педагогического такта.

2. Активное влияние на формирование ценностных ориентиров молодого преподавателя, воспитывать в нем самостоятельность.

3. Влияние на молодого специалиста своим авторитетом. В самом начале педагогической деятельности молодого педагога наставник изучает его способности, склонности, интересы и т.д. Учитывая все это, наставник пытается стать авторитетом для своего подопечного, стимулом для его самовоспитания, более быстрого вхождения в коллектив.

4. Чтобы помочь молодому преподавателю быть в курсе последних достижений в области психолого-педагогической науки, наставник должен заниматься самообразованием.

Преимущества деятельности наставника заключаются в том, что в ходе наставничества он сможет увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. Осуществляя свои функции, он ощутит и увидит свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога и будет удовлетворен общением со своим подопечным. Также, обучая другого, опытный педагог сам будет стремиться к самосовершенствованию.

Следующее преимущество состоит в том, что эта деятельность поможет ему в развитии педагогической карьеры, будет засчитана при повышении своего профессионального уровня, аттестации, будет способствовать авторитету, росту личного бренда и доверия к нему в педагогическом коллективе. И, наконец, педагог-наставник будет не только делиться собственным опытом с молодым преподавателем, но также и учиться у них новому, расширяя свой творческий потенциал, арсенал навыков и умений, осваивая современные технологии обучения.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы. Для этого исследователями предлагаются различные разработки модели



готовности педагогов к инновационной педагогической деятельности в период адаптации [5]. В практике нашего колледжа используются такие формы и методы работы, как рефлексивно-деловая игра, работа в составе творческой группы, обучающий семинар, лекция, практическое занятие, педагогические чтения, конференция, просмотр видеоуроков, групповые и индивидуальные консультации, посещение открытых уроков, мастер-класс и др.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

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

В поисках инновационных форм и методов работы с молодыми преподавателями нашим колледжем изучены и внедрены в практику работы системный, деятельностный подход. В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, учитывается уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и др. Обучение взрослых должно начинаться с диагностики их потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, должна быть предусмотрена возможность осуществления обратной связи и корректировки учебного содержания в ответ на пожелания взрослых обучающихся.

Технологиям обучения взрослых характерна интенсивность, максимальная индивидуализированность, выраженная деятельностная и прагматическая направленность, что способствует максимальному проявлению и развитию активности педагога [2].

В своей работе, решая задачи наставничества мы придерживаемся выработанного нами алгоритма и руководствуемся «Положением о наставничестве», приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и другими локальными актами колледжа.

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

В первую очередь наставник знакомит его с традициями и обычаями колледжа. Первые дни самостоятельной работы для молодого педагога самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные, ведь у него появляется

возможность проявить себя. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами, и достижениями. Нужно сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, освоение секретов преподавания.

Сопровождение молодого специалиста начинается с выявления его потребностей в диагностике уровня его теоретической подготовки, установления в каких вопросах педагог испытывает трудности. Совместная деятельность, педагога-наставника и молодого педагога, начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

В нашем колледже наиболее эффективными формами работы с молодыми преподавателями стали:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;
- знакомство с опытом других преподавателей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Основной формой организации учебного процесса в колледже является урок. Поэтому урокам уделяется наибольшее внимание. Совместно с молодым преподавателем анализируются проведенные им уроки, даются методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

Итак, сущность наставничества заключается в процессе обучения на рабочем месте. В колледже выработана стратегия адресного подхода к молодым преподавателям, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Данный метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, он способствует решению проблем, связанных со старением кадров.

У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми специалистами, в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания, наставничество - относительно недорогая форма работы с молодыми специалистами.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для колледжа это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 29.09.2023).
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
3. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
4. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ВОСПИТАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СТУДЕНТОВ ОБЩЕЖИТИЯ

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье раскрываются особенности наставнической деятельности в студенческом общежитии, вопросы организации и взаимодействия.

**Ключевые слова:** воспитатель, общежитие, жильцы общежития, совет самоуправления, старосты этажей, обучающиеся.

В последнее время в России постепенно повышается интерес к социальной ответственности общества. Это связано, прежде всего, с происходящими изменениями в обществе, в мире, что ведет к принятию ответственных решений за будущее нового поколения. В своих трудах А. С. Макаренко отмечает, что ответственность заключается не только в том, что человек боится наказания, а в том, что он и без наказания чувствует себя неловко, если по его вине испортилась или уничтожена вещь. Именно такую ответственность нужно воспитывать в современном поколении, особенно важно воспитывать ответственность в тех случаях, когда затрагиваются интересы других людей, т. е. интересы общества [3].

Формируя собственное чувство ответственности, человек защищает себя от деиндивидуализации. Следовательно, ответственность – категория этики и права, отражающая особое социальное и морально-правовое отношение личности к людям, к обществу (человечеству в целом), которое характеризуется выполнением своего нравственного долга и правовых норм [4].

Социальная ответственность – это диалектическая взаимосвязь между личностью и обществом, характеризующаяся взаимными правами и обязанностями по соблюдению предписаний социальных норм, их выполнение, влекущее одобрение, поощрение, а в случаях безответственного поведения, не соответствующего предписаниям этих норм, – обязанность претерпеть неблагоприятные последствия и их претерпевание [2].

По мнению О. В. Доневой, социальная ответственность – это устойчивое личностное образование, развивающееся в процессе обучения и воспитания, определяющее поведение детей и взрослых на основе осознания ими социально-правовых норм, принятия духовных и нравственных ценностей общества, особенностей личного выбора, преобразования общественно-значимых ситуаций через организацию деятельности, достижения поставленных целей и преодоления возникших препятствий. Более того, социальную ответственность можно определить как устойчивое качество личности, направленное на принятие, осознание и преобразование человеком общественно-значимых ситуаций через организацию деятельности, достижение поставленных целей и преодоление возникающих препятствий [2].

Социальная ответственность – это такой уровень сознательного, избирательного отношения к своим действиям, поступкам и

взаимоотношениям, когда личность проявляет готовность и способность учитывать интересы и потребности других людей, принимать во внимание социальные обстоятельства и предугадывать социальные последствия [4].

В условиях современного российского общества остро стоит вопрос формирования гражданина - сознательного, творческого, профессионально мобильного. В подготовке такого человека особая роль принадлежит учреждениям профессионального образования. Для выполнения государственного заказа по подготовке высококвалифицированных специалистов в соответствии с требованиями времени образовательные учреждения должны обеспечить необходимые условия для наиболее полного проявления разносторонних возможностей обучающихся, развития их творческих способностей и склонностей. В этом контексте очевидный интерес представляет организация воспитательной деятельности студентов средних специальных учебных заведений, в частности, в условиях студенческого общежития.

Студенческое общежитие – это не просто место совместного проживания студентов конкретного образовательного учреждения, это своеобразная социальная микросреда, которая определяет перспективу и направления духовного и профессионального развития личности, формирование умений преодолевать жизненные трудности, овладевать навыками коммуникации и эффективного взаимодействия с окружающими, приспособляться к новым социально-бытовым условиям.

В воспитании социальной ответственности немалую роль играет наставничество. В настоящее время модель студенческого наставничества включает в себя комплекс мероприятий по взаимодействию студентов старших курсов со студентами младших курсов, осуществляемый наставниками. Миссия студенческого наставничества - обеспечение единства процессов обучения и воспитания студентов колледжа.

Цели студенческого наставничества:

- формирование у студентов-наставников профессиональных компетенций:

- способность анализировать педагогические ситуации;  
- готовность к использованию современных воспитательных технологий формирования у обучающихся духовных, нравственных ценностей и гражданственности;

- облегчение процесса адаптации студентов первого курса к новым социальным условиям;

- предоставление возможностей для реализации студенческих инициатив.

Наставник в предложенной модели студенческого наставничества – это студент старших курсов, способствующий успешному освоению студентами первого курса требований проживания в общежитии, осуществляющий консультирование студентов по вопросам соблюдения Устава общежития и Правил проживания в общежитии.

Деятельность наставника направлена также на воспитание у студентов чувства гражданской ответственности и патриотизма, всестороннего

культурного развития студентов, на создание в проживающей комнате, блоке, общежитии атмосферы дружбы и взаимопомощи, добросовестного отношения к учебе, привлечения студентов к научной и общественной работе.

Свою деятельность, направленную на взаимодействие жильцов общежития, наставник осуществляет в течение учебного года. На роль наставника студенты могут претендовать, начиная со второго курса. В течение первого года функционирования студенческого наставничества в общежитии руководством наставников занимается старший воспитатель. Структура студенческого наставничества, реализуемого в стенах нашего общежития, представлена на рисунке 1.



Рисунок 1

Координатор взаимодействует непосредственно с председателем студенческой организации (Совет самоуправления общежития), который осуществляет текущее руководство ею и выбирается простым большинством голосов всех наставников (старосты этажей), входящих в данную общественную организацию. Старший воспитатель озвучивает приоритетные направления работы, доводит до сведения Старосты общежития информацию о запланированной воспитательной работе общежития, контролирует качество работы студентов-наставников различными способами.

У студенческого общежития есть ряд преимуществ в плане воспитания социальной ответственности у студентов при помощи вовлечения в различные виды деятельности. Во-первых, свободный выбор деятельности. Во-вторых, вариативность содержания и форм организации воспитательного процесса. В-третьих, доступность информации. В-четвертых, адаптивность к возникающим изменениям в обществе [1].

Использование наставничества в общежитии колледжа позволяет осуществлять процесс воспитания в различных социальных практиках. Становясь членами общественной организации, совета общежития, студенты получают широкий социальный опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной деятельности, что способствует формированию социальной ответственности. Кроме того, наставническая деятельность позволяет формировать устойчивые социальные установки у студентов, вовлекаемых в массовые мероприятия социальной направленности (пропаганду здорового образа жизни, помощь детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, безопасность на дорогах и т. д.).

Наставническая деятельность в общежитии создает особые возможности для воспитания социальной ответственности у студентов – жильцов

общезнтия. Фактически это направление становится инновационной площадкой для создания воспитательных моделей и технологий при формировании социальной ответственности, а персонализация деятельности определяет его развитие в настоящее время.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Донева О. В. Педагогические условия развития социальной ответственности у студентов: дис. ... канд. пед. наук. Пятигорск, 2014. С. 14.

2. Ларионова, С. О. Л25 Воспитание социальной ответственности подростков в организации дополнительного образования [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / С. О. Ларионова, Н. М. Булычева ; Урал. гос. пед. ун-т. – Электр. дан. – Екатеринбург : [б. и.], 2018.

3. Макаренко А. С. О воспитании. М.: Политиздат, 1990. С. 236.

4. Шихвердиев А. В., Серяков А. П. Корпоративная социальная ответственность: совершенствование взаимодействия компаний с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления (на примере Республики Коми). М.: Экон-информ, 2010. С. 11.

## ОПЫТ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

*БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж им. Эльвартынова И.Н.»,  
г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность профессиональной помощи начинающему преподавателю в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Автор отмечает, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника.

**Ключевые слова:** традиция наставничества, педагог-наставник – наставник-предметник.

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе в СПО – преподавателе. При реализации на практике основных нововведений в Российской образовании именно педагог является основной фигурой.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии студентов; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. [1.с.1]

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

Наставничество – давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения

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



В 2004 году я, приступив к работе в Элистинском автомобильно-дорожном колледже, испытывала трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, хотя за плечами уже имелся двадцатилетний опыт работы на производстве в качестве главного экономиста. Передо мной сразу возникло множество проблем, порожденных со знакомством с коллективом и с группой, со вступлением в новую должность – преподавателя. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем на пути преподавателя-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем, а администрация, родители и студенты, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Начинающему преподавателю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз в этот период неоценимую помощь мне оказали педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и я, Насунова Лариса Владимировна и на тот период заведующая отделением СЭД Церенова Светлана Санкаевна, в тот момент мне жизненно необходимо было как молодому специалисту получить поддержку профессионалов, способных предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, всестороннюю методическую поддержку.

Основная цель работы моих наставников – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом «Об образовании в РФ».

Проработав в колледже 19 лет, сегодня мне хотелось бы поделиться некоторым опытом работы уже в качестве наставника. Когда было предложено стать наставником для молодого преподавателя спецдисциплин Абушинова Олега Анатольевича, я с удовольствием согласилась.

Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь Олегу Анатольевичу адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать ему возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами считаю:

- проведение уроков для молодого педагога;

- организация индивидуальных консультаций, начиная с, казалось бы, таких мелочей, как правильно заполнить учебный журнал, журнал классного руководителя, работе с личными делами студентов.
- знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок на заседаниях предметно-цикловой комиссии.;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Я начала сопровождение молодого педагога с выявления его потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня его теоретической подготовки, установления в каких вопросах педагог испытывает трудности.

В первую очередь я, как наставник, познакомила его с традициями и обычаями колледжа. Первые дни самостоятельной работы для молодого педагога самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные, ведь у него появляется возможность проявить себя. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами, и достижениями. Нужно сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе со студентами, освоение секретов преподавания.

Наша совместная деятельность, преподавателя-наставника и молодого педагога, началась с составления плана работы, включающий в себя посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса в колледже является урок. Поэтому урокам уделяли наибольшее внимание. Совместно с молодым преподавателем анализировали проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

По мере адаптации анализ уроков показал, что молодой педагог достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки, может организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые, другие элементы (личностно-ориентированная, проблемно-диалогического обучения и др.). Со студентами молодому специалисту удастся установить доброжелательные

деловые взаимоотношения. Всегда тщательно готовится к урокам. Олег Анатольевич в прошлом учебном году провел открытый бинарный урок по предмету «Аварийно-спасательная техника и оборудование» в паре с преподавателем английского языка Юнель Анной Ильиничной, а в этом году в рамках декады дорожно-механического отделения провел еще один открытый урок. Преподаватель проводит различные формы опроса по пройденному материалу, использует видеоматериал в проведении занятий. Умело применяет региональный компонент, наглядно продемонстрирует аварийно-спасательную технику пожарных частей республики. Использует пути формирования самостоятельного мышления у студентов, развивает умение осознанного осмысления учебного материала.

Меня, как наставника, радуют успехи моего подопечного в профессиональном росте. Хочу отметить, что он быстро адаптировался в коллективе, быстро осваивает методику преподавания спецдисциплин.

В 2022 году аттестовался на 1 квалификационную категорию.

В октябре 2022 года был избран председателем ПЦК дорожно-механического отделения, учитывая:

- наличие несколько образований (Учет, анализ и аудит, Технолог сельхозпроизводства, техник-механик, педагог СПО)
- опыт работы на производстве
- личные качества: обучаемость, заинтересованность, исполнительность, ответственность;
- творчество, организованность, владение ИКТ-технологиями.
- прохождение курсов повышения квалификации
- изучение процесса организации и проведения демонстрационных экзаменов.

Олег Анатольевич успешно сдал экзамен на главного эксперта демонстрационного экзамена по компетенции «Коммерция». В конце апреля 2022 года по результатам отборочного тура среди преподавателей ЭПТК Олег Анатольевич был выдвинут в качестве участника Регионального конкурса «Мастер года -2023», где занял III место.

Олег Анатольевич включен в команду, разрабатывающую Дорожную карту опережающего развития профессионального педагогического образования дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление опережающим развитием образовательных систем и образовательных организаций»

В группе 4-МЧС-3, где он является классным руководителем хорошие показатели обучения и посещаемости.

Считаю, что его становление как педагога состоялось, однако впереди еще есть над чем работать, развиваться. А для этого уже намечаем вопросы для самообразования и формированию компетентности его как педагога.

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

педагога-наставника. Для колледжа это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

3. Еникеева, Г.С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.52-55.

4. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

5. 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.

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН**

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье раскрываются вопросы использования разнообразных методов и технологий на уроках молодых педагогов.

**Ключевые слова:** наставничество, педагоги наставники, технологии и методы, повышение качества образования

Сегодня система наставничества в образовании вновь заслуживает самого пристального внимания. Молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности, и помочь ему в этом может опытный наставник.

Педагогическое наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу опытного специалиста по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно способствует наиболее глубокому и всестороннему развитию, имеющимся у молодого специалиста знаниям в области предметной специализации, методике преподавания, умении вести документацию. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, помочь адаптироваться к корпоративной культуре, к лучшим традициям коллектива и правилам поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Цель наставничества: оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.

Задачи:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
- организовать педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам.

Особенно актуальна в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь».

Аспекты работы с молодыми специалистами в нашем колледже:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, дидактическими материалами;
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- оказание поддержки со стороны коллег.

В нашем колледже традиционная модель наставничества – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим преподавателем в течение определенного периода времени. Такая модель позволяет обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому педагогу, создавая комфортную обстановку для его развития.

Ян Амос Коменский говорил об учителях такие золотые слова: «Им вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под этим солнцем. Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле». В наше время данное высказывание больше относится к педагогам – наставникам, так как сложно найти специалиста, который без адаптационного периода и специального сопровождения мог бы приступить к работе в образовательной среде.

Педагог наставник систематически работает с молодым педагогом, вырабатывая у него навыки и умения видения педагогической деятельности. Наставник передает опыт, знания молодому педагогу, формирует профессиональные навыки.

В настоящее время развитие педагогики открывает большие возможности в поиске новых средств, форм и методов обучения и воспитания. Постоянно появляются новые подходы к организации этого процесса. Сегодня каждый педагог ищет наиболее эффективные пути усовершенствования учебного процесса, способы повышения мотивации к учебе обучающихся и качества обучения.

Наши педагоги-наставники стараются идти в ногу со временем: они активно изучают новые формы преподавания, используют в своей практике активные методы обучения, применяют информационно-коммуникационные технологии.

Наставничество является важным инструментом повышения качества преподавания общеобразовательных дисциплин. Когда в образовательную организацию приходит молодой педагог, ему сложно сориентироваться в мире образования. Здесь нужно учитывать всё до мелочей. Научиться правильно использовать время, выделенное под урок, распределить время на каждый этап урока; правильно преподавать и оценить ребенка, научиться правильно работать с документацией. Каждый преподаватель был в свое время молодым педагогом и знает не понаслышке с какими трудностями сталкиваются неопытные педагоги. Хочу привести пример из своей жизни.

В колледжах и университетах учат методике преподавания, дают огромный поток информации по изучаемому предмету, но на уроках применить полученные знания сложно без направляющего звена. Моим наставником стала

Сукова Галина Алексеевна, которая с первых дней учила меня премудростям педагоги, посещала каждый мой урок, заботливо, по – матерински давала советы, ни разу не повысив голоса. На всю жизнь запомню ее наставления «Сначала люби, потом учи», «Не требуй любить свой предмет, научи детей его любить, зажги своей любовью сердца детей». Перед каждым уроком Галина Алексеевна давала наставление о том, как лучше провести урок, как построить урок. Первые шаги в преподавании были косыми, кривыми и хотелось бросить всё и бежать подальше от уроков. Но Галина Алексеевна направляла, поучала, помогала, где-то хвалила, где-то критиковала, вместе анализировали урок. И, благодаря моему наставнику, я стала получать удовольствие от своих уроков.

Сейчас я работаю в колледже. Моими наставниками являются Ломакина Ольга Алексеевна и Каджикова Галина Даниловна. Благодаря им, я многому учусь, что способствует повышению качества преподаваемых дисциплин.

В своей практике я стараюсь применять различные педагогические технологии, Такой технологией на уроках истории является проблемная технология. Проблемное обучение – это деятельность учителя по созданию системы проблемных ситуаций, и управление деятельностью студентов, направленной на усвоение новых знаний. Проблемная ситуация – центральное звено проблемного обучения, с помощью которого пробуждается мысль, познавательная активность, активизируется мышление, создаются условия для формирования правильных обобщений. Возрастает интерес к истории своей страны, своего народа, студенты проявляют интерес к исследованию причин и соответственно правильно делают выводы.

Следующая технология, которую я стараюсь применять на уроках – это метод проектов, который является комплексным методом обучения, позволяющий строить учебный процесс исходя из интересов обучающихся, дающий возможность им проявить самостоятельность в планировании, организации и контроле своей учебно-познавательной деятельности, В основе метода проектов лежит развитие познавательных, творческих интересов учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве.

Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность обучающихся - индивидуальную, парную, групповую, которую они выполняют в течение определенного отрезка времени. Этот метод органично сочетается с методом обучения в сотрудничестве, проблемным и исследовательским методом обучения.

Уроки с использованием компьютерных технологий позволяют сделать их более интересными, продуманными, мобильными. Используется практически любой материал, нет необходимости готовить к уроку массу энциклопедий, репродукций, аудио-сопровождения.

Результатом такой деятельности стали первые достижения студентов – результаты экзаменационной сессии, хорошее выступление в конкурсе исследовательских проектов, призовые места в викторинах, конкурсах, олимпиадах.

Я многому научилась у своих наставников. Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для колледжа это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.



## РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВОСПИТАНИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Статья описывает важность наставничества в профессиональном образовании и подчеркивает необходимость формирования профессиональных мотивов и развития профессиональных навыков и компетенций у студентов. Особое внимание уделяется формированию у студентов инициативности, самостоятельности и толерантности. Также отмечается важность создания условий для получения студентами реального опыта работы и лучшей подготовки к будущей профессии.

**Ключевые слова:** воспитательная работа, наставничество, профессионально-ценностные ориентации, мотивация, инициативность, самостоятельность, толерантность, практика, конкурсы, мероприятия профессиональной направленности, формирование профессиональных навыков и компетенций.

Нынешний 2023 год, объявленный в России Годом педагога и наставника, призван подчеркнуть в первую очередь высокий престиж профессии учителя. Однако, наставничество – это понятие более широкое, ёмкое, значимое. Под наставничеством понимается поддержка молодого человека, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном, культурном отношении, формированию гражданской позиции. И в современном значении, наставник – это специалист, который помогает молодому человеку в решении этих задач. Это определение справедливо для любой области деятельности.

Президент Российской Федерации В.В. Путин считает: «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» [5].

Кроме того, глава государства обратил внимание на то, что традиции наставничества в настоящий момент «крайне востребованы». «В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания», - констатировал он. Помимо этого, президент отметил, что «свои успехи, свои предметы для гордости сегодня есть во всех регионах страны», а также во всех отраслях экономики. За этими успехами, по словам Путина, стоит труд миллионов людей. Важно, чтобы и в России, и во всем мире знали об их достижениях. «Россия – это страна возможностей и громадного, огромного,

истинного таланта, созидательного потенциала нашего народа - неисчерпаемого потенциала», - добавил он. Глава государства отметил, что педагоги, передавая секреты мастерства и успеха, а также сохраняя через воспитание связь поколений и историческое единство страны, формируют прочную основу не только российской «безопасности, технологической, экономической независимости и самодостаточности, но и духовного, ценностного суверенитета». Относительно наставничества наш президент Владимир Владимирович Путин сказал: «Движение наставников родилось не вчера и его умные люди поддержали. Часто говорят: новое, это хорошо забытое старое, не всё так, конечно, много нового, совсем нового, но это дело чрезвычайно важное ещё и с морально - этической точки зрения. Потому что поддержать молодых людей, а речь идёт о молодых специалистах, помочь им сформировать правильное отношение к делу, к профессии, к стране, в конце концов - в этом основа успеха».

Целью ФГОС СПО III поколения является создание условий для личностного развития, самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирования у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде. А главным акцентом является единство учебной и воспитательной деятельности.

Студенчество занимает особое место в социальной структуре общества. Воспитание студенческой молодежи – сложный процесс, он не дает быстрых результатов. Такая деятельность требует повседневной, целенаправленной, индивидуальной работы. Ведь подросток продолжает формироваться как личность в процессе учебы. Он многое узнает, переосмысливает, приобретает навыки и способности.

Особая миссия педагога, на которого возлагается функция классного руководителя, - педагогическое сопровождение процесса индивидуального становления и развития личности студента, а также приобретение им профессионально значимых качеств будущего специалиста. И в это случае мы рассматриваем одну из форм наставничества «педагог - студент».

По нашим наблюдениям, у современных молодых людей преобладают преимущественно ценности индивидуально-личностной направленности, связанные с повышением роли материального фактора. Все реже приходится говорить о доминировании в сознании обучающейся молодежи духовно-нравственных, гражданских ценностей или ценностей социального характера.

Сформированность профессионального интереса способствует положительному отношению обучающихся к выбранной специальности, постепенному и безболезненному включению их в самостоятельную учебную деятельность. Заинтересованность в своем труде – это важное условие для

развития профессиональных способностей. Если обучающийся выбрал специальность, полюбил ее, то, безусловно, будет стремиться приобретать и развивать свои знания, совершенствовать умения в этой области, а в дальнейшем попытается реализовать их в своей работе.

Выпускник, пришедший на работу без любви к своей специальности, превращается в посредственного работника. Поэтому профессиональный интерес можно рассматривать как нравственное свойство личности обучающегося, наличие которого способствует формированию и развитию профессионально-ценностных ориентаций [2].

Тенденции сегодняшнего дня – переход к непрерывному индивидуализированному проектированию профессионального и карьерного развития обучающихся профессиональных образовательных организаций, ориентированному на формирование творческой социально ответственной личности. Для этого важно транслировать обучающимся и выпускникам профессиональных образовательных организаций нормы профессиональной культуры и этики делового поведения, что даст возможность повысить конкурентоспособность выпускников, их трудоустройство по направлению подготовки.

Обратившись к важнейшему документу в области воспитания детей и молодежи - «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года», отмечу один из ее основных постулатов: «Приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины» [1].

Исходный уровень интереса к выбранной специальности определяется на первом курсе. На этом этапе важно вызвать и закрепить положительное эмоциональное отношение к выбранной специальности, пробудить непроизвольное внимание к ней, сформировать в мотивационной сфере профессионально значимые мотивы. Формирование профессионального интереса осуществляется поэтапно, усложняясь от курса к курсу, от простого любопытства к осознанию социальной значимости выбранной специальности.

Задачами воспитательной работы со студентами, согласно плану воспитательной работы Калмыцкого филиала МГГЭУ, являются: формирование общей культуры студентов, создание условий для самоопределения и самореализации. Данные задачи непосредственно связаны с формированием у студентов общих компетенций, решением которых совместно со всей группой занимается классный руководитель [3].

В своей деятельности классные руководители Калмыцкого филиала МГГЭУ выделяют, как основные, следующие направления профессионального воспитания обучающихся.

1. Создание условий для профессионального становления обучающихся.

С этой целью классные руководители специальности Экономика и бухгалтерский учёт, Право и организация социального обеспечения особое

внимание уделяют воспитанию и формированию профессионально и социально компетентной личности. Тематика и содержание внеклассных мероприятий связана с особенностями будущей профессии. Большое внимание уделяется формированию и развитию профессионально важных качеств будущего специалиста, актуализации у студентов положительной мотивации учебной деятельности. В связи с этим проводятся ряд мероприятий, посвященных Конституции Российской Федерации, Дню бухгалтера, что способствует положительной динамике роста знаний обучающихся о Конституции Российской Федерации, а также повышению уровня правовой и финансовой грамотности.

2. Учет индивидуальных особенностей обучающихся. Классные руководители с первого дня обучения формируют портфолио на каждого студента, в котором отражается его академическая успеваемость, а также участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях.

3. Создание условий для формирования инициативности, самостоятельности, толерантности. В соответствии с планом воспитательной работы классный руководитель проводит тематические классные часы, к организации которых привлекаются студенты группы. В филиале предоставлены большие возможности каждому студенту, влияющие на формирование и развитие личности, раскрывающие его творческий потенциал. Коллективные творческие дела, фестивали, конкурсы, увлекательные викторины, спортивные мероприятия – все многообразие форм внеурочной деятельности в филиале трудно перечислить. Из года в год проводятся традиционные мероприятия – Всемирный День Знаний, Посвящение в студенты, День Учителя, акция «От сердца к сердцу», которые каждый раз наполняются новым содержанием и новыми идеями. Одним из ярких и запоминающихся мероприятий, по мнению студентов, является проведение Фестиваля творчества «Виват, студент!», позволяющий реализовать свои творческие способности в различных номинациях.

4. Стимулирование студентов группы к участию в конкурсах, мероприятиях профессиональной направленности.

В целях приобретения профессиональных навыков ежегодно студенты филиала принимают участие в Региональных Чемпионатах «Молодые профессионалы» (WORLDSKILLS RUSSIA) Республики Калмыкия, «Профессионал», «Абилимпикс» по компетенциям «Предпринимательство», «Веб-дизайн и разработка», «Веб-технологии», «Разработка виртуальной и дополненной реальности», «Кибербезопасность», «Бухгалтерский учет», достойно представляя учебное заведение.

Так, 17-20 апреля 2022 года студенты КФ МГГЭУ под руководством преподавателя Тарасенко Г.А. приняли участие в Отборочных соревнованиях для участия в финале Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Предпринимательство» на базе ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж». Студенты специальности Экономика и бухгалтерский учет Косумова З. и Ильичева А. достойно представили учебное заведение, представив и защитив бизнес-проект

по открытию коворкинг-центра в Г. Элисте. В завершение мероприятия студенты и преподаватель награждены Дипломами конкурсанта и эксперта.

По итогам соревнований победителями Чемпионата в 2023 году:

- по компетенции *«Разработка виртуальной и дополненной реальности»*:

признаны студенты КФ МГГЭУ – Доржиев Э. и Иджилов А. (руководитель Васильева Ц.С.);

- по компетенции *«Кибербезопасность»*:

признаны студенты КФ МГГЭУ – Шарманжиев Е. и Гайворонский А. (руководитель Дундуев К.Б.);

- по компетенции *«Бухгалтерский учет»*:

1 место – Якунчиева Е. (руководитель Ковалева Н.Е.)

- по компетенции *«Предпринимательство»*:

3 место – Немгурова Т., Дагинова П. (руководители Кийкова Л.И., Лагаева Г.В.);

- по компетенции *«Веб-технологии»*:

сертификат участника – Махенько Д. (руководитель Вепрева О.Н.);

сертификат участника - Мучкаев В. (руководитель Вепрева О.Н.).

- по компетенции *«Социальная работа»*:

сертификат участника – Дадушева Э. (руководитель Басангова Г.В.)

сертификат участника – Ефанова М. (руководитель Наранова С.Б.).

5. Организация воспитательной работы, направленной на формирование профессионала.

В целях повышения качества подготовки специалистов, их трудоустройства осуществляется работа по различным направлениям, одно из которых - изучение рынка труда и анализ трудоустройства выпускников. На протяжении многих лет Филиал ведет совместную активную работу с Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия по профессиональной ориентации выпускников. За последние три года подготовлено более 450 специалистов, заключены 79 Договоров о практической подготовке с предприятиями-базами практики. Следует отметить рост показателя трудоустройства выпускников Филиала, который составляет 95% по итогам 2022 года.

В целях создания необходимых условий по содействию в трудоустройстве выпускников, в том числе с инвалидностью, их социальной адаптации к рынку труда, оказания содействия профессиональному росту проводятся встречи обучающихся с потенциальными работодателями. Представители министерств, ведомств и учреждений Республики Калмыкия знакомят будущих специалистов с их основной деятельностью, перспективами развития, условиями работы, требованиями, которые сейчас выдвигает работодатель к специалистам. Подобные встречи очень важны, так как они позволяют обеспечить студентов информацией о предложениях потенциальных работодателей как с точки зрения содержания работы, так и с точки зрения ее условий, а также напрямую узнать об особенностях их будущей профессии и дают им уверенность в решении проблемы будущего трудоустройства и самореализации. В завершение выпускники представляют презентации по

специальностям. Необходимо отметить, что работодатели готовы к сотрудничеству по предоставлению мест практики с последующим трудоустройством выпускников.

Кроме того, ежегодно студенты посещают республиканские ярмарки вакансий, профессиональные выставки и организации в рамках Дня открытых дверей.

Важность и значимость воспитательного процесса особенно актуальны сегодня. Важно на этапе становления будущего специалиста задать верные ориентиры. Современному обществу нужен высококвалифицированный, конкурентоспособный специалист, способный адаптироваться к быстро изменяющимся условиям труда, легко осваивать новые технологии, умеющий разрешать нестандартные задачи, выходить из трудно разрешимых ситуаций. Таким образом, куратор – наставник, помощник, а в современном значении – менеджер, является важным и незаменимым помощником в становлении высококвалифицированного, конкурентоспособного специалиста.

Для профессиональных учебных заведений важно не только воспитание социально активной личности, но, и как результат всей учебной и воспитательной деятельности - формирование высококвалифицированного специалиста, соответствующего требованиям профессионального стандарта.

Выпускники должны быть востребованы на современном рынке труда; иметь возможность для личностного и профессионального роста за счет созданных условий непрерывного образования; создавать будущее региона за счет вклада в развитие экономики города через работу на предприятиях, заводах и иных организациях [4].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кучерова О.Е., Тарасова С.И., Анохина С.В. Профессиональное воспитание будущего специалиста в общей системе воспитательной работы организаций среднего профессионального образования//Научный результат. Педагогика и психология образования. Т. 4, №4: 63-72
2. Новиков А.М. Проблема гуманизации профессионального образования [Электронный ресурс].URL: [http://portalus.ru/modules/shkola/rus\\_readme.php?subaction=showfull&id](http://portalus.ru/modules/shkola/rus_readme.php?subaction=showfull&id)
3. Степанов Е. Н., Лузина Л. М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания. – М.: ТЦ Сфера, 2005.
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р г. Москва «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс].URL: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html>
5. <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>

## СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ТВОРЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЯХ В СПО

*Волгоградский филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет», г. Волгоград*

**Аннотация.** В статье рассмотрены современные формы наставничества. Автор отмечает необходимость применения форм при организации учебного процесса к студентам творческих специальностей.

**Ключевые слова:** наставничество, функции наставничества, наставник, цель и задача наставника.

*Ученику нужно искать не столько хорошего учителя,  
сколько хорошего ученика в себе.*

*И.И. Машиков*

В наши дни много говорят о наставничестве. Эта тема отражена в муниципальных и федеральных проектах, поэтому мы можем с уверенностью сказать, что наставничество сейчас является не только осознанной потребностью в образовании, но и популярным трендом.

В России реализуется национальный проект, который предусматривает, что к 2024 году не менее 70% учащихся и преподавательского состава образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. [5]

Каким определением мы можем охарактеризовать понятие «наставничество»?

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-это участник программы наставничества, который посредством взаимодействия с наставником и с его помощью и поддержкой решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – это участник программы наставничества, имеющий успешный опыт достижения жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования подопечного. Наставниками могут быть преподаватели и другие должностные лица образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации. [2]

Как работает система наставничества в учебных заведениях среднего профессионального образования в области творческих специальностей можно рассмотреть на опыте преподавателей Волгоградского филиала Московского

государственно-экономического университета, где наставники помогают реализации студентами творческого профиля существующих знаний, умений и профессиональных навыков.

Наставничество необходимо для поддержания профессионального развития студента, передачи знания в направлении наставник – наставляемый, раскрытия потенциала практиканта. Преимуществом наставничества является возможность обучения, в том числе и при прохождении учебной практике в колледже. Педагоги подбирают соответствующие практики, стимулируют и поддерживают процессы самореализации и самосовершенствования студента во время их совместной деятельности.

В педагогической практике можно выделить следующие варианты наставничества:

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

- менторство, это вид наставничества сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь. Наставник называется ментором. [3]

Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. В основном при прохождении практики студентами колледжа менторинг на учебной практике представляется персональным и групповым, а на производственной практике в большей мере он персональный.

По сравнению с тренингом метод в целом более «индивидуализирован», но зачастую требует больше сил и времени, так как в данном случае большую роль играет индивидуальная траектория развития. [6]

Наставник выполняет разные роли и функции. Подробнее рассмотрим в таблице 1.

Функции наставника.

Таблица 1

Наставник – внимательный помощник	Наставник – самурай
Проявляет внимание и эмпатию, поддерживает, воодушевляет. Задает вопросы. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой наставник – друг. И пожалеет, если не получится, и обсудит плохое настроение и семейные проблемы.	Суровый наставник. Обратную связь дает честно, прямо. Информацию излагает четко, требует четкого выполнения. Может поругать. Требуется качественного выполнения работы. Он словно бросает вызов. Такой наставник может первоначально вызвать испуг у «ученика». Но такая позиция наставника дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу.



Выбирая для себя подходящую роль и функцию, необходимо помнить, что задача наставника в том, чтобы составить индивидуальную траекторию развития наставляемого.

Разбирая такую форму педагогической деятельности, как наставничество, к которой мы обращаемся ежедневно, на уроках по живописи и рисунку, обратимся к творчеству нашего земляка и известнейшего художника-авангардиста Ильи Ивановича Машкова, и определим какую функцию наставника использовал мастер. Искусство Ильи Ивановича напрямую связано с наставничеством, как со стороны становления и формирования его как личности и художника. И со стороны его как непревзойденного педагога.

Рассмотрим небольшой пример из истории. Машков открывает в своей мастерской в 1904 г. частную студию живописи и рисунка, и готовит студентов к поступлению. Из воспоминаний Шуры Лабаса: «И тут пришел Илья Иванович Машков... моя работа приостановилась, я никуда больше не мог ткнуть кистью, все вылетело из головы мгновенно... Высокий, атлетического сложения человек с чуть прищуренными глазами, решительными жестами объяснял все в совсем незнакомой мне манере и иногда очень резко указывал на недостатки. А одной даме он сказал: «Что же вы так пишете – вяло, безразлично, никак не проснетесь, разве можно так работать? Смотрите, что тут делается!» – и он, как извергающийся вулкан, обрушился на растерявшуюся ученицу; размахивал руками, несколько раз подбегал к натуре и, взяв мастихин, ручкой сильно постучал по красному дереву. «У вас и дерево – вата, и тело тоже вата!» – и он подошел к другому ученику... Следующим был я... Илья Иванович быстро посмотрел на работу. Повисла мучительная пауза. Но вот он повернулся ко мне и сказал: «Живописец, хорошо чувствуете цвет, это самое главное. У кого учились?», - я ответил. «Дело пойдет! – весело улыбнувшись, сказал он мне. – Берите посильней». [4]

Отрывок из воспоминаний, безусловно, говорит, о роли наставничества в функции – самурай. Педагог достаточно суров и излагает информацию прямо, требуя качественного выполнения. Конечно, Машков вызывает испуг у «ученика», но именно такая позиция наставника дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу. Что и подтверждается тем, что даже короткое пребывание в студии приносило свои плоды, подтверждение чему – биографии знаменитых питомцев Машкова.

В Волгоградском музее изобразительных искусств имени И.И. Машкова, недавно открылась выставка работ художника. Постоянная экспозиция объединяет лишь часть работ, но особое внимание останавливается на композиции из вырезок и фотографий (рис. 1 Коллаж), собранной в духе правил для студентов. Бесспорно, правила актуальны в наше время и являются основополагающими во взаимоотношениях наставника и наставляемого.



Рис. 1 Коллаж

Обращаясь и проводя анализ опыта известных художников и педагогов в области наставничества, функция наставника – внимательного помощника при работе со студентами творческих специальностей в системе СПО является более оптимальной. Так как кратчайшие сроки не являются приоритетной составляющей. На первый план выходят поддержка, вдохновение и доверительные отношения.

Цель наставника – перевести студента из состояния неосознанной некомпетентности в состояние неосознанной компетентности.

На первом этапе наставляемый уверен в себе и еще не знает, с какими трудностями придется столкнуться – это этап неосознанной некомпетентности. Начав работать, он видит, что многое у него не получается, и, чтобы не потерять учебное место и получить высокие оценки, ему необходимо получить новые знания.

Затем наставляемый занимается саморазвитием и работает с наставником, который в свою очередь проявляет внимание и эмпатию, поддерживает и воодушевляет. Предоставляет материалы и литературу, создает творческую атмосферу. Это второй этап – осознанная некомпетентность.

Практикант овладевает необходимыми знаниями, это осознанная компетентность. Нарбатывая опыт, студент начинает выполнять задания автоматически и решать более сложные задания. Это 4 этап – неосознанная компетентность.

Задача наставника провести студента по всем 4-м этапам развития. Сначала показать ему, что ему необходим новый опыт и знания. Другими словами, замотивировать его на обучение и развитие. Далее дать ученику

необходимые знания. На остальных этапах развития наставник находится рядом, поддерживая и направляя «наставляемого».

В итоге, следует соблюдать несколько правил, чтобы наставничество было эффективным:

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

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С. Г. Ахметова // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98–104.

2. Невская Л. В. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий / Л. В. Невская, И. А. Эсаулова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72–76.

3. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92–112

4. Семенова Н.Ю. Глава пятая СТУДИЯ МАШКОВА И МАСТЕРСКАЯ КОНЧАЛОВСКОГО / Н.Ю. Семенова. – Текст: электронный // Лабас. – 2020. – С. 70. - <https://biography.wikireading.ru/244400>

5. Сотников Н. З. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова // Управление талантами и 364 трансформация корпоративной культуры»: материалы международной конференции; под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22–27

6. Яковлева, А.К. Роль наставничества в современном образовании / А. К. Яковлева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2023. – № 29.1 (476.1). – С. 42-44. – URL: <https://moluch.ru/archive/476/104991/> (дата обращения: 08.10.2023)

## ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** Данная статья посвящена важности наставничества в профессиональном развитии молодых преподавателей в сфере среднего профессионального образования (СПО). Переход от теории к практике может быть сложным для начинающих преподавателей, и наставничество становится ключевым инструментом их профессионального становления. Существует множество различных форм и методов организации наставничества в СПО, но все они основаны на принципе передачи опыта, знаний и навыков от опытного педагога к молодому преподавателю. В целом наставничество стало неотъемлемой частью образовательного процесса в СПО, так как это помогает не только повысить квалификацию преподавателей, но и улучшить качество обучения студентов.

**Ключевые слова:** педагогическое развитие, непрерывное образование, переход от теории к практике, наставничество, профессиональное становление, среднее профессиональное образование, профессиональная компетентность, успешная адаптация, обмен опытом

В современном мире непрерывное образование и профессиональное развитие играют ключевую роль в достижении успеха и личностного роста. Однако, переход от теории к практике часто ставит перед молодыми педагогами множество вопросов и проблем. В этом контексте наставничество становится одним из ключевых инструментов их профессионального становления.

Практическая реализация новых технологий педагогического наставничества в сфере среднего профессионального образования (СПО) имеет важное значение для повышения профессиональной компетентности молодых преподавателей и создания необходимых условий для их успешной адаптации в учебном процессе. Наставничество опытного педагога над молодым и неопытным преподавателем является одним из ключевых инструментов развития профессионального потенциала и повышения качества образования в СПО.

В наши дни образовательная система стремительно развивается, что требует от педагогов постоянного обновления своих знаний и навыков. Технологии педагогического наставничества – это новаторский подход, который позволяет создать комфортную обучающую среду для молодых преподавателей и эффективно использовать педагогический опыт более опытных коллег.

Одной из основных проблем, с которыми сталкиваются молодые преподаватели в СПО, является нехватка практического опыта и знаний в области преподавания. Опытные педагоги, имеющие богатый опыт работы,

могут сыграть роль наставников, которые помогут молодым коллегам освоить новые методы и технологии преподавания.

В системе среднего профессионального образования (СПО) существует множество различных форм и методов организации наставничества.

Но в основе каждого из них лежит принцип передачи опыта, знаний и навыков от опытного педагога к молодому и неопытному преподавателю.

Первая форма наставничества – это индивидуальное наставничество. Индивидуальное наставничество является одним из наиболее эффективных способов передачи знаний, навыков и опыта от опытного педагога молодому преподавателю. В основе этого процесса лежит личный контакт между наставником и наставляемым, который позволяет создать атмосферу доверия и взаимопонимания.

Опытный педагог, выступая в роли наставника, помогает молодому преподавателю определить цели и задачи обучения, разрабатывает план урока, выбирает методы и приемы обучения.

Он также предоставляет обратную связь о работе молодого педагога, помогает ему в решении возникающих проблем и трудностей.

Важным аспектом индивидуального наставничества является оценка результатов работы молодого преподавателя. Опытный педагог оценивает работу молодого педагога, анализирует его успехи и неудачи, дает рекомендации по улучшению качества работы.

Кроме того, индивидуальное наставничество способствует развитию профессиональных качеств молодого преподавателя, таких как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, способность к самообразованию и саморазвитию.

Однако, индивидуальное наставничество требует от опытного педагога значительных временных затрат и усилий, поэтому важно правильно организовать этот процесс и обеспечить поддержку со стороны администрации учебного заведения.

Вторая форма наставничества – это групповое наставничество, которое предполагает взаимодействие нескольких молодых преподавателей под руководством опытного педагога. В рамках такой формы наставничества происходит обмен опытом между молодыми преподавателями, что способствует их профессиональному росту и развитию.

Третья форма наставничества – это дистанционное наставничество, при котором опытный педагог и молодой преподаватель общаются через интернет или другие средства связи.

Эта форма позволяет наставнику оказывать помощь и поддержку молодому преподавателю на расстоянии, что особенно актуально для отдаленных регионов и других мест, где нет возможности для личного общения.

Четвертая форма наставничества – это проектное наставничество, когда опытный педагог помогает молодому преподавателю разработать и реализовать проект, связанный с его профессиональной деятельностью.

Проектное наставничество проводится в несколько этапов. На первом этапе опытный педагог помогает молодым преподавателям определить цели и задачи проекта, выбрать методы и приемы работы.

На втором этапе наставник помогает наставляемым разработать план проекта и составить список ресурсов, необходимых для его реализации. На третьем этапе опытный педагог проводит консультации с молодыми преподавателями по вопросам реализации проекта, предоставляет обратную связь и помогает решать возникающие проблемы. На четвертом этапе наставник оценивает результаты работы молодых преподавателей, анализирует их успехи и неудачи и дает рекомендации по улучшению качества проекта.

Таким образом, применение новых технологий педагогического наставничества в СПО позволяет не только передавать опыт и знания от одного поколения педагогов к другому, но и развивать профессиональные навыки молодых преподавателей, что в свою очередь способствует повышению качества образования и успешному развитию системы СПО в целом.

**РЕЗУЛЬТАТ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В БПОУ РК  
«ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ» –  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*БПОУ РК «Торгово-технологический колледж», г. Элиста*

**Аннотация.** Рассматривается проблема становления и развития начинающих педагогов в современных условиях. Акцентируется внимание на важности наставничества в процессе адаптации молодых специалистов и передачи им профессионального опыта. Система наставничества представляется как инструмент повышения качества образования и преодоления психологических и методических трудностей в работе начинающих педагогов

**Ключевые слова:** педагог, наставничество, профессиональный рост, молодые специалисты, адаптация, мастер производственного обучения наставники.

Педагог – это образ жизни, современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. А как же быть начинающему педагогу колледжа или мастеру производственного обучения? Его становление происходит сложнее, чем у представителей других профессий. В начале своей профессиональной деятельности начинающий специалист сталкивается с определенными трудностями: неумение точно и логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с обучающимися и коллегами, психологические трудности. На протяжении долгого времени преодолеть эти трудности в нашем колледже помогают опытные коллеги, передавая им свой профессиональный опыт, оказывая практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Возврат к наставничеству в условиях модернизации системы образования в России выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Поэтому на сегодняшний день особую значимость в нашем колледже приобретает система наставничества, представляющая собой форму преемственности поколений, процесс передачи профессионального опыта, оказания психологической и методической помощи молодым специалистам в период адаптации.

Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей. Организация системной работы целевой модели наставничества в колледже производилась последовательно, для максимальной эффективности поэтапно.

На первом этапе подготовки условий для запуска программы наставничества в колледже создана рабочая группа – команда

единомышленников, которая, изучив отечественную и зарубежную литературу в сфере образования по наставничеству теории и практики, а также нормативно-правовую базу наставничества, проделали следующую работу:

- разработали Положение о наставничестве, в котором определили задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- провели собеседование с молодыми специалистами и выбор наставников с учётом оценки психологической атмосферы в парах;
- создали дорожную карту реализации наставничества;
- оформили Приказ о назначении наставников.

На следующем этапе куратор, отвечающий за реализацию программы, совместно с наставниками и молодыми специалистами составили индивидуальные планы наставничества, учитывая потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках. Далее процесс реализации наставничества осуществлялся планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, самый сложный как для новичка, так и для наставника.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля.

III этап – стадия совершенствования, саморазвития, накопление и обобщение своего опыта работы.

Вся работа наставничества в колледже строилась на взаимоуважении, сотрудничестве в команде с учётом правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

В дорожной карте для молодых специалистов были прописаны следующие мероприятия:

- 1) на этапе выявления профессиональных дефицитов:
  - диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;
  - организация методической работы с молодыми педагогами;
  - организация посещения молодого педагога в деятельности методических объединений и методическом семинаре «Мастерская педагогического роста»;
  - организация посещения уроков коллег;
  - организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;
- 2) на этапе вовлечения молодых педагогов во все сферы жизни колледжа:
  - активное участие молодого педагога в методической работе, в деятельности методических объединений и методическом семинаре «Мастерская педагогического роста»;
  - вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность студентов, во внеурочную работу;



– создание условий для презентации продуктов профессиональной деятельности в колледже.

3) на этапе самообразования и развития профессионального мастерства:

– организация посещения методических событий, уроков, внеурочных занятий;

– организация контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;

– посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации;

– ведение молодым педагогом портфолио;

– включение молодого педагога в инновационную деятельность колледжа.

В нашем колледже одним из критериев оценки работы пары (наставник – молодой специалист) является использование многообразия форм организации педагогической деятельности. Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели нетрадиционные психологические тренинги, где молодые специалисты презентовали себя как педагога. На индивидуальных методических консультациях молодыми педагогами осваивались памятки по темам «Как написать конспект занятия?», «Самоанализ занятия», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Структура занятия». На методических практикумах обсуждалась вопросы по планированию собственной методической работы, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия, а также система мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Наиболее эффективными формами контроля работы начинающего педагога в колледже являются:

– Обзор педагогической литературы. Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в колледже.

– Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

– Консультирование организуется наставником для молодого педагога. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога.

– Практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога.

– «Круглый стол»: встречи на методических объединениях расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения.

– Педагогические конференции: эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

– «Фестиваль открытых уроков»: это название объединяет целый комплекс мероприятий. Молодому педагогу предлагается на его усмотрение провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

– Методический семинар «Мастерская педагогического роста». Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности.

– Педагогический совет. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

Эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности. Показателем эффективности педагогического сопровождения является качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества. Проводится обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация, а также в виде мониторинга, тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества и оценки эффективности.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для молодых специалистов стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога;

- разработанные статьи, сценарии внеурочных мероприятий;
- изучение форм, методов и приемов обучения;
- доклады выступления на методических объединениях и методическом семинаре «Мастерская педагогического роста»;
- разработка дидактических материалов;
- отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Общим итогом наставничества для молодого специалиста явилось создание портфолио и его стремление пройти аттестацию для получения категории.

Результатами деятельности наставничества для наставника:

- систематизация собственного опыта;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- рост самооценки наставника.

Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Общим итогом наставничества для наставника явилось проведение открытого публичного мероприятия наставника и наставляемого.

Результатами деятельности наставничества для колледжа:

- сокращается срок адаптации новых сотрудников;
- создается благоприятная среда для саморазвития сотрудников;
- улучшается психологический климат внутри коллектива;
- происходит профессиональный рост всех членов коллектива.

Наставничество в организации деятельности «наставник – подопечный» дает возможность дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодых специалистов; развивать творческий потенциал всего коллектива; отслеживать динамику развития компетенций каждого педагога.

## НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА В НОВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

*ГАПОУ АО «Астраханский социальной-педагогический колледж», г. Астрахань*

**Аннотация.** В статье рассматривается роль преподавателя как наставника-коллеги СПО для преподавателей, принятых на работу в новой для них образовательной организации; как наставника – воспитателя для студентов СПО

**Ключевые слова:** педагог- педагог, педагог-студент, адаптация, наставничество, СПО, молодой специалист, специалист со стажем в роли наставляемого

В год педагога и наставника особо актуальностью пользуется тема «Наставничество». Принято считать, что наставничество – это метод поддержки и обучения, который основывается на личном опыте наставника и на осознанном развитии наставляемого.

Часто наставничество используется в компаниях и организациях как метод развития персонала и интеграции новых сотрудников. Поэтому он так актуален в образовательной среде. Наставничество в системе средне-профессионального образования является важным элементом. Макет взаимодействия педагог – студент наиболее распространен и помогает будущим специалистам успешно овладевать профессиональными навыками, позволяет создать условия для лучшей адаптации к будущей работе и быстрее достигнуть профессиональных способностей. Наставничество помогает им понять, чему они должны обучаться, ориентироваться в специфике выбранной профессии, какие навыки и знания должны они иметь в рамках профессиональной деятельности и т.д. Кроме того, это помогает установить крепкие связи между наставником и наставляемыми и эффективнее использовать знания и опыт наставников.

По моему мнению, наставничество в СПО – это одно из средств помощи в адаптации сотрудников на новом рабочем месте прежде всего. Профессиональная адаптация педагога – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами СПО. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление педагога в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, или педагог, который перешел в новую образовательную организацию, нередко теряется. Знаний достаточно, но практика показывает, что таким педагогам не хватает опыта в решении

ежедневных задач и проблем СПО. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Так как мы говорим о наставничестве в педагогической деятельности, то можно сказать, что такой метод взаимодействия педагог – педагог позволяет как молодым специалистам, так и специалистам со стажем, сменившим образовательную организацию, получить не только новые знания, но и практические навыки, которые помогут им стать успешными в своей будущей карьере и жизни.

Социально-психологическая адаптация как начинающего педагога, так и «нового» предполагает приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и последующее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, проявление заинтересованности в достижениях организации наряду с личными успехами. Основными задачами новых сотрудников является осознание своей роли в служебной иерархии, усвоение ценностей педагогической деятельности, представляющих собой важные элементы корпоративной культуры, которая, в свою очередь, оказывает существенное влияние на эффективность трудовой деятельности работников.

Социально-организационная адаптация современных педагогов подразумевает процесс усвоения сотрудником роли и организационного статуса рабочего места в общей организационной структуре, а также понимание и принятие особенностей организационного механизма управления организацией. Эта разновидность адаптации включает административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

По своей сущности наставничество – это взаимоотношение, основанное на взаимном уважении и доверии между двумя людьми в определенной деятельности, но с разным объемом опыта работы в том или ином направлении. Оно позволяет молодым специалистам получить поддержку, которая может оказаться важной в период становления их как профессионалов своей деятельности, а уже сформировавшимся специалистам, но только пришедшим в новую образовательную организацию, помогает лучше адаптироваться в новых реалиях.

Одна из важных задач наставничества – поделиться своим опытом со своими новыми коллегами. В нашем колледже эта программа широко используется и успешно претворяется в жизнь. Реализуются такие макеты наставничества, как педагог – студент, педагог- педагог, студент – студент. По долгу службы в моей практике активно применяется макет педагог- педагог и педагог – студент.

В начале этого года к нам в организацию СПО пришел работать новый педагог иностранных языков, стаж работы в педагогике 12 лет. Проблема адаптации заключалась в том, что новый сотрудник пришел к нам из школы. Была проведена колоссальная по объему работа, т. к. преподаватель терялся, не мог правильно организовать свою работу, подобрать необходимый рабочий материал, найти подход к студентам. Преподаватель расстраивался и не верил в

себя. В этом случае взгляд со стороны на такие ситуации и моральная поддержка помогла выйти из сложной ситуации и принять верное решение. Наставничество также может помочь укрепить уверенность в себе и развить мотивацию для достижения личных целей.

Несмотря на все вышперечисленное, наставничество не обязательно должно быть формальным отношением. Большинство из нас могут быть наставниками для кого-то другого, даже не замечая этого. Наставничество – это поддерживающее взаимодействие, в котором возможно движение в обе стороны.

Специалисты, работающие как наставники, должны быть готовыми к организации и координированию работы наставляемых. И с этим мы тоже столкнулись в нашей деятельности: проблемы с ориентацией в здании колледжа, расположения мастерских и спортивных залов, нумерация кабинетов, распределение и работа по подгруппам на определенных занятиях, заполнение журналов, отчетов и другой документации, замены и объединение часов.

Настоящий успех наставника зависит от того, как хорошо наставляемый справится со своей задачей, и как будет работать в целом. Этому процессу посвящена большая часть наставнической деятельности. Стоит помнить, что реализация наставничества – это результат планирования, открытости к критике и исправления ошибок, позитивного настроения наставляемого и готовности к сотрудничеству.

В основе работы наставника лежит идея не только помочь наставляемым коллегам получить профессиональные знания и навыки в работе по программам СПО, но и подготовить их к общественной жизни в организации: сориентировать по Положениям и локальным актам образовательной организации, которые разъясняют порядок и организацию работы учреждения, познакомить с коллективом и внутренним распорядком организации образования.

В XXI веке наставничество становится все более важным аспектом в образовательной сфере. Благодаря наставничеству, студенты получают не только новые знания и навыки, но и мотивацию на развитие и достижение новых высот, а молодые и «новые» специалисты - поддержку и веру в лучшее, трамплин в карьере.

В условиях быстрого развития технологий и изменения требований рынка труда, наставничество помогает подготовить квалифицированных специалистов, готовых к постоянному обучению и применению новых знаний в своей работе, пройти адаптацию в коллективе легко и быстро приспособиться к реалиям.

Важно отметить, что наставничество должно быть взаимным процессом. Наставник должен также получать обратную связь, должны учитываться его мнение и предпочтения. Только в таком случае наставничество может быть эффективным и успешным.

Быть наставником – это не только одна из самых ценных вещей, которые человек может сделать ради других, это также уникальная возможность.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баданина, Л. П. Управление адаптацией персонала / Л. П. Баданина, Л. К. Фоканова; Коми республ. академия гос. службы и упр. при Главе Респ. Коми. – Сыктывкар: КРАГСнУ, 2016. – 152 с.
2. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / - М.: Изд. ИНФРА М. - 2003.
4. Кризис профессионального развития [Электронный ресурс]. <http://ронолевокумский.рф/tinybrowser/files/2019-20-dokumenty/imtc/rmo/zasedaniya-1/biologiya/effektivnye-sposoby-preodoleniya.pdf>
5. Фролов А. Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://elibrary.lt/resursai/Uzsienio %20leidiniai/IEEE/Russian/2006/Nr %202/OTO\\_2006\\_2\\_03.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Uzsienio_%20leidiniai/IEEE/Russian/2006/Nr%202/OTO_2006_2_03.pdf)
6. Чернышева Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva\\_peterburg.pdf](http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf)

**НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** На волне демографического подъема перед педагогическим сообществом, методическими службами и органами управления образования встала проблема дефицита педагогических кадров. Это связано не только с тем, что молодые специалисты не хотят идти в систему образования, но и с тем, что многие долго в ней не задерживаются. В статье рассматривается проблема организации процесса наставничества в педагогическом коллективе средней профессиональной образовательной организации. Выделены и охарактеризованы специфические особенности деятельности педагогов – единомышленников в процессе передачи профессионального мастерства в подготовке молодых преподавателей.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой педагог, педагогический опыт.

В знак высочайшей общественной значимости профессии педагога 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Роль педагога в современном мире велика как никогда: мир вступил в эпоху глобализации, стал активнее и быстрее трансформироваться, вчерашние знания сегодня становятся не такими ценными. Изменилась и роль педагога – он больше не транслятор знаний, он наставник. Во многом дальнейшее развитие нашей страны зависит от талантливых, нестандартно мыслящих людей, способных искать пути решения сложных задач, находить выход из проблемных ситуаций.

Как же помочь молодому педагогу не разочароваться в будущей профессии? Одним из решений проблемы профессионального становления и развития молодых педагогов является институт наставничества, который способствует профессиональному становлению молодого преподавателя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей.

Проблема организации наставнической деятельности всегда волновала методическую службу образовательной организации. При определенной системе организации методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться и пройти процедуру аттестации на первую категорию после трех лет трудовой деятельности, но были и такие, которые, почувствовав высокую ответственность, осознав профессиональные требования к личности педагога, меняли сферу деятельности [1].



Мы не можем позволить себе терять педагогов при нынешнем дефиците кадров. Большие надежды возлагают на них администрация, родители, студенты. Анкетирование первокурсников показывает, что большинство студентов предпочитают, чтобы их учили молодые педагоги: «с ними интереснее», они «шагают в ногу со временем», «активно используют информационные технологии», «лучше тебя понимают», и лишь 15% опрошенных не обращают внимание на возраст.

Тем не менее, случаи увольнения молодых специалистов, отток в другие сферы деятельности показал, что та комбинированная модель, по которой осуществлялось становление профессионального роста в СПО, оказалась недостаточной. Вначале все идет по традиционному пути: назначили педагогов-наставников, составили план работы «Школы молодого педагога». Но первый год работы с молодыми педагогами показывает, что не все наставники «с душой» отнеслись к порученным обязанностям, некоторые не смогли наладить личностные доверительные отношения. Тематика заседаний «Школы молодого педагога», составленная методистом, отражает вопросы общей методики, но не запросы и проблемы новобранцев. В результате в первый год учебное заведение покидают несколько молодых специалистов, не сумев адаптироваться. Возникла необходимость искать новые формы и методы, переосмысливать те практики, которые адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому педагогу.

Когда молодой преподаватель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста: на требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение категории [4].

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с диагностики и не только уровня сформированности профессиональных навыков, но и с личностных качеств. Необходимо отметить, что современные молодые специалисты достаточно высоко оценивают свои профессиональные навыки и часто не видят или не хотят замечать свои «зоны риска». Требуется высокий профессионализм, эффективный диагностический инструментарий, такт, чтобы

не только выявить проблему, но и мотивировать учителя на ее решение. И если вначале план работы наставника с молодым специалистом часто носит формальный характер, то со временем траектория профессионального развития максимально индивидуализируется.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным [3]. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности в образовании. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи; формировать общественную активность преподавателей, обучать их объективному анализу и самоанализу; не бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому преподавателю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник–подопечный».

Вновь прибывшие преподаватели обеспечиваются рабочими программами, прошедшими экспертизу на апрельском заседании методического совета, обеспечиваются учебниками, получают консультации от руководителей ПЦК об особенностях реализации программы. Каждое ПЦК совместными усилиями систематизировало в электронном виде методический и дидактический материал по каждой параллели в рамках проекта «Единая база УМКД», имеющий форму кластера: предмет, группа, электронный учебник, рабочая программа (соответствующая требованиям «Положения о рабочей программе», утвержденного директором ОУ), раздел, тема урока, к которой прилагается подробный конспект урока, презентация к уроку, при наличии видеоурок, аудиозаписи и другие электронные образовательные ресурсы, контрольно-измерительные материалы и т.д. Получив доступ к «Единой базе УМКД», молодой педагог получает полное методическое и дидактическое обеспечение, которое поможет ему на раннем этапе, затратив минимальное количество времени, качественно подготовиться к уроку.

В начале учебного года наставник совместно разрабатывается индивидуальный план работы с молодым специалистом, который корректируется в течение года. Наставник посещает и анализирует уроки (не менее двух уроков в неделю) и внеклассные мероприятия, помогает в их планировании, оказывает индивидуальное консультирование, на которых обсуждаются общепедагогические положения и рассматриваются в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных и образовательных задач, которые вызывают затруднения у молодых преподавателей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки преподавателя. Индивидуальные практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых преподавателей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Не оспори́ма роль коллективных форм работы, направленных на оказание педагогической помощи молодым специалистам. Считается, что реально помочь молодому преподавателю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников вуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Хорошей традицией может стать Отчетная декада молодого специалиста, которая проходит в конце учебного года. Формы представления опыта педагоги выбирают самостоятельно, но обязательное условие – практическая направленность. Педагогам первого года работы предлагают провести открытые уроки, педагогам второго-третьего года – семинары, мастер-классы, практикумы по теме самообразования, которые позволяют проанализировать систему работы преподавателя по профессиональному саморазвитию.

На эти уроки и семинары приглашаются не только представители администрации и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других преподавателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

В связи с этим необходимо обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя; использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов/ наставляемых, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения

профессиональными знаниями и навыками; дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего преподавателя/ наставляемого, повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений; отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога; повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности; способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня [2].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.

2. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.

3. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: <http://iori.hse.ru>

4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ ДЛЯ  
ЭФФЕКТИВНОГО УСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ «РОДНОЙ ЯЗЫК И РОДНАЯ ЛИТЕРАТУРА»**

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых педагогов в профессию. Авторы делятся с первой проблемой, с которой пришлось столкнуться преподавателям – это отсутствие учебной и методической литературы, отмечает, что проблему надо решать. Но, тем не менее, поставленные задачи выполняются. Необходимо показывать студентам язык, как живой и изменчивый организм, реагирующий на все общественные перемены и события.

**Ключевые слова:** родной язык, новая дисциплина, индивидуальность, культура, мировоззрение, поколения и языки, народы Российской Федерации, ценностное отношение к родному языку, формирование потребности.

*«Родной язык нам должен быть главной основой и  
общей нашей образованности и образования каждого из нас».*

*П. А. Вяземский, поэт, государственный деятель.*

Язык – это основное средство человечества, которым мы пользуемся для того, чтобы мыслить, общаться и учиться. Посредством языка люди развивают свою индивидуальность, выражают свои чувства и мысли, обмениваются ими. Владение богатым и разнообразным языком имеет большое значение для понимания и существования в обществе, где встречаются культуры, мировоззрения, поколения и языки. Знание родного языка облегчает также языковое развитие и обучение в других областях.

С 1 сентября 2019 года во всех российских образовательных учреждениях появились новые дисциплины «Родной язык (русский)» и «Родная литература (русская)». В регионах же предусматривалось изучение родного языка конкретной национальной республики. На сегодняшний день все обучающиеся имеют право получать образование на родном языке из числа языков народов Российской Федерации и имеют право на изучение родного языка и родной литературы.

Первой проблемой, с которой пришлось столкнуться преподавателям – это отсутствие учебной и методической литературы. Если в школах данная проблема частично решена, то в профессиональных образовательных учреждениях она решается преподавателями самими. Бесспорно, что дисциплина предполагает погружение в историю языка и национальную культуру.

В нашем учебном заведении дисциплина «Родной язык и родная литература» изучается на 1 курсе в течение всего учебного года. Объем курса –

72 часа. По содержанию дисциплина состоит из 2-х блоков: родной (русский/калмыцкий) язык и родная (русская/калмыцкая) литература. В каждом блоке по 4 раздела. Студенты, изучающие калмыцкий язык и калмыцкую литературу, осваивают дисциплину по разделам: «История, этапы развития калмыцкого литературного языка», «Развитие речи и культура общения», «Калмыцкая литература и устное народное творчество» и «Профессионально ориентированный раздел». А студенты, изучающие русский язык и русскую литературу, осваивают дисциплину по разделам: «Риторика публичного выступления», «Деловой русский язык», «Традиции русской классики в творчестве писателей второй половины XX века», «Литература о Великой Отечественной войне» и «Специфика литературы как вида искусства и современный литературный процесс».

Перед нами, преподавателями, стоит задача: уже с первого раздела показывать студентам язык не как свод грамматических правил, а как живой и изменчивый организм, реагирующий на все общественные перемены и события. Поэтому дидактический материал подбирается особенно тщательно.

Безусловно, нужным и важным является закрепление языковой нормы, овладение культурой речи, речевым этикетом с опорой на происхождение слов и последующее изменение их форм и значений. Работа над точностью и выразительностью речи, правильностью, чистотой и связностью позволяет использовать язык как средство общения. Стоит заметить, что изучение именно этого раздела должно происходить в тесной связи с учебными предметами «Калмыцкий язык», «Русский язык». Однако при общем с основным курсом предмет его изучения иной: не как устроен язык (система языка, орфографические и пунктуационные правила), а многообразные связи родного языка с развитием цивилизации, с культурой, государством, обществом, человеком. Поэтому главная идея курса – показать, как цивилизационные, культурно-исторические, социально-политические и другие изменения, происходящие в жизни общества, отражаются в жизни языка.

С первого раздела до заключительного в системе, на каждом занятии, мы должны реализовывать основные задачи курса:

- воспитание ценностного отношения к родному языку как хранителю культуры, включение в культурно-языковое поле своего народа, формирование первоначальных представлений о единстве и многообразии языкового и культурного пространства России, о языке как основе национального самосознания;

- обогащение активного и потенциального словарного запаса, развитие у обучающихся культуры владения родным языком в соответствии с нормами устной и письменной речи, правилами речевого этикета;

- формирование первоначальных научных знаний о родном языке как системе и как развивающемся явлении, о его уровнях и единицах, о закономерностях его функционирования, освоение основных единиц и грамматических категорий родного языка, формирование позитивного отношения к правильной устной и письменной родной речи как показателям общей культуры и гражданской позиции человека;

- овладение первоначальными умениями ориентироваться в целях, задачах, средствах и условиях общения, формирование базовых навыков выбора адекватных языковых средств для успешного решения коммуникативных задач;

- овладение учебными действиями с языковыми единицами и умение использовать знания для решения познавательных, практических и коммуникативных задач.

При изучении литературных произведений преподавателями так же ставятся и решаются определённые задачи:

- понимание родной литературы как одной из основных национально-культурных ценностей народа, как особого способа познания жизни, как явления национальной и мировой культуры, средства сохранения и передачи нравственных ценностей и традиций;

- осознание значимости чтения на родном языке для личного развития; формирование представлений о мире, национальной истории и культуре, первоначальных этических представлений, углубление понятий о добре и зле, нравственности;

- формирование потребности в систематическом чтении на родном языке как средстве познания себя и мира;

- обеспечение культурной самоидентификации;

- использование разных видов чтения (ознакомительное, изучающее, выборочное, поисковое);

- умение осознанно воспринимать и оценивать содержание и специфику различных текстов, участвовать в их обсуждении, давать и обосновывать нравственную оценку поступков героев;

- достижение необходимого для продолжения образования уровня читательской компетентности, общего речевого развития, то есть овладение техникой чтения вслух и про себя, элементарными приемами интерпретации, анализа и преобразования художественных, научно-популярных и учебных текстов с использованием элементарных литературоведческих понятий;

- осознание коммуникативно-эстетических возможностей родного языка на основе изучения выдающихся произведений культуры своего народа, умение самостоятельно выбирать интересующую литературу;

- пользоваться справочными источниками для понимания и получения дополнительной информации.

Занятия по родному языку, выстроенные в виде творческих и научных сообщений, совершенствуют умения студентов создавать и анализировать текст (устный и письменный), позволяют обогатить лексику, что непременно способствует формированию у будущих специалистов коммуникативной и профессиональной компетенций.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации.
2. Конституция Республики Калмыкия. Степное Уложение (Основной закон Республики Калмыкия).

3. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

4. Скиргайло Т.О., профессор ГАОУ ДПО ИРО РТ, доктор педагогических наук Ахбарова Г.Х., профессор ГАОУ ДПО ИРО РТ, доктор педагогических наук. «Родной (русский язык)».



## РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА «ЗНАНИЕ» КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

*Саратовский филиал Российского общества «Знание»,*

*кафедра информационного права и цифровых технологий*

*ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», г.Саратов*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность реализации проектов Российского общества «Знание» для развития наставничества в образовании.

**Ключевые слова:** технологии наставничества, проекты Российского общества «Знание».

В современном обществе образование играет решающую роль в формировании будущего поколения. Качественное образование требует не только доступа к информации, но и компетентных наставников, способных оказывать помощь и поддержку учащимся на разных этапах обучения. С целью развития наставничества в образовании в Российской Федерации было создано Российское общество «Знание». В данной работе будет рассмотрена реализация проектов этого общества, а также их влияние на развитие наставничества в образовании.

Российское общество «Знание» было создано с целью развития образования в России и поддержки талантливых детей и молодежи. Одним из ключевых направлений деятельности общества является наставничество в образовании. Наставники, или менторы, предоставляют поддержку и помощь учащимся в их образовательном и профессиональном развитии.

Задачи Российского общества «Знание» в области наставничества в образовании включают:

1. Поиск и подготовку наставников.

2. Оказание помощи и поддержки учащимся на разных уровнях образования.

3. Проведение образовательных мероприятий и конкурсов.

Согласно результатам опроса Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), в жизни 78% россиян старше 14 лет есть человек, которого они могут назвать своим наставником. Чаще всего эту роль в жизни наших сограждан играют близкие члены семьи - родители, бабушки, дедушки или опекуны (38%). Второй по популярности ответ – школьные учителя, преподаватели в вузе, их считает своим наставником каждый третий (32%). Российская молодежь 16-35 лет упоминает обе группы (членов семьи и педагогов как наставников) с одинаковой частотой (по 34%) [1].

Указом Президента России Владимира Путина 2023 г. в нашей стране объявлен Годом педагога и наставника. Он проводится «в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность».

В Год педагога и наставника 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.

Сейчас ведется работа по подготовке профстандарта наставника и квалификационных требований, а также системы мотивации труда наставников, для этого формируются рабочие группы из юристов и представителей кадровых служб крупных компаний работодателей из разных отраслей, кроме того, дополнительно привлечены регионы для проработки предложений, которые будут учитываться при подготовке документа.

В Год педагога и наставника проводятся масштабные мероприятия – всероссийские акции, форумы, конкурсы, которые для многих россиян стали хорошим напоминанием о важной роли педагогических работников в жизни молодежи, в частности, тех, кто совмещает обучение с наставнической деятельностью.

Реализация проектов Российского общества «Знание» имеет значительное влияние на развитие наставничества в образовании. Все они проходят при поддержке Минпросвещения России.

«Учитель, педагог, наставник – это профессия, без которой общество не может существовать и развиваться. Те нравственные начала, которые закладывают в подрастающем поколении учителя и педагоги, – это основа нашего государства, его целостности и суверенитета, его настоящего и будущего», – сказал генеральный директор Российского общества «Знание» Максим Древаль.

1. После Указа Президента Российское общество «Знание» 2 марта запустило просветительский всероссийский «Марафон наставников».

На площадках Российского общества «Знание» в 10 российских городах собрались известные деятели педагогики, культуры, науки, спорта и бизнеса. Все они поделились личными историями – наставничества и ученичества.

Марафон объединил более 9 тыс. человек, заинтересованных в развитии наставничества в России: педагогов и управленцев всех уровней образования, представителей общественных объединений.

На марафоне представили наиболее перспективные и интересные региональные практики наставничества молодых и опытных педагогов, студентов педвузов и учеников профильных психолого-педагогических классов, а также практик обучения и методического сопровождения наставников. О своем успешном опыте рассказали наставники, наставнические пары и команды наставников. Спикерами на марафоне выступили педагоги общего, среднего профессионального и высшего образования из всех регионов России, эксперты Академии, НИИ «Высшая школа экономики».

Как отмечали участники марафона, наставничество часто не заключить в формальные рамки: передача опыта, знаний и ценностей не подчиняется расписанным в графике занятиям.

2. Просветительский проект «Форумы для будущих педагогов» направлен на повышение популярности профессии учителя и преподавателя. В программу форумов входят лекции о государственной поддержке молодых преподавателях и возможностях, которые есть у выпускников педагогических вузов, о педагогической мобильности и конкурсах для преподавателей на предоставление грантов. В течение этого года «Форумы для будущих педагогов» пройдут в 35 регионах России. В них примет участие 30 тысяч студентов и более 200 спикеров. Запланировано более 1300 выступлений на актуальные темы, связанные с процессом обучения.

3. В июле 2023 г. общество «Знание» запустило Всероссийский конкурс «Детская школа наставничества» – это просветительский проект, в котором активные и неравнодушные школьники из числа победителей олимпиад и конкурсов смогли попробовать свои силы в наставничестве. 40 победителей конкурса в дальнейшем прошли обучение и уже смогли стать наставниками для одноклассников и друзей.

4. Просветительская акция Российского общества «Знание» «Ученые – в школы» прошла во всех регионах России. Акция «Ученые – в школы» – это часть масштабного проекта «Ученый говорит», организованного обществом «Знание».

5. С 1 сентября проходит Всероссийской просветительской акции «Поделись своим знанием». В течение месяца в учебных заведениях России прошли творческие встречи и открытые уроки с участием известных людей из мира спорта, культуры, экономики и политики. Лекторы рассказали ребятам свои истории успеха, поделились практическими советами и вдохновили молодежь личным примером. Акция проходит при поддержке Министерства просвещения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства культуры РФ.

6. Проект Знание. Лекторий, в рамках которого проходят увлекательные лекции, мастер-классы и другие выступления в интерактивных форматах. В ходе мероприятий молодые люди смогут получить знания по актуальным направлениям, расширить кругозор и найти источник вдохновения для личного и профессионального роста.

Реализация проектов Российского общества «Знание» является важным вектором развития наставничества в образовании. Проекты общества способствуют поиску и подготовке наставников, оказывают помощь и поддержку учащимся на разных этапах образования, развивают профессиональные навыки менторов, а также способствуют обнаружению и развитию талантов учащихся. Реализация данных проектов имеет важное значение для создания успешной и качественной образовательной среды в России.

Реализация проектов Российского общества «Знание» способствует развитию наставничества в образовании по нескольким причинам:

1. Поиск и подготовка наставников. Проекты Российского общества «Знание» активно проводят работу по поиску и подготовке наставников. Это

позволяет привлекать к наставничеству опытных специалистов, которые могут эффективно и качественно помогать учащимся в их образовательном пути.

2. Предоставление поддержки и поощрение наставничества. Проекты общества «Знание» создают условия для взаимодействия между наставниками и учащимися, способствуют обмену опытом и знаниями. Это не только помогает учащимся в их образовательном и профессиональном развитии, но и мотивирует наставников продолжать свою деятельность.

3. Развитие навыков наставничества: Российское общество "Знание" активно проводит программы подготовки наставников, а также организует семинары и тренинги по развитию навыков наставничества. Благодаря этому, наставники приобретают необходимые знания и навыки для эффективного взаимодействия с учащимися.

4. Расширение доступа к наставникам: Проекты Российского общества "Знание" предоставляют широкий доступ учащимся к опытным наставникам в различных областях знания. Это позволяет учащимся получить индивидуальную поддержку и советы от профессионалов в выбранной ими области.

5. Повышение интереса к образованию: Проекты общества "Знание" стимулируют интерес учащихся к образованию, предлагая им интересные и увлекательные мероприятия. Обратная связь и поддержка наставников помогает учащимся осознать важность образования и развить мотивацию для достижения личных и профессиональных целей.

6. Подготовка к будущей профессиональной деятельности: Участие в проектах Российского общества "Знание" позволяет учащимся познакомиться с различными профессиями, получить практические навыки и опыт, а также установить связи с представителями профессионального сообщества. Это помогает готовиться к будущей профессиональной деятельности и принимать более осознанные решения о своей карьере.

7. Интеграция инноваций в наставничество: Российское общество "Знание" активно внедряет инновационные подходы и методики в наставничество. Это включает использование современных технологий для обмена знаниями и опытом, а также применение новых педагогических методов, способствующих эффективному обучению и развитию учащихся.

8. Эмоциональная поддержка и развитие личности: Проекты Российского общества "Знание" также обращают внимание на эмоциональную поддержку учащихся и их развитие как личностей. Наставники помогают учащимся развивать самооценку, уверенность в себе и мотивацию, что является важным фактором успеха в учебе и жизни.

9. Постоянное совершенствование и экспертиза: Российское общество "Знание" постоянно осуществляет мониторинг и оценку своих проектов и программ наставничества. Это позволяет оценить эффективность и результативность деятельности, а также внести необходимые коррективы для повышения качества обучения и поддержки учащихся.

Реализация проектов Российского общества «Знание» имеет значимое влияние на развитие наставничества в образовании. Комплексные программы,

мероприятия и поддержка опытных наставников способствуют развитию и поддержке учащихся на разных этапах образования, выявлению и развитию талантов и стимулированию интереса к науке и образованию. Это создает благоприятные условия для успешного образования и формирования будущего поколения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наставники в России: кто они? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nastavniki-v-rossii-kto-oni>

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ ПЕДАГОГА** *АНПОО «Кубанский институт профессионального образования», г. Краснодар*

**Аннотация.** В статье рассмотрена роль наставника в профессиональной карьере педагога, отражены функции наставника, приведены примеры эффективных действующих практик наставничества, а также отмечены факторы, которые оказывают влияние на эффективность наставничества

**Ключевые слова:** педагог, наставник, опора и поддержка, моделирование профессионализма, обратная связь и саморефлексия, развитие индивидуальных навыков, система менторства, обучение наставников, коллегиальное наблюдение.

Педагогическая профессия – это не просто работа, это миссия. Педагоги формируют будущее общества, влияя на развитие учащихся и вдохновляя их на достижение высот. Однако, чтобы быть эффективными и вдохновляющими учителями, педагогам необходимо постоянно совершенствоваться и развиваться. Огромное значение для совершенствования системы образования и обеспечения качественного обучения для будущих поколений имеет роль наставника в профессиональной карьере педагога.

Наставник оказывает существенное влияние на развитие и успехи молодого педагога. Вот какие основные аспекты влияния наставника на карьеру педагога следует выделить:

- Опора и поддержка.

Начинающим педагогам часто нужна помощь и руководство, чтобы успешно войти в профессию. Наставники служат этой опорой, предоставляя начинающим учителям не только теоретические знания, но и практические советы и психологическую поддержку. Он разъясняет особенности работы, рассказывает о нормах и ожиданиях, помогает преодолевать начальные трудности.

- Моделирование профессионализма.

Наставники являются живыми образцами профессионализма. Они не только передают знания, но и демонстрируют, как вести себя в учебной среде, как решать сложные ситуации и как оставаться мотивированными.

- Обратная связь и саморефлексия.

Один из ключевых инструментов, которыми наставники помогают педагогам, это обратная связь. Она позволяет учителям осознавать свои сильные стороны и области для улучшения. Наставники помогают педагогам внимательно анализировать свою работу и постоянно совершенствоваться.

- Развитие индивидуальных навыков.

Наставники помогают учителям определить свои индивидуальные цели и потребности в профессиональном развитии. Они рекомендуют курсы, тренинги и другие образовательные возможности, которые помогут учителю достичь своих целей.

- Поддержка при профессиональных решениях

Педагог в ходе своей карьеры сталкивается с различными профессиональными решениями, такими как выбор методик, подходов к обучению, учебных материалов и т.д. Наставник может предоставить советы и помощь в принятии важных решений.

- Определение профессиональных целей и планов развития

Наставник помогает педагогу определить свои профессиональные цели и разработать план развития, который включает в себя шаги для достижения этих целей. Он может также предоставить рекомендации по выбору курсов и тренингов.

- Вдохновение и мотивация

Наставник может служить источником вдохновения и мотивации для педагога-подопечного. Его опыт и успехи могут стать источником стимула для профессионального роста и стремления к совершенству.

В целом, наставник не только передает знания и навыки, но и служит гидом и поддержкой на пути профессионального развития педагога. Его роль важна не только для успеха индивидуальных педагогов, но и для общего качества образования, которое они предоставляют учащимся.

Практика наставничества в образовательных организациях имеет долгую историю и доказала свою эффективность в поддержке и развитии педагогов. Вот несколько примеров успешной практики системы наставничества в образовательных организациях:

Программа менторства для новых учителей. Многие школы и университеты разрабатывают программы менторства для начинающих учителей. Новички назначаются опытными учителями-наставниками, которые предоставляют им поддержку и руководство в течение первых лет их карьеры. Это помогает новичкам быстрее адаптироваться к профессии и снижает исключения из-за недостаточного опыта.

Обучение наставников. Эффективные наставники не рождаются, они становятся таковыми благодаря обучению и подготовке. Программы обучения для наставников способствуют развитию навыков менторства и коммуникации.

Коллегиальное наблюдение и обсуждение. Педагоги собираются в группы для наблюдения и обсуждения работы своих коллег. Это способствует обмену опытом, идеями и совместному решению педагогических проблем.

Наставничество в области специального образования. Школы, работающие с детьми с особенностями развития, широко используют систему наставничества. Опытные специалисты работают с новичками, чтобы помочь им развить навыки, необходимые для эффективной работы с учащимися с особыми потребностями.

Наставничество в высшем образовании. Многие университеты имеют программы наставничества для будущих педагогов. Преподаватели-наставники помогают студентам приобретать практический опыт в классной комнате, что дополняет теоретическое обучение.

Наставничество для руководителей и администраторов. Наставничество не ограничивается только учителями. В некоторых образовательных организациях оно распространяется на руководителей и администраторов.

Опытные директора и администраторы могут помогать новым коллегам освоиться в административных функциях.

Моделирование лучших практик. В рамках наставничества опытные педагоги могут демонстрировать лучшие практики своим коллегам. Это включает в себя проведение уроков-демонстраций, взаимное наблюдение и обсуждение методов преподавания.

Сетевые системы наставничества. В некоторых случаях наставничество расширяется на создание сетей и сообществ наставников, где педагоги могут обмениваться опытом, задавать вопросы и поддерживать друг друга в профессиональном росте.

Наставничество на расстоянии. С развитием технологий наставничество на расстоянии становится все более распространенным. Педагоги могут получать поддержку и обратную связь от наставников через видеоконференции, электронную почту и онлайн-платформы.

Эти примеры показывают разнообразие подходов к наставничеству в образовании и его важную роль в профессиональном развитии педагогов. Наставничество не только способствует улучшению навыков преподавания, но и способствует поддержке и мотивации учителей, что в конечном итоге положительно сказывается на качестве образования.

Эффективность наставничества в педагогической сфере зависит от множества факторов, которые взаимодействуют и могут варьироваться в различных контекстах. Ниже приведены основные факторы, которые оказывают влияние на эффективность наставничества:

- Профессиональная подготовка наставника

Квалификация и опыт наставника существенно влияют на его способность эффективно руководить и поддерживать педагога. Наставники должны иметь хорошее знание предметной области и методологии обучения.

- Соответствие наставника и подопечного

Важно, чтобы наставник и педагог-подопечный имели схожие профессиональные интересы и цели. Схожие области компетенций и методологических подходов способствуют более продуктивной работе.

- Обратная связь и коммуникация

Эффективное обеспечение обратной связи, открытая и честная коммуникация между наставником и педагогом играют решающую роль в процессе наставничества. Наставник должен уметь давать конструктивную обратную связь и слушать подопечного.

- Цели и планирование

Установление ясных целей и разработка плана действий помогают обеим сторонам ориентироваться на конкретные задачи. Хорошо спланированные учебные и профессиональные цели создают структурированную основу для наставничества.

- Культура организации

Работа в учреждении с развитой культурой наставничества, где ценятся и поддерживаются наставнические отношения, способствует эффективности



процесса. Важно, чтобы администрация и коллеги также поддерживали наставничество.

- Время и ресурсы

Наставничество требует времени и ресурсов. Для эффективного наставничества необходимо выделять достаточно времени на встречи, обучение и планирование.

- Оценка и измерение успехов

Оценка и измерение успехов педагога-подопечного помогают определить эффективность наставничества. Это может включать в себя оценку учебных результатов, анкетирование или другие методы оценки.

- Мотивация и заинтересованность педагога-подопечного

Активное участие и мотивация педагога-подопечного являются важными факторами успеха. Если учитель действительно заинтересован в своем развитии, он будет более открыт к наставничеству.

- Культурная чувствительность

В многокультурных средах важно учитывать культурные особенности и потребности педагога-подопечного, чтобы наставничество было эффективным и уважительным.

- Постоянное обучение и адаптация

Образовательная среда постоянно меняется. Наставники и педагоги-подопечные должны быть готовы к постоянному обучению и адаптации к новым требованиям и тенденциям.

Эффективное наставничество зависит от взаимодействия всех этих факторов, и оно может быть наилучшим, когда все стороны работают в гармонии с общими целями – повышением профессиональной компетентности педагога и улучшением качества образования.

Наставники играют фундаментальную роль в профессиональном росте педагогов. Их влияние простирается далеко за рамки учебных стен и оказывает воздействие на будущее общества через образование. Мы должны признать и поддерживать эту важную роль, разрабатывая эффективные программы наставничества и обмениваясь успешными практиками. Только так мы сможем обеспечить высокое качество образования и подготовить квалифицированных и вдохновленных учителей.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО "Московский государственный гуманитарно-экономический университет", г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность наставничества для введения молодых педагогов в профессию. Автор отмечает, что в современных условиях подготовки молодых специалистов роль наставничества в образовании приобретает важное значение.

**Ключевые слова.** институт наставничества, функции наставничества, качества наставника, творческий потенциал педагога.

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам специалиста, к его активной социальной и профессиональной позиции. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, в том числе и в педагогической, проблема привлечения и закрепления молодых специалистов приобретает сегодня особую значимость.

Молодые специалисты – это будущее. Если организация планирует свое развитие на несколько лет вперед, то ей не обойтись без молодых специалистов, которые проявляют инициативу, приносят зачастую новые и свежие идеи.

Особенностью труда начинающих специалистов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, работодатели ожидают от них столь же безупречного профессионализма, несмотря на то что в самом начале трудовой деятельности молодой специалист испытывает различные трудности в профессиональном становлении. И чем быстрее начинающий работник разберется и адаптируется, тем скорее начнет приносить пользу.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, для него очень значимы внимание и психологическая поддержка, позитивная атмосфера, причастность к команде. Можно, конечно, выдать новому сотруднику распечатанную инструкцию и сказать: «Научись-ка, братец, сам». И потом долго ждать, пока он войдет в курс дела. Однако, на организационную адаптацию и освоение должностных обязанностей может уйти много времени. Более целесообразнее приставить к новичку опытного специалиста, который передаст ему собственные знания и навыки непосредственно во время рабочего процесса. В этом и заключается суть наставничества.

Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время, и сейчас наставничество обретает новое дыхание.

Год 2023 объявлен Годом педагога и наставника, что подчеркивает важность роли преподавателей и наставников в образовании и формировании личности каждого человека. Цель проведения Года педагога и наставника 2023 – повысить престиж профессии педагога, а также привлечь внимание общественности к вопросам образования и воспитания.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась Президентом Российской Федерации В.В. Путиным. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» говорится, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых специалистов. [3, с.76]

Наставничество – это обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного к менее опытному (обучение в процессе деятельности); эффективная форма адаптации и обучения нового персонала, развития кадрового резерва; помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков.

Наставник – это помощник молодых сотрудников в формировании профессиональных компетенций, развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений. Никакие тренинги не заменят живой пример, постоянную помощь и советы наставника в решении конкретных практических ситуаций.

Наставниками могут стать немногие. Ими становятся наиболее успешные, грамотные специалисты. Важно обладать высокой самоорганизацией и чувством ответственности, нацеленностью на развитие, мотивацией в оказании помощи другим в их развитии.

Для того чтобы наставник мог эффективно выполнять свою функцию, он должен: обладать необходимыми знаниями и опытом, терпением и тактом; прекрасно владеть приемами коммуникации, уметь передавать накопленные знания и опыт; а самое главное - хотеть это делать. Наставничество позволяет повысить мотивацию и профессиональный уровень самого наставника, приобрести новые навыки, а также получить возможность двигаться дальше. «Люди учатся, когда они учат...», – писал Сенека. «Если ты хочешь возвыситься сам, помоги возвыситься кому-нибудь другому» – эта фраза наиболее четко отражает самих наставников.

Наставник – это человек, который всегда находится рядом, который не только поддерживает и обучает новичка, но и своим примером демонстрирует правильный образец работы. Молодому специалисту важно учиться и брать пример с более опытного успешного наставника, чтобы в дальнейшем уметь правильно строить рабочие процессы, распределять свое время, работать успешно, повышая свою профессиональную компетентность.

Наставник способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формированию у него общественно значимых интересов, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Наставник должен воспитывать у молодого специалиста потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и молодого специалиста не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня, диалог не состоится, если между наставником и его учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации.

Н.Э. Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова выявили две группы факторов повышения качества профессиональной подготовки молодых специалистов: [1]

- внешними факторами являются: методы, формы, средства педагогического воздействия, уровень педагогического и профессионального мастерства наставников;

- внутренние факторы – индивидуально-психологические особенности молодых специалистов.

Внешние факторы непосредственно и определяют содержание работы, которая осуществляется путем двустороннего взаимодействия (наставник – ученик) – через индивидуальное консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, совместное посещение уроков и анализ опыта коллег, совместную подготовку конкурсных материалов, выступлений, публикаций.

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

Таким образом, главная цель наставника – помочь молодому педагогу реализовать свои способности, развить личностные качества, коммуникативные умения и в целом успешно реализовать себя в учебном процессе.

Сегодня система наставничества сталкивается со множеством трудностей, однако, несмотря на все сложности, педагоги и наставники продолжают трудиться и вносить свой вклад в развитие общества, ведь наставничество – лучшее из прошлого, которое работает на будущее.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/data/upimages/pot1.pdf>.

2. Багракова, А. Я. Наставничество в организации / А. Я. Багракова // Управление развитием персонала. – 2019. – №4.

3. Лабунская, Н. Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов / Н. Л. Лабунская. – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2021.

4. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье отмечается значимость наставничества в решении проблем системы среднего профессионального образования, необходимость его развития с помощью передачи профессионального опыта под непосредственным руководством опытного наставника. Определены проблемы и возможности наставничества в системе профессионального образования.

**Ключевые слова:** наставничество в профессиональном образовании, характеристики наставничества, этапы взаимодействия, проблемы наставничества.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь становится актуальным.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному [2] или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». При детальном рассмотрении в понятиях можно выделить несколько инвариантных характеристик наставничества:

- планомерная деятельность по передаче знаний, умений от опытного специалиста к начинающему или не имеющему опыта работы в определенном направлении;

- форма передачи опыта, в ходе которой начинающий специалист практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством наставника;

- эффективный способ повышения квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности будущего специалиста в педагогической деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовка к активной жизни, в том числе трудовой; профессиональная навигация как

процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство [1]. В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность

В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т.д.

Исследователи наставничества выделяют ряд этапов взаимодействия наставника и подопечного:

- на первом этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.

- на втором этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

- на третьем этапе определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

К преимуществам метода наставничества в ПОО можно отнести следующее:

- обучение сотрудников, обучающихся ПОО непосредственно на рабочем месте;

- персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности подопечного;

- упрощение и ускорение процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности;

- ускоренное распространение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников, обучающихся, повышение удовлетворенности работой;

- снижение текучести кадров;

- повышение мотивации обучаемых сотрудников и обучающихся;

- улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников, обучающихся.

Проблемными точками наставничества являются снижение рабочей эффективности сотрудника, принявшего роль наставника, увеличение его общей нагрузки, недостаточность опыта педагогического взаимодействия и, как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

Таким образом, наставничество - один из ключевых элементов любой ПОО. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным

характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Будучи гибким, практическим и экономически эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в компаниях любого масштаба, любой отрасли и находящихся на любой стадии организационного развития.

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества в ПОО позволяет добиться следующих эффектов:

1) повышения профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

2) снижения текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;

3) уменьшения риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков;

4) предоставления опытным педагогическим работникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;

5) укрепления профессионального сотрудничества.

Вместе с тем при разработке и организации института наставничества в профессиональном образовании могут возникать следующие проблемы, а именно:

- отсутствие правильного позиционирования наставничества в организации, и, как следствие, непонимание сотрудниками ее задач,

- нежелание наставников менять сложившийся и без того интенсивный и загруженный график работы из-за необходимости работать с подопечными;

- скрытая боязнь конкуренции со стороны коллег – опытных педагогических работников;

- риск профессионального выгорания наставников, как наиболее опытной и востребованной части педагогических работников техникума;

- дефицит сотрудников, которые могут и хотят выполнять функции наставников;

- самоустранение от работы с наставляемым сотрудником, и, как следствие, потеря контроля за данным процессом;

- вероятность того, что обученный и эффективный наставник может перерасти своего работодателя (при отсутствии возможности карьерного роста) и покинуть ПОО;

- большой разрыв в возрасте, который может в отдельных случаях являться определённой преградой в организации наставничества;

- превращение наставничества из эффективной кадровой технологии в формальность, когда нет заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника;

- отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

- избыточное переключение на наставническую деятельность в ущерб основным обязанностям;



- отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки (опыт педагогической работы не менее 10 лет);
- некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы;
- нерегулярность или полное отсутствие контроля;
- недостаточное материальное и моральное поощрение наставников и т.п.

Избежать указанных ошибок поможет сознательный и грамотный подход руководства к системе организации наставничества, которая часто является показателем успешности развития ПОО в целом.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Григорьева А.В., Черняк Е.Ф. Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования // Учёные записки (АГАКИ).- 2021. - №3 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element->

2. Лукьянова М. И. Наставничество как одна из форм передачи профессионального опыта в системе среднего профессионального образования Красноярского края / М. И. Лукьянова. – Текст : непосредственный // Педагогическое мастерство : материалы XXVI Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2022 г.). – Казань: Молодой ученый, 2022. – С. 25-31. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/434/17072/>

3. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2020. – С. 18-22.

Франтасова Н.В.  
Семендяева Т.В.  
Германова А.И.

## ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ФАКТОР НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Астраханский социально-педагогический колледж, г. Астрахань*

**Аннотация.** Решение проблем подготовки человека к осознанному профессиональному самоопределению становится жизненно необходимым. Планирование профессионального будущего – одна из важнейших задач, стоящих перед молодым человеком в начале его жизненного пути. От того, насколько успешно будет решена эта задача, зависит очень многое.

**Ключевые слова:** образование, профориентация, самоопределение, личность.

Профориентация – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию обучающейся молодёжи личностно-ориентированной консультативно-информационной помощи в выявлении возможностей реализации потенциала личности на рынке труда в соответствии с потребностями последнего.

В современных условиях профессиональное самоопределение характеризуется рядом особенностей, в их числе:

- расширение пространства выбора профессионального пути;
- негарантированный характер занятости;
- динамичность и неопределенность структурной занятости;
- социальное неравенство, касающееся шансов различных категорий молодежи в выборе профессии и профессиональном образовании;
- повышение собственной ответственности за принятие индивидуального решения.

Все острее становится задача подготовки молодежи к социально-экономическому активному отстаиванию себя в жестких условиях конкуренции, развитие стрессоустойчивости в трудовой деятельности в целом, а не только в рамках определенной профессии.

Новой задачей профориентации становится содействие формированию жизненных моделей, включающих трудовую деятельность в качестве основного элемента.

Профориентационная работа на старшей ступени школы – это научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности каждой личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов.

Цели профориентационной работы:

1) обеспечение социальных гарантий в сфере свободного выбора профессии, формы занятости и путей самореализации личности в условиях рыночных отношений;

2) достижение сбалансированности между профессиональными интересами человека, его психофизиологическими особенностями и возможностями рынка труда;

3) прогнозирование профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности;

4) содействие непрерывному росту профессионализма личности, как важнейшего условия ее удовлетворения трудом и собственным социальным статусом, реализации индивидуального потенциала.

Профориентационная работа составляет систему совместных мероприятий школы, родителей, внешкольных учреждений по оказанию помощи учащимся в выборе сферы труда и профессии в соответствии с призванием личности и потребностями общества в квалифицированных кадрах. Общая цель системы профориентационной работы - подготовка учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности.

Система профориентационной работы является подсистемой общей системы трудовой подготовки школьников, непрерывного образования и воспитания, цель которых в концепции модернизации Российского образования определена следующим образом: создать в системе профессиональной ориентации условия для психологической поддержки молодежи, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определение реальных возможностей в освоении той или иной профессии.

В настоящее время профориентационная работа на старшей ступени школы включает в себя следующие направления:

1. Профессиональная информация, снабжает старшеклассника сведениями о профессиях, профессиональном образовании, рынке труда, реальном и ожидаемом спросе на конкретные профессии к личности и организму человека.

2. Профессиональная диагностика направлена на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии.

3. В процессе профессиональной консультации изучаются и сопоставляются возможности и желания старшеклассника с требованиями профессии к его здоровью, знаниям, личностными качествами с целью выработки рекомендаций о наиболее предпочтительных путях профессионального самоопределения.

4. Профессиональный отбор, в ходе которого оформляется заключение о пригодности к определенному виду деятельности.

5. Социально-профессиональная адаптация, приспособление старшеклассника к содержанию и условиям конкретного вида деятельности.

Профессиональная ориентация становится специализированной социальной практикой, одним из способов регулирования социального поведения индивидов и средством стабилизации социальной системы.

Этот момент делает профессиональную ориентацию зависимой от общественного понимания ее значения в социальных процессах.

Выпускники школы должны осознавать, что сегодня, в условиях рынка, добиться успеха может только тот, кто имеет хорошую профессиональную подготовку, владеет навыками общения, обладает способностью приспосабливаться к изменившимся условиям труда, выдерживать конкуренцию при наличии безработицы.

Проблема выбора пути встает перед молодым человеком в тот момент, когда он еще не обладает жизненным опытом, более того, находится под воздействием возрастающего потока информации, сталкивается с динамизмом нашего времени, сменой социального престижа многих профессий, колебаниями в оценке их значения.

В настоящее время у людей появилось больше возможностей для личного, самостоятельного выбора, для принятия решений, для построения собственной судьбы. Возможность выбора - важный признак демократического общества. Она необходима развитому человеку, чтобы он в полной мере чувствовал себя личностью, ответственной за проектирование своей жизни, за собственные решения, поступки, за события, происходящие в обществе.

Вместе с тем, возможность выбора значительно усложняет жизнь человека, создает проблемы, которые нужно решать, действуя в условиях информационной неопределенности, необходимости прогнозировать будущее. Потребность в помощи по выбору профессии и путей ее получения стала актуальной не только в наши дни. Во все времена людей волновала проблема призвания, проблема назначения в жизни.

Необходимость профессионального выбора на старшей ступени школы обусловлена внутренними причинами, личной потребностью молодого человека найти себя в социуме, получить образование, интересную профессию, обеспечивающую достойное существование.

Использование различных форм в профориентационной работе, а также тесное сотрудничество с частными и государственными партнерами дают возможность каждому абитуриенту и студенту осознанно и ответственно подойти к выбору своего профессионального пути, обеспечивая тем самым постоянное присутствие учреждения профессионального образования в сегменте рынка образовательных услуг.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бендюков М.А. Что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы/ Н.И. Горбатого. И. Л. Соломин. - СПб.: Изд-во «Речь», 2000.
2. Быков О.В. Типичные варианты профессионального самоопределения у старшеклассников педагогических классов и их психофизиологические корреляты / Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. Выпуск № 1(3). - М: Педагогика, 2000. - С. 13-15.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Пособие для педагогов и психологов. / Е.А. Климов. - М.: «Контур». 2000.

4. Рогов Н.И. Выбор профессии: Становление профессионала. / Е.И. Рогов. - М: ВЛА-ДОС-ПРЕСС2003

## НАСТАВНИК ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье показана важность и актуальность роли наставника глазами молодого специалиста, как введения молодых педагогов в профессию. Автор отмечает, что в современных условиях подготовки молодых специалистов роль наставника в образовании приобретает важное значение.

**Ключевые слова:** наставничество, роль наставничества, технологии наставничества, качества наставника, творческий потенциал педагога.

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

Система образования постоянно нуждается в компетентном, ответственном и мобильном педагоге. Но такого преподавателя с готовыми качествами и умениями, найти практически невозможно. Поэтому колледжу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательного учебного заведения для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Именно в этот момент начинающему педагогу очень необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала,

который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Я молодой, начинающий педагог, пришел в эту профессию со стремлением дать обучающимся багаж знаний, умений и навыков для развития, их интеллектуального и профессионального роста подрастающему поколению. Наставником определили преподавателя Болдыреву Алину Юрьевну – это педагог с опытом работы в данной профессии и огромным стажем.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. В работе со мной, Алина Юрьевна применяет разнообразные формы работы, способствует развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные формы методического сопровождения Болдыревой Алины Юрьевны позволит начинающему педагогу, а именно мне, раскрыть свои творческие способности, талант, деятельностные и организаторские возможности.

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

Проведение нашей совместной работы по формированию традиций наставничества позволило мне:

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

- взаимодействия родителей и педагогов учебного заведения на практике.

Многому я учусь у наставника в своей работе, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Теперь можно сделать вывод, что правильно спланированная работа педагога-наставника помогает мне, как 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 Преподавателем.

Я надеюсь, что у меня всё получится!



## ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СПО

*БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова»,  
г. Элиста*

**Аннотация.** В статье представлен опыт работы по наставничеству педколлектива БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова», подчеркнута роль наставника в формировании ключевых компетенций современного педагога колледжа.

**Ключевые слова:** функции наставника, индивидуальный образовательный маршрут, диагностика затруднений молодого педагога.

Для каждого общества в любое время проблема совершенствования образовательного пространства оставалась крайне актуальной. В настоящее время в связи с появлением проблем совершенно нового характера и масштаба возрастает потребность в кадрах надлежащего уровня, которые являются наиболее ценным ресурсом организации.

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.

Педагогический коллектив БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова» посвятил этому знаменательному событию I межрегиональные педагогические чтения «Культурное наследие К.Д. Ушинского для профессиональной школы: исторические уроки и современность». В материалах Педчтений преподаватели колледжей республики представили осмысление своего педагогического опыта, опыта воспитания профессиональных компетенций и опыта наставнической деятельности.

Для организации методической помощи начинающим педагогам в педагогическом колледже внедрена система наставничества. Целью ее является создание эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Необходимо отметить, что за более чем вековой путь подготовки профессиональных кадров для образования и просвещения Республики Калмыкия педагогический техникум- училище – колледж накопил значительный опыт подготовки и совершенствования учителей школ и воспитателей ДОУ. Навсегда вписаны в историю колледжа замечательные имена педагогов-методистов Кензеева С.А., Шведовой Т.Н., Базыровой А.Ц., Цереновой А.Б., Гаряевой А.Н., Емельяненко П.В., Панаэтова М.Г., Сергеевой Л.А., Шовелевой Т.Л., Малейченко В.И., Михайличенко Г.И., Улюмджиевой

О.Н, Замбаева Н.У, Меклеева Э.С. и многих других наставников молодых преподавателей и выпускников старейшего профессионального учебного заведения республики.

Об этом трепетно, с большим уважением, сохраняя память о своих наставниках, рассказал в своей повести ученый, педагог, выпускник педагогического училища, доктор пед. наук В.Ш. Бембеев в повести «Калмыцкая педагогика любви».

Однако не только опытом прошлых лет может гордиться педколлектив нашего учебного заведения. Повышение социального престижа профессии, развитие творческого и профессионального потенциала учителей, признание особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность – вот цель объявленного президентом Года педагога и наставника в 2023 году.

Стремясь к достижению этой цели, в БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова» в 2022 году начато внедрение системы (целевой модели) наставничества. Изучены основные этапы внедрения (применения) и реализации системы (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации, требования к компетенциям наставника. Созданы необходимые локальные акты по организации системы наставничества, Дорожная карта, которая продолжает свою реализацию в 2023г.

Пройдено обучение на курсах повышения квалификации в Калмыцком РИПКРО по теме «Наставничество в образовании: модели, программы и инструменты» Кафедры управления и СПО преподавателями Аристовой В.И., Хургуновой О.Г., Мукабеновой Г.Н. (удостоверения, 2022 г.); приняли участие в семинаре «Формирование индивидуальной образовательной траектории профессионального роста педагога» на базе РИПКРО Шараева О.Н., Хургунова О.Г., Аристова В.И., Опиева О.В., Этеева В.В. (Сертификаты 2022 г.)

Активно участвовали в семинаре для кураторов и наставников молодых педагогов ОО СПО Республики Калмыкия «Компетентностная модель наставника» преподаватели Адьянова Т.Н., Батлаева Г.Б, Хургунова О.Г. (Сертификаты 1 марта 2023 г). Все три педагога выступили с сообщениями и психологическим тренингом.

Для реализации Дорожной карты наставничества выполнены подбор и формирование пар «наставник – наставляемый», которые включают все разнообразие формы наставничества «опытный педагог – начинающий педагог», «работодатель – студент», «педагог (классный руководитель) колледжа – студент», «студент педагогического колледжа - ученик базовой школы», «методист - выпускник колледжа») и др. Составлен Реестр пар, и он утвержден приказом директора.

В текущем учебном году наставниками проведена входная диагностика профессиональных дефицитов молодых преподавателей Басангова А.С., Босхомджиевой Г.А., Абшульдинова М.А., Батлаевой Г.Б., и др. Изучены профессиональные потребности педагогов в рамках деятельности методических объединений, составлены ИОМ (индивидуальные образовательные маршруты).

Наряду с другими формами, продолжается реализация формы группового наставничества «Школа молодого педагога», где наставником является методист колледжа, а наставляемыми становятся преподаватели, имеющие стаж работы менее 2-3 лет. Деятельность школы осуществляется по плану, который составляется на учебный год и является частью годового плана учебно-методической работы колледжа. Опыт внедрения групповой формы наставничества молодых/начинающих педагогов в колледже демонстрирует хорошие результаты по закрепляемости педагогов в профессии, их активному участию в жизни колледжа. Ежегодно опытные наставники дают открытые мероприятия, Мастер-классы в рамках Педмастерских, и молодые педагоги проводят ленту уроков по своим дисциплинам.

Слушатели Школы молодого педагога традиционно являются активными участниками Фестиваля науки (публикация <https://vk.com/club207620963> 8 февраля 2023, 3 сертификата). Многие молодые педагоги стали участниками Республиканских и Межрегиональных НПК, а некоторые из них уже успешно готовят студентов к выступлению на Педчтениях и НПК СПО РК (Босхомджиева Г.А., Этеева В.В., Джалаева И.Х. и др).

В Сборнике научных статей БНУ РК «Институт комплексных исследований аридных территорий», Калмыцкий Филиал ФГБОУ ИВО «МГГЭУ» Всероссийская НПК «Современные социальные и экономические процессы: проблемы, тенденции, перспективы регионального развития» (28 февраля 2023 года) Элиста, 2023 г. опубликовали свои статьи наставник Шараева В.В. «Формирование общекультурных компетенций будущих педагогов через обращение к национальным ценностям», стр. 175 с наставляемым Басанговым А. С. «Изучение истории Калмыкии как инструмент патриотического воспитания среди студентов СПО», стр. 93, <https://e.mail.ru/inbox/0:16850931640694048449:0/#::~text=%D0%>

Преподаватель Басангов А.С. принял участие во Всероссийском профессиональном конкурсе для педагогов «Педагогика 21 века» в номинации «Методическая разработка проведения урока/занятия в учреждениях СПО», получил сертификат участника.

Одна из молодых педагогов (Опиева О.В.) обучается в аспирантуре КалмГУ имени Б. Городовикова (2 год обучения), 4 молодых преподавателя прошли аттестацию на 1 КК (Опиева О.В., Джалаева И.Х., Абшульдинов М.А., Босхомджиева Г.А.).

Активное участие в семинаре для кураторов и наставников молодых педагогов ОО СПО РК «Компетентностная модель наставника», организованный ЦНППМ БУ ДПО «КРИПКРО», кафедрой управления и СПО. Тренинг «Быть наставником – это...» и «Психотехнические упражнения» по определению требований к компетенциям наставника провели Адьянова Т.Н. и Батлаева Г.Б., преподаватели БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж им. Х.Б. Канукова». В рубрике «Наставник-наставнику» выступили методисты, руководители ШМП, опытом поделилась Хургунова О.Г.

В рамках Деловой Программы Регионального этапа Всероссийского чемпионатного движения по профмастерству «Профессионалы» на



кадров» утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от «6» августа 2020 г. № Р-76

5. «Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 N Р-201

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ

*Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова*

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются вопросы профессионального сопровождения в педагогическом колледже. Описаны характерные особенности динамики этого процесса. Рассмотрены основные направления работы педагогического коллектива по сопровождению студентов.

**Ключевые слова:** педагогический колледж, адаптация, выпускники, работодатели, рынок труда, профессиональная карьера, профессиональная подготовка, компетенции, личностные качества, социально-экономическая ситуация, трудоустройство, молодые специалисты.

**Основная цель:** Повышение статуса педагогического колледжа в образовательном пространстве региона, повышение закрепляемости студентов на рабочих местах

**Задачи:** 1. Определение проблем адаптации выпускников колледжа в общеобразовательных учреждениях.

2. Разработка модели научно-методического и организационно-- педагогического сопровождения профессиональной адаптации выпускников на основе взаимодействия с работодателями.

3. Изучение затруднений педагогических работников общеобразовательных учреждений по реализации ФГОС НОО для корректировки образовательного процесса колледжа.

4. Проведение индивидуальной работы с выпускниками и работодателями.

5. Мониторинг адаптации студентов на первом рабочем месте.

Проблеме профессиональной подготовки будущих специалистов посвящено значительное количество научных трудов, в которых особое внимание уделяется технологии подготовки студентов-выпускников. Процесс «превращения» личности в профессионала представляет собой целостный процесс, в связи с этим обучение планированию профессиональной карьеры необходимо осуществлять на всех ступенях профессионального становления: «абитуриент - студент - выпускник - специалист». Современная социально-экономическая ситуация актуализировала проблему профессионального становления личности, подготовки инициативных, компетентных, предприимчивых, профессионально мобильных специалистов, имеющих практические навыки планирования, корректировки и реализации перспектив своего развития (жизненных, личностных и профессиональных). Согласно государственной программе РФ «Развитие образования» на 2018-2025 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г №1642 для общества и государства в целом важен тот уровень специалистов, которые при реализации своей карьеры будут способны успешно и эффективно находить и реализовывать себя в изменяющихся социально-экономических условия. В

настоящее время нужны выпускники, готовые к включению в дальнейшую жизнедеятельность, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это во многом зависит от компетентности выпускников, проявляющейся в способности и готовности их к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самоопределение и самореализацию. В тоже время, как показывает практика, выпускники колледжа сталкиваются с серьезными проблемами, препятствующими их успешной самореализации, снижается интерес к специальности, порождается неуверенность перед будущим, тревожность по поводу дальнейшего трудоустройства.

Важно, чтобы за период обучения в колледже, кроме качественной теоретической подготовки, студенты овладели профессиональными и социальными компетенциями, которые позволили бы им выгодно позиционировать себя на рынке труда в дальнейшем.

Безусловно, процесс профессионального становления сложен сам по себе, но главное, он неотделим от процесса личностного развития человека при переходе от подросткового возраста к периоду юношества. Студенты, попадая в незнакомую для них социальную ситуацию развития, не всегда в силах самостоятельно справиться с возникающими сложностями и проблемами. Поэтому в последние годы в Элистинском педагогическом колледже реализуется система поддержки профессионально-личностного развития студентов в образовательном процессе – психолого-педагогическое сопровождение.

Основной задачей психолого-педагогического сопровождения студентов является формирование у них качеств социально активной и профессионально компетентной личности. Эффективное психолого-педагогическое сопровождение студентов колледжа обеспечивается комплексной работой педагогов и специалистов колледжа и делает возможным оказание наиболее качественной поддержки студентов. Реализуется психолого-педагогическое сопровождение студентов в следующих направлениях работы педагогического коллектива: психодиагностика, консультирование (индивидуальное и групповое), психопрофилактика, психокоррекция (индивидуальная и групповая), психологическое просвещение и образование.

#### Цели и задачи психолого-педагогического сопровождения:

Цель: создать условия для профессионально-личностного развития студентов колледжа

#### Задачи:

- выявление личностных качеств и свойств студентов;
- развитие личности, профилактика социально – психологической дезадаптации, развитие рефлексии, ценностно – смысловой сферы;
- повышение мотивации обучения;
- развитие профессионально значимых качеств студентов;
- воспитание ответственности;

- овладение профессиональными навыками и становление специалиста;
- развитие умений проектировать свое профессиональное будущее, планировать этапы жизненного и профессионального роста, профессиональную карьеру.

#### Этапы профессионально-личностного развития студентов колледжа

Психологическая поддержка профессионально-личностного развития студентов реализуется в 4 этапа: профориентация, адаптация, социализации, профессионализация.

I. На этапе профориентации выявляются интересы абитуриентов к избранной специальности, соотношения склонностей и способностей, абитуриентов с реальными требованиями выбранной профессии. На данном этапе проводятся:

- тестирование абитуриентов (методика «Тип мышления», опросник профессиональных склонностей, психогеографический тест);
- выступления родительских собраниях девятиклассников «Роль родителей в профессиональном самоопределении ребенка»;
- групповое занятие с элементами тренинга «Формирование навыков целеполагания»;
- экскурсии по колледжу.

II. В адаптационный период, а это - первый год обучения, осуществляется оптимизация процесса жизнестойкости студентов в новых условиях при овладении профессией. Особое внимание уделяется созданию здорового, психологического микроклимата и оказывается содействие по сплочению студенческих групп. Формирование готовности и способности к саморазвитию и самоорганизации, профилактика явлений дезадаптации в студенческой среде становятся главной заботой всех, кто работает с первокурсниками.

В адаптационный период проводится:

- изучение мотивации обучения у первокурсников;
- изучение уровня тревожности первокурсников;
- оценка коммуникативных и организаторских склонностей;
- психолого-педагогический консилиум.

Полученные данные становятся основой для планирования воспитательной и развивающей работы в конкретных группах, на их основе подбираются разнообразные формы работы на весь период обучения:

- тренинг командообразования;
- тренинг толерантного отношения друг к другу;
- тренинг личностного роста, обучение навыкам общения;
- выступление на родительском собрании по проблемам адаптации первокурсников;
- размещение информации и советов для первокурсников на сайте БПОУ «Элистинского педагогического колледжа имени Х.Б. Канукова»

III. Третий этап – социализация (2 и 3 курс), которая, предполагает определение индивидуальной образовательной траектории, формирование психологической готовности к самореализации, саморазвитию и



самоопределению студентов в учебной и дальнейшей профессиональной деятельности. Второй курс – период напряженной учебной деятельности, начало приобщения к профессии, студенты заканчивают общетеоретическую подготовку, формируются широкие потребности во взаимодействиях, статусные и культурные запросы. В этот период процесс адаптации к новой социокультурной среде в основном завершен, но профессиональное самоопределение продолжается. Стержневой психолого-педагогической задачей является помощь студенту в дальнейшем закреплении его профессионального, социального и личностного самоопределения.

Содержание работы по психолого-педагогическому сопровождению включает на данном этапе:

- организация и проведение встреч студентов с успешными выпускниками колледжа, ведущими специалистами системы образования.
- посещение лучших образовательных учреждений города;
- прохождение практики в школах города и районов РК;
- анкетирование «Отношение к специальности»;
- исследование социально-психологического климата в группах;
- тренинги «Планирование профессионального будущего»
- участие в акции «Учитель в сердце моем»

IV. Завершающий этап профессионализации, а это выпускные группы, имеет целью помощь в построении и реализации личностно-профессиональных целей и перспектив. Особое место в профессионализации занимает педагог-куратор. Это не просто квалифицированный преподаватель, формально передающий студентам некую сумму знаний и представлений о будущей деятельности в рамках своей учебной дисциплины в объеме, предусмотренном Госстандартом, а заинтересованный в их развитии специалист-наставник, состоявшийся профессионал, обладающий авторитетом. Задачей педагога-куратора на этом этапе является просвещение студентов по вопросам, связанным с устройством на работу, адаптацией на рабочем месте, правилами вхождения в новую организацию. Осуществляется совместный со студентом прогноз успешности дальнейшей профессиональной карьеры.

Ведется работа по программе «Планирование профессионального будущего». В ходе данных занятий студенты колледжа работают над проблемой успешного трудоустройства в непростых современных условиях, получают знания о самопрезентации при устройстве на работу, о личностных качествах, необходимых в жизни, о способах решения возникающих проблем и конфликтов, о правилах эффективного поведения на работе, навыки для будущего успешного трудоустройства, умение работать в команде, сотрудничать. Наставник активно содействует профессиональному самоопределению и личностному росту студентов, оказывает им помощь в прохождении производственной и преддипломной практик, в выборе темы и проведении дипломного исследования. Таким образом, на момент завершения обучения в колледже студент имеет личный опыт в выбранной им сфере деятельности и перед ним, как правило, уже не стоит вопрос трудоустройства и

начала профессиональной карьеры: он уже реализует индивидуальную стратегию собственной деловой карьеры.

Программа психологического сопровождения на этом этапе предусматривает:

- диагностику уровня социальной зрелости выпускников;
- проведение серии обучающих семинаров по планированию карьеры;
- тематические классные часы по вопросам трудоустройства;

Проверка эффективности психолого-педагогического сопровождения.

Перед выходом студентов 4-х курсов Элистинского педколледжа на преддипломную практику в школы города и районов республики с целью выявления эффективности реализуемого психолого-педагогического сопровождения проводится диагностика уровня социальной зрелости выпускников.

Приобретенные знания и первоначальный практический опыт студенты выпускных групп демонстрируют на итоговой конференции «Мы выбираем, нас выбирают» с участием работодателей. Работа конференции обычно организуется в форме деловой игры, в которой студенты показывают уровень владения профессиональными компетенциями. Наибольший интерес всегда вызывает у студентов групповая работа по решению профессиональных ситуаций, которые требуют от студентов проявления профессиональных знаний, самостоятельности, творческого подхода в выборе способов решения поставленных задач. Завершаются такие конференции выставкой личных профессионально-образовательных портфолио выпускников. Подтверждением готовности студентов к самостоятельной реализации карьеры служат отзывы работодателей об уровне профессиональной подготовки студентов и предложения выбора места будущей работы по специальности.

Результатом реализации системы поэтапного сопровождения является психологическая готовность выпускника колледжа к профессиональной деятельности, к реализации своего личностного и профессионального потенциала, мобильному реагированию на изменения, происходящие в социальной сфере, способного выгодно позиционировать себя как профессионала на рынке труда.

Сопровождение профессиональной карьеры выпускников предполагает также проводить мониторинг трудоустройства, оказывать методическую, организационную поддержку молодым специалистам в первый год профессиональной деятельности. Для этой цели могут быть использованы:

1. Реализация взаимодействия с социальными партнерами.
2. Привлечение работодателей к участию в работе Государственной итоговой аттестационной комиссии и в качестве экспертов Чемпионата Молодые профессионалы (WSR).
3. Сетевое взаимодействие с органами дополнительного образования.
4. Расширение области взаимодействия со средствами массовой информации в рекламных целях. (В том числе интернет-пространство)
5. Взаимодействие с органами исполнительной власти, ЦЗН, ИУУ т. д.
6. Анализ трудоустройства и закрепляемости молодых специалистов на

рабочих местах.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алтенова, Г. С. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения / Г. С. Алтенова, Т. Ю. Годышева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 23
2. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. № 2. 2018. С. 19–26 3.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений – М.: Издательский центр «Академия», 2014.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ «ПЕДАГОГ–СТУДЕНТ»

*БПОУ РК «Колледж искусств им. П.О. Чонкушова», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье рассматриваются способы взаимодействия наставника и наставляемого. Работа над раскрытием творческого потенциала студентов, влияет на профессионально-личностное развитие студента, развивает самостоятельность наставляемого, способствует овладению общими и профессиональными компетенциями.

**Ключевые слова:** наставничество, преподаватель, студент, творчество, конкурсы, колледж.

*«Учитель может помочь открыть дверь,  
но войти в комнату должен сам ученик» – Конфуций*

Наставничество – универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации, технология интенсивного развития личности как наставляемого, так и наставника, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метод компетенций и ценностей, построения индивидуальность плана взаимодействия наставника и наставляемого, ориентированного на конкретный результат.

Наставничество в системе СПО сегодня получает новое развитие. Наставничество в системе отношений «преподаватель – студент» предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем. Наставляемый посредством взаимодействия с наставником, опираясь на его активную позицию, решает конкретные задачи: жизненные, личные, профессиональные. Он ориентируется на помощь и поддержку со стороны наставника, благодаря чему приобретает новый опыт, а также формирует и совершенствует навыки.

Наставник характеризуется наличием актуального опыта и знаний по решению тех или иных задач, в частности, направленных на достижение жизненных, личных, профессиональных результатов. Наставник желает и готов поделиться этим опытом с наставляемым.

В БПОУ РК "Колледже искусств имени П.О. Чонкушова" студентов стимулирует мотивацию к творческой деятельности, развивает понятийный аппарат студентов, способствует общему развитию и углублению познаний в определенной области. Такая деятельность является одним из педагогических

направлений, входит в систему современных педагогических технологий, погружающих обучающихся в творческую познавательную среду. Конкурсная деятельность является одним из педагогических методов обучения, развивающая в студентах, самостоятельность, новаторство, инициативность и трудолюбие. Выступления студентов на конкурсах социализируют, раскрывают способность выражения себя, своих позиций, мировоззрения, умение представлять свою работу перед аудиторией, способствует снятию внутренних барьеров. Мотивируют к мобилизации усилий, учат работе с информацией, ее анализу. Внешняя оценка работы и выступления помогают определиться в самооценке молодых специалистов, мотивирует к развитию и педагогов-наставников.

Педагоги специальных дисциплин колледжа являются мастерами - практиками таких направлений как живопись, дизайн, прикладное искусство, вокальное исполнение, сольно - хоровое народное пение, народное художественные танцы (хореография), фортепиано, хоровое дирижирование, НИИР передают свой богатый опыт юным специалистам, активно реализуют комплект наставнической деятельности. Их в полной мере можно назвать тьюторами, ведь зачастую они еще и классные руководители групп. БПОУ РК "Колледж искусств имени П.О. Чонкушов" выпускает педагогов: живописцев, дизайнеров, мастеров-прикладников, вокалистов, инструменталистов, хореографов. Выходит, что мы обучаем молодых специалистов-наставников. В колледже искусств всегда были Заслуженные деятели искусств России и Республики Калмыкия, Народные художники, Народные артисты, члены творческих союзов, опытные специалисты. Фактически их выпускники представляют всю активную творческую деятельность в республике.

Задача колледжа искусств – выпускать квалифицированных специалистов. Творческая деятельность в колледже как неотъемлемая часть обучения – это республиканские, всероссийские, международные конкурсы.

Ежегодно проводятся мастер-классы для детей школ, школы-интерната, для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Полезный опыт для начинающих педагогов во вне учебное время, а в учебное время обязательна учебная практика в средних школах и детских школах искусств

Во внеучебное время студенты колледжа под руководством педагогов-наставников принимают активное участие в мероприятиях и конкурсах разного уровня выезжают с программой по Пушкинской карте. Это развивает профессиональные навыки, способность к конкуренции и готовность к творческому труду, новаторству, самостоятельной работе. Участие в конкурсах выводит за рамки программы, результаты укрепляют мотивацию учеников и преподавателей. Формирует лучшие качества будущих специалистов. Успешно проходило творческое сотрудничество с подведомственными Министерству культуры и туризма РК учреждениями, Министерством образования и науки РК, РЦМ.

Обучающиеся и преподаватели колледжа приняли участие в следующих проектах:

Всероссийская акция «Ночь в музее»

Степной фестиваль культуры и спорта «Кони ветра» – Бюрчиева Александра, Свичкарева Анастасия, Санджиева Лика, Гладкова Софья, Иванова Екатерина, Гошунов Савр.

Участие в создании игры с «Цифровой Калмыкией»

Лекция и мастер - класс «Калмыцкая вышивка и народный орнамент»

Художественная выставка - Санджиева Светланы

18.09.22 г. Студенты приняли участие в I Северо-Кавказском Фестивале Молодежи, проводимого в рамках 100-летия образования Кабардино-Балкарской Республики.

23.09.22 г. в республике проводится Международный фестиваль сказителей «Эпосы на земле потомков «Джангар», реализация которого станет ярким проектом в области сохранения нематериального культурного наследия Республики Калмыкия.

26.09.22 г. Арт флешмоб от студентов колледжа искусств ко дню СПО

1.10.22 г. В Элисте прошел митинг-концерт в поддержку итогов референдумов

1.12.22 г. Студенты отделений «Вокальное искусство» и «Сольное и хоровое народное пение» посетили Национальную библиотеку им. А. М. Амур-Санана, где состоялась презентация электронного каталога "Калмыцкие народные песни".

25.12.22 г. республиканский фестиваль добровольческих инициатив «Твори добро»

Под патронажем Министерства образования и науки РК - Антинаркотический слет «Вместе против наркотиков» - Хактаева Шарда, Пахомова Софья.

1.10.2022 года поздравили Бюджетное учреждение Республики Калмыкия "Элистинский дом-интернат для престарелых и инвалидов"

2.10.22 г. посетили «Поезд победы»

12.10.22 г. в концертном зале в колледже искусств был проведён классный час для студентов 1-4 курса по профилактике экстремизма и терроризма на тему: «Что включает в себя экстремизм и как с ним борется государство», "Экстремизм в молодежной среде", "" Профилактика правонарушений среди подростков "

17.10.22 г. Заместитель директора по ВР Цеденова Светлана Борисовна и педагог-психолог Зинченко Виктория Александровна приняли участие в Республиканском семинаре «Оказание неотложной психологической помощи в случае наступления кризисных ситуаций в образовательной организации»

17.10.22 г. Студенты хореографического отделения приняли участие в записи видео в поддержку мобилизованных земляков

17.10.22 г. Студенты колледжа принимают участие в мастер-классах «КТК талантливым детям 2022»

18.10.22 г. Студенты приняли участие в молодежной конференции «Выбор за тобой» по гармонизации межэтнических отношений и профилактике молодежного экстремизма и терроризма.

19.10.22 г. Студенты и преподаватели колледжа искусств хореографического отделения приняли участие в хореографическом мастер-классе «Алексеевский бал», посвящённого Дню Тезоименитства святого страстотерпца цесаревича Алексея - покровителя Союза казачьей молодежи России

19.10.22 г. Урок Мужества «Ратная слава героев российской земли». В рамках урока студенты колледжа искусств приняли участие во Всероссийской акции «Письмо солдату».

19.10.22 г. в библиотеке колледжа прошла беседа со студентами первого курса на тему: "В символах наши корни".

19.10.22 г. со студентами художественного отделения прошла беседа на тему: "Язык вражды", с докладом выступили сотрудник Центра по противодействию экстремизма и ИКИАТ научно - исследовательского центра по профилактике и противодействию экстремизма и терроризма.

С 17.10 по 2.10.22 г. октября прошла Неделя психологии-2022, в рамках которой педагогом психологом колледжа реализуется деятельность по психологическому просвещению, включая мероприятия, обеспечивающие у подростков формирование межкультурной коммуникации, стрессоустойчивости, а также способствующих формированию благополучного психологического настроения, позитивной мотивации обучающихся.

2.11.22 г. в День народного единства посетили БУ РК «Элистинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

4.11.22 г. добровольцы общественного движения «Волонтеры культуры» провели акцию «Пока мы едины, мы непобедимы», в рамках празднования 1.12.22 г. Дня народного единства. Сотрудники колледжа приняли участие во Всероссийском вебинар для педагогических работников "Деятельность образовательных организаций по профилактике распространения ВИЧ - инфекции среди обучающихся".

13.01.23 г. Мониторинг рисков возникновения насилия в ОО СПО - В целях исполнения Приказа Министерства образования и науки РК от 10.01.2023 № 22 родителям в срок до 20 января пройти мониторинг. Анкета-опросник выслана в чат родителям.

25.01.23 г. Медиаграмотность и цифровая гигиена. Цифровой ликбез Безопасность поведения в соцсетях. В целях повышения уровня цифровой грамотности (1-4 курсы) прошла встреча с одним из основателей IT кластера Аркадий Муниев.

27.01.23 г. День Российского студенчества День освобождения Ленинграда от фашистской блокады Концерт ко Дню студента прошел в Концертном Зале 30.01.23

Акция «Блокадный хлеб» с участием волонтеров культуры.

28.01.23 Республиканский конкурс патриотической песни к 100-летию образования СССР «СССР - ВЕЛИКАЯ СТРАНА!». лауреатами стали:

Мулаев Артём, Лауреат I степени;

Эрдниева Лиля, Лауреат II степени;

Эрендженова Абыль, Лауреат III степени.

Данзан Зулаев ГРАН-ПРИ

01.02.23 Профилактический час «Противодействие потребления наркотических средств и психоактивных веществ, алкоголя и их незаконного оборота, табака и иной никотинсодержащей продукции». В рамках «Плана мероприятий, направленных на противодействие потребления наркотических средств и психоактивных веществ, алкоголя и их незаконного оборота, табака и иной никотинсодержащей продукции». Были приглашены:

Врач психиатр-нарколог для обслуживания детского населения Богданова Татьяна Ивановна

Тема: Профилактика наркомании.

Заместитель начальника отдела УНК МВД по РК подполковник полиции Бадмаева Виктория Викторовна.

Тема: Административная и уголовная ответственность за незаконный оборот наркотиков

03.02.23 Поэтический вечер, посвященный 85 летию Народного поэта Калмыкии Владимира Дорджиевича Нурова

Приняли участие:

Очир-Гаряев Эрдем, Чумданова Элина, Мулаев Артем, Мацекова Настынов Бадма, Босхомджиева Полина

10.02.23 Опера «Иоланта» г. Астрахань 10 февраля 2023 года в целях сохранения духовных и культурных ценностей студенты и преподаватели колледжа посетили Астраханский театр оперы и балета, приобретя билеты по Пушкинской карте. Многие студенты впервые посетили оперный театр, где с большим интересом слушали оперу Петра Ильича Чайковского «Иоланта». Выбор оперы был не случайным, т.к. он входит в программу изучения предмета «Музыкальная литература». Профессионализм солистов, хора и оркестра позволил в полной мере насладиться оперой. Такие мероприятия, как поездка в театр оперы и балета, помогают повысить значимость культуры и искусства в нашей жизни.

Поездка прошла прекрасно, студенты остались очень довольны!

14-20 ФЕВРАЛЯ В связи с превышением эпидпорога по заболеваемости ОРВИ и ГРИППУ.

22.02.23 Лекция «Гигиена девочки подростка» и «Репродуктивная система юнош Лекции с приглашением провели специалисты БУРК РЦСВМП 2 «СУЛДА» врач по медицинской профилактике РЦОЗ и МП Комбаева Л.А. и врач-хирург Убушиев М.А

Конкурс «Блин и борщ» Победителями стали студенты вокального отделения Эрендженова Абыль (2 курс) и Кикеев Александр (3 курс)

Мероприятие в военкомате ко Дню защитника Отечества Студенты вокального отделения Настынов Бадма, Босхомджиева Полина, Мулаев Артем, Горяева Катя приняли участие в проведении торжественного собрания ко Дню Защитников Отечества в военном комиссариате республики.

28.02.23 Класный час посвященный Международному женскому дню. Видеофлешмоб «СПАСИБО, МАМА». Подготовлено студентами вокального отделения.



(Видео в соцсети 07.03.23 г.)

01.03.2023 Международный День родного языка "Хальмг келм -хазаран бичэ мөлтүлүч!" в Национальном музее им. Н.Н. Пальмова (Конференц-зал) выступили студенты и преподаватели колледжа

03.03.2023 Мероприятия по трудоустройству выпускников.

Встреча с работодателями. Посетили мероприятие потенциальные работодатели: Директор ДШИ №1 Цеденова Герльта Сергеевна

Директор ДШИ №2 Шавгуров Арслан Александрович

С целью организации мероприятий по содействию трудоустройства выпускников колледжа.

07.03.23 Разговор о важном

«Год педагога и наставника»

Классный час на тему: «Профилактика особо опасных инфекций».

Праздничный концерт посвященный 8 Марта «Милым дамам!» Беседу со студентами вокального отделения провела фельдшер колледжа Овшиева Л.Н.

Цель: Знакомство студентов с видами особо опасных инфекций и способами профилактики.

Задачи:

1. Познакомить студентов с видами инфекционных заболеваний, причинами возникновения эпидемий, механизмом передачи, способами защиты от инфекционных заболеваний.

2. Формировать чувство ответственности, внимательность, предусмотрительность.

3. Воспитывать бережное отношение к собственному здоровью.

Приняли участие студенты:

Мулаев Артем, Манчураева Цагана, Настынов Бадма, Сабельникова Настя.

14.03.23 День воссоединения Крыма с Россией.

(18 марта 2014 года в Георгиевском зале Большого Кремлевского дворца был подписан договор о вхождении Республики Крым и Севастополя в состав России). Классный час по теме.

21.03.23 «Внешний вид студента - лицо колледжа»

День работника культуры (25 марта) Рейд замдиректора по воспитательной работе. Беседа со студентами

Праздничный концерт прошел в концертном зале

28.03.23 Всемирный день театра «Искусство – это не что, а как» В рамках «Дня театра» студенты посетили спектакль Лакского Государственного музыкально-драматического театра имени Эффенди Капиева «ПОСЛЕДНЯЯ ЦЕНА» по произведениям Расула Гамзатова.

31.03.23 Поэтический вечер народного поэта Калмыкии В.Д.Нурова Издана книга Владира Дорджиевича Нурова «Седоусый старец». Студенты вокального отделения приняли участие в данном мероприятии. (Чумданова, Очир-Гаряев, Горяева, Мулаев )

03.04.23 Конкурс, посвященный Дню смеха.

Конкурс «Музыкальный косплей»

2 место Мулаев Артем

3 место Кикеев Александр

Студенты получили денежные призы

06.04.23 Предварительная аттестация. Показ спектаклей студентов Театрального института им. Б.Шукина. Серия мастер – классов, которые проведут педагоги Щуки.

«Антитеррористическая и пожарная безопасности» Ознакомление студентов с итогами предварительной аттестации.

Посещение (Совет профилактики).

Пушкинская карта (концерт Эдлеевой Н.А.)

04.04.23 «Под одним небом»

05.04.23 «Месяц в деревне»

06.04.23 «Прошлым летом в Чулимске»

Посещение студентами мастер-класса Елены Викторовны Одинцовой «Внимание, фантазия, воображение»

Мастер-класс Владимира Анатольевича Сажина

«Сценическое движение» В целях мероприятий по обеспечению безопасности в образовательных организациях в колледже были проведены лекции, которые провели: старший дознаватель внутренней службы ОНД и ПР по г.Элиста УНД и ПР ГУ МЧС России по РК старший лейтенант Санзыров Н.А. по теме «Требования пожарной безопасности»; Старший уполномоченный центра по противодействию экстремизму и терроризму МВД РК майор полиции Манджикорнеев Е.И. по теме «Антитеррористическая защищенность»

07.04.23 Всемирный день здоровья.

11.04.23 Флешмоб с участием студентов и педагогов приуроченный к «Всемирному Дню здоровья».

12.04.23 Лекция «Профилактика дорожно-транспортного травматизма»

День космонавтики. Мы-первые/Как войти в историю?

(ко дню космонавтики)

Классный час «Осторожно! Клещи» Приглашение с лекцией инспектора УГАИ МВД по РК капитана полиции Зайцева Игоря Федоровича.

В рамках «Разговор о важном» прошел кл. час со студентами отделения.

Фельдшер колледжа Овшиева Л.Н. в рамках профилактических мероприятий провела беседу со студентами вокального отделения с целью обзорно познакомить с заболеваниями, которые могут сопутствовать укусу клеща:

-клещевой энцефалит;

-болезнь Лайма;

А также умение действовать в экстремальных ситуациях, оказывать первую помощь в случае укуса клеща.

19.04.23 Память о геноциде советского пособниками в годы ВОВ/ Есть такие вещи, которые нельзя простить? Классный час провела Абушинова Л.А., в связи с моим участием на Республиканском Семинаре «Актуальные проекты и направление системы воспитания Республики Калмыкия» Круглый стол с

участием сотрудников КРИПКРО «Наставничество в формате «ученик-ученик»; «Современная школа: диалог с родителями»

24.04.23 Поэтический вечер в ресторане Уралан

27.04.23 Классный час «Культурные деятели России».

(П.О.Чонкушов) Концерт «Хотят ли русские войны?». В рамках Фестиваля национальной музыки, посвященного памяти П.О. Чонкушова прошла встреча (мастер-класс) с Гиляной Дорджиевой, ведущей солисткой Государственного академического русского хора им. А.В. Свешникова

Приняли участие студенты вокального отделения. Молодежный творческий фестиваль «Хаврин айс»

Мулаев Артем

(лауреат 1 степени в номинации «Народное вокальное исполнение»)

Босхомджиева Полина

(лауреат 2 степени в номинации «Академическое исполнение»)

Очир-Гаряев Эрдем

Чумданова Элина

(лауреаты 1 степени в номинации «Художественное слово» -дуэт

Профильная категория)

Мацекова Альбина

(Лауреат 1 степени в номинации «Художественное слово»-соло

Профильная категория)

04.05.23 Мероприятие «Приклонись к подвигу сердцем!», посвященное Дню Победы. Участие в акциях, посвященных Дню Победы:

- Георгиевская лента

- Бессмертный полк (онлайн)

- Окна Победы

- Чествование ветеранов ВОВ в Нац.музее им. Н.Пальмова (Мулаев А.)

10.05.23 Классный час «Любопытство ценою в жизнь» Профилактика наркомании

17.05.23 «День детских общественных объединений и организаций».

Праздник юности, патриотизма и любви к Родине. О важности социальной активности.

Участие в дискуссии о том, какое должно быть детское общественное объединение, чтобы вам захотелось в него вступить?

19.05.23 На отделении общего фортепиано «Отчетный концерт» Вручены грамоты за «Конкурс этюдов», который состоялся 21 марта.

22.05.23 Классный час «Про счастье» Обсуждение с дальнейшим обобщением вопроса «Из чего состоит счастье?».

Обсуждение притчи о счастье.

Участие в дискуссии «Слагаемые счастья: любовь; семья; успех; самореализация; финансовое благополучие. Этого достаточно?»

24.05.23 Профорентация В рамках профорентационной работы состоялась встреча студентов 4 курса с представителями КалмГУ (директор Института калмыцкой филологии и востоковедения Лиджиев Мингиян Алексеевич и секретарь приемной кампании Мушаев Владимир Наранович).

25.05.23 «Последний звонок»

-Торжественная линейка

-Классный час. Поздравление выпускников отделения.

Мониторинг «Пушкинской карты»

26.05.23 Родительское собрание отделения. Обсуждение итогов года, сроки сессии, текущие результаты. Расписание государственных экзаменов 4 курса, Выпускной бал. С участием ЗавПЦК отделения СХНП Зулаевой А.Х.

28.05.23 Республиканский форум «Мир. Дружба. Жвачка». Форум участвовали заместитель директора по ВР и активистов СПО. Основная цель форума – создание площадки для обсуждения тем, связанных с развитием сферы образования и культуры. В ходе мероприятия обсуждались вопросы:

-Модернизация образовательных программ СПО;

-Укрепление связей м/у учебными заведениями и работодателями;

-Актуальные тенденции в культуре и искусстве.

Форум – это отличная возможность для всех повысить свою профессиональную компетенцию и укрепить связи с коллегами.

01.06 Акция «Мамин день», организованной в рамках проекта «Просто действуй». Студенты выбрали героиней акции многодетную мать и получила необычный подарок – макияж и прическу от мастеров студии «makeup&hairstayle»

Июнь. Классные часы «О достижениях в своей профессии».

29.06.23 Мероприятие «Выпускной вечер – 2023»

Живая связь в образовательной системе выводит из цифрового состояния сознания, обычного для нашего времени. Наставничество, конкурсная деятельность готовит студентов к Выпускной квалификационной работе. Являются необходимой составной частью подготовки будущих специалистов, повышают востребованность на рынке труда, развивают грамотность, способность к самореализации, помогают достижению качественных результатов. Таким образом, развитие данной формы наставничества обеспечивает лично-ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает активным и талантливым студентам планировать профессиональную карьеру, становиться более ответственными, самостоятельными, целеустремленными. Преподавателям гарантирует успешное освоение дефицитных умений и навыков, преодоление авторитарности, поддержку студенческих инициатив.

Цереева Г.А.  
Бадмаева И.Б.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В  
ПРЕПОДАВАНИИ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН В БПОУ РК  
«ЭЛИСТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Х.Б.  
КАНУКОВА»**

*БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова»,  
г. Элиста*

Минуло десятилетие с того момента, когда В. В. Путин одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики определил возрождение практики наставничества. Тема наставничества в образовании стала центральной в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы») [1]. В БПОУ РК "Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова" активно реализуется практика наставничества в разных формах: преподаватель - преподаватель, преподаватель - студент, преподаватель - учитель базовой школы, студент - студент, студент - ученик базовой школы. По итогам 2022-2023 учебного года не менее 70% обучающихся и преподавателей колледжа, учеников и учителей базовой школы БПОУ РК "Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова" вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

В контексте новых стандартов СПО и обновленных стандартов НОО самонавигация обучающегося в «океане возможностей» усложняется. Возрастают требования к качеству образования будущих педагогов и выпускников начальной школы, в связи с чем возникает эффект дезориентации растущего человека в социальной среде, выражающейся в его неспособности освоить необходимые этапы базовых процессов развития личности (социализации, социального и профессионально-образовательного самоопределения, гражданской и профессиональной идентификации и т. д.) без внешней поддержки.

Кроме того, в последние годы наблюдается резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неразвитость субъектной позиции, неспособность понять самого себя. Усиливается эффект отчуждения человека, с его внутренним миром, от общества, с его правилами и требованиями. Возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром (представленным множеством локальных социальных и образовательных сред).

В качестве такого посредника и выступает наставник. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке [2]. Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. Внешний барьер

является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов молодых специалистов и обучающихся.

В предметно-цикловой комиссии русского и иностранных языков БПОУ РК "Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова" на конец сентября числятся 3 молодых специалиста: 2 преподавателя иностранных языков и 1 один филолог, преподаватель русского языка и литературы. Наставниками молодых филологов являются опытные преподаватели, которые помогают погрузить молодых специалистов в профессиональную деятельность. Наставники проводят мастер-классы для молодых педагогов, оказывают помощь сопровождаемым в разработке учебно-методической документации. Так, педагогами были проведены мастер класс по реализации технологии развития критического мышления на уроках литературы, по подготовке к выполнению КИМ ЕГЭ по русскому языку, по реализации современных образовательных технологий и по работе с учащимися с ОВЗ. С 9 по 30 октября 2023 года запланирован марафон открытых уроков наставников для сопровождаемых. Опытные педагоги проведут показательные уроки на группах наставляемых, объединив в содержании уроков теорию практикой.

Молодые преподаватели обучаются также в школе педагогического мастерства, и наставники помогают им реализовать индивидуальные планы развития. В фокусе внимания наставника при этом находятся:

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

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или немногих разовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс) и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения, сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы

наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

Взаимосвязь всех основных процессов представлена на рисунке.

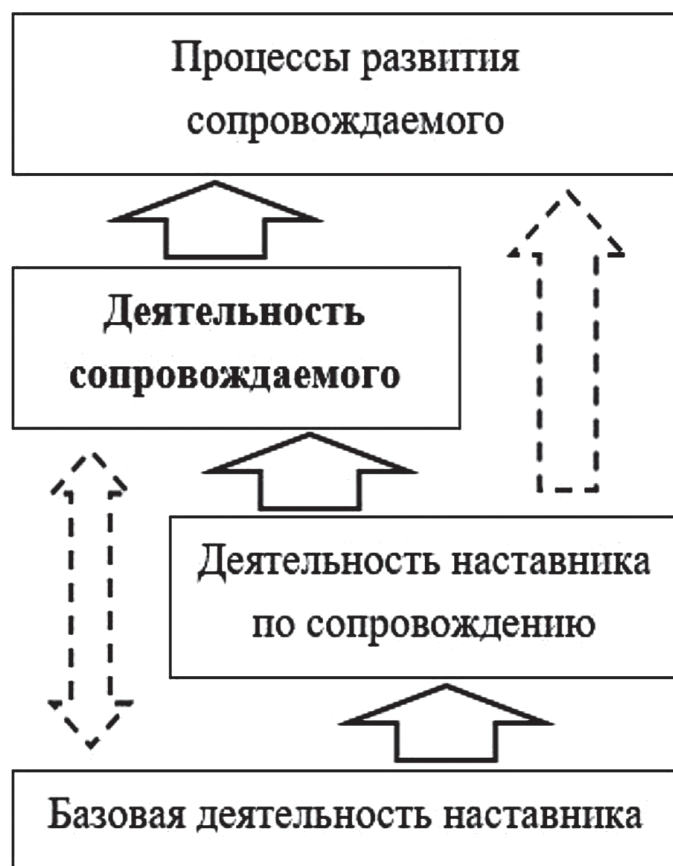


Рис. Структура взаимодействия наставника и сопровождаемого

В соответствии с Федеральными государственными стандартами СПО нового поколения одним из направлений развития и модернизации российского профессионального образования являются модульно – компетентный и практико-ориентированный подходы, направленные на формирование личностных компетенций специалиста.

Практико-ориентированные технологии, на которые делается акцент в ФГОС, не являются совершенно новыми в образовании. К данным технологиям, наиболее применяемым на занятиях русского языка, можно отнести проектную деятельность и проблемное обучение. Практико-ориентированность может обеспечиваться за счет интеграции способов организации учебной деятельности, направленных на формирование практических умений и навыков у будущих специалистов для использования их в профессиональной деятельности.

Ниже приведем пример совместной работы наставника и сопровождаемого по созданию учебно-методических пособий с практико-ориентированными текстами (к.п.н Цереева Галина Александровна и молодой преподаватель Бадмаева Ирина Борисовна):

Тема: Правописание суффиксов имен прилагательных:

## Педагогическая деятельность Харти Бадиевича Канукова

В 2023 году исполнится 60 лет со дня присвоения Элистинскому педагогическому колледжу имени Харти Бадиевича Канукова.

Харти Бадиевич был видным общественным и политическим деятелем, педагогом. С марта по июль 1914 года работал народным учителем хутора Эльмута станицы Платовской. В 1915 году Кануков стал преподавателем Зундовского приходского училища. Был участником Съезда представителей казачьих войск в Петрограде, первого и второго Съездов донских калмыков в 1917, участником Гражданской войны. Его листовки-воззвания «Отцам и братьям-калмыкам», «Голос калмыка», «Была ли раньше коммуна», «О коммуне», агитационные рассказы-аллегии «Сказания о голубях», «Пауки и мухи», написанные на калмыцком языке в поэтической форме для воинов-калмыков, стали первыми литературными произведениями современной калмыцкой литературы. Харти Кануков организовал в Саратове издание первой калмыцкой газеты «Улан хальмг» («Красный калмык»), на страницах которой печатались произведения начинающих калмыцких поэтов и писателей.

Грамматическое задание:

1. Выпишите из текста имена прилагательные с орфограммой «Н и НН в суффиксе имен прилагательных». Объясните правописание;
2. Выпишите из текста имена прилагательные с орфограммой «Правописание суффиксов К и СК в суффиксах имен прилагательных. Объясните правописание;

Тема: Деепричастия

Пюрвя Мучкаевич Эрдниев – это имя не просто легенда сегодня. Именно он одним из первых ученых в СССР заговорил об определении конструктивистских исследований в области взаимоотношений количественных методов во временных координатах и мировом пространстве.

Академиком П. М. Эрдниевым была создана теория методологии УДЕ в дидактике во всех научных дисциплинах. И это опередило советское научное время.

Методология П. М. Эрдниева сегодня позволила определить невозможность существования гуманитарного знания как научного без количественных и математических методов познания, восстанавливая взаимосвязанный корпус источников в развитии исторического процесса. Без полного учета исторических источников, в особенности наиболее важных и ценных невозможна сегодня серьезная научно-исследовательская работа в новых научных дисциплинах. Это позволило формировать в регионалистике Юга России новые направления научных дисциплин, уточнив численный состав населения России, причины движений, ресурсный массив многонационального состава РФ, установив степень точности данных регионов. Поскольку только точные науки могут определить закономерности, экономические причины социальных процессов, логику исторических событий и др. Сегодня ясна и главная трудность его методологии – это полноценный исторический синтез с принципиально единым и целостным познавательным



подходом в историческом познании. Свидетельством научной культуры является его преданность науке, его любовь к математике, его тяга ко всему новому в познании, обозначив в единстве принцип взаимодействия естественнонаучных и гуманитарных подходов.

Грамматическое задание:

1. Выпишите из текста деепричастия. Сделайте морфологический разбор одного из них.
2. Выполните синтаксический разбор последнего предложения.

Тема: Имя существительное

Мукаева Очир Джогаевна остается удивительно молодой и бодрой. Много ездит по стране, участвуя во всероссийских международных и научных конференциях, выступает оппонентом во время защиты докторских и кандидатских диссертаций в Бурятском, Ставропольском, Волгоградском и других университетах.

За годы научной и педагогической деятельности Мукаева выпустила более десяти монографий и научно-методических пособий по народной педагогике. Академик Геннадий Никандрович Волков, отмечая ее вклад в возрождение и развитие калмыцкого языка, этнопедагогике вообще, назвал ее великой калмычкой. И не потому, что пожелал польстить ей. Всего, чего достигла, Мукаева добилась сама.

Судьба Очир Джогаевны тесно переплетена с судьбой Родины. Поэтому ее биография – это слепок с истории становления и развития страны, ее системы образования. В выпускной квалификационной работе отражены основные вехи жизни и творческой деятельности ученого-педагога, профессора О.Д. Мукаевой.

Очир Джогаевна Мукаева является вице-президентом Международной ассоциации ученых-педагогов монголоязычных народов, членом Совета старейшин при президенте Республики Калмыкия, членом советов по защите диссертаций по педагогике Волгоградского государственного педагогического и Ставропольского государственного университетов.

За большой вклад в развитие педагогической науки, подготовку научно-педагогических кадров, активное участие в учебно-воспитательной и общественной работе Очир Джогаевна Мукаева удостоена званий «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Почетный профессор Атырауского государственного университета Республики Казахстан», награждена орденом Дружбы, медалью М.Шолохова, знаком ВТПУ «За заслуги III степени, включена в «Энциклопедию лучших людей России в номинации «Достойные сыны и дочери Отечества».

Грамматическое задание:

1. Выпишите слова с орфограммой "Безударная гласная, проверяемая ударением". Обозначьте орфограмму. Подберите проверочное слово.
2. Произведите морфемный разбор слов: целеустремленность, существования.

Тема: Глагол

Людмила Алексеевна Михайлова (в девичестве Французова), родилась на Дону в станице Кутейниковской Зимовниковского района. Людмила Алексеевна – заслуженный учитель Российской Федерации, лауреат премии Президента РК «Общественное признание», Почетный гражданин Республики Калмыкия.

В августе 1986 года Людмила Алексеевна заступила на должность директора Элистинского педучилища.

Под ее руководством учебное заведение получило статус колледжа, в структуру которого тогда вошли прогимназия, базовая начальная школа, педагогический лицей и сам колледж.

Преподаватели педколледжа с учеными КГУ разработали методологию совершенствования содержания образования в национальных школах и дошкольных учреждениях, и в этом инновационном направлении директор Л. Михайлова стала одной из первых. Именно поэтому наш, калмыцкий, в числе двух педколледжей – новаторов России, был включен в проект ЮНЕСКО «Национальная школа». Благодаря участию в нем педколледжа, в коллективе, по настоянию директора, появились собственные аспиранты, которые защитили диссертации на соискание ученой степени кандидатов педагогических наук.

Грамматическое задание:

1. Произведите морфемный разбор слов: заступила.
2. Сделайте морфологический разбор слов: получило, появились.
3. Выполните синтаксический разбор последнего предложения.

Обучая молодых специалистов практико-ориентированному подходу в преподавании гуманитарных дисциплин, мы решаем и образовательные, и воспитательные задачи, так как студенты учатся эффективным способам получения и анализа доступной информации и целесообразного ее применения. Практико-ориентированные тексты носят также воспитательный характер, помогают студентам в определении профессиональной идентичности.

Таким образом, деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности [3].

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.
2. Газман О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема // Новые ценности образования: десять концепций и эссе. – М., 1995. – Вып. 3. – С. 58–64.
3. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М. Педагогика поддержки. – М.: Мирос, 2001. – 207 с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

**Аннотация.** В статье раскрываются вопросы наставничества и деятельность наставников в БПОУ РК «Многопрофильный колледж»

**Ключевые слова:** колледж, специальность, наставничество, наставники, деятельность педагогов-наставников, дорожная карта, эффективность.

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

Актуальность возрождения института наставничества определена государственной политикой России в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Наставничество на современном этапе стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Технология наставничества – форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (обучающего) – менее опытному (обучаемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Технология позволяет получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи (например, через учебные пособия, урочную систему обучения, самостоятельную и проектную деятельности, формализованное общение).

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся.

Организация наставничества в БПОУ РК «Многопрофильный колледж» регламентируется Положением о наставничестве, Программой наставничества на 2023-2024 учебный год, приказом директора о внедрении целевой модели наставничества, Дорожной картой внедрения целевой модели наставничества на 2020-2024 годы.

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов БПОУ РК «Многопрофильный колледж».

В качестве основных задач Программы представлены:

- подготовка обучающегося БПОУ РК «Многопрофильный колледж» к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

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

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в БПОУ РК «Многопрофильный колледж».

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества, две главные роли:

- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник стремится помочь наставляемому приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией (специальностью) и становится тем, кто в нужный момент окажет всестороннюю поддержку на пути взросления, социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития, самосовершенствования и профессионального самоопределения студента. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию и наращиванию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности и профессионала.

Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта. Наставническая деятельность – это постоянная межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, а также личностными качествами. Человек (педагог, в рамках нашего вопроса), принимающий роль наставника, имеет устойчивую внутреннюю мотивацию к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям (студентам, в частности); испытывает содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; проявляет лидерские качества, настойчивость, нацеленность на результат, терпение и толерантность, открытость, общительность, коммуникабельность, склонность к постоянному саморазвитию; его личные ценности соответствуют ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры педагогического колледжа. Важным условием взаимодействия является обоюдное согласие наставника и наставляемого к совместной работе, готовность наставника к передаче опыта. Можно сказать, что наставник должен быть настоящим «двигателем», при этом для самого наставника миссия наставнической деятельности служит стимулом к профессиональному росту.

Подробнее рассмотрим вопрос взаимодействия наставников с наставляемыми студентами в рамках развития профессиональных компетенций студентов специальности 44.02.01 Дошкольное образование.

В профессиональном самоопределении и становлении будущих воспитателей важно создать оптимальные условия для раскрытия потенциальных возможностей сегодняшних студентов. Задачами этого направления наставнической деятельности являются:

- оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных навыков, умений и знаний студентов;
- воспитывать профессионально значимые качества личности студентов;
- прививать студентам интерес к деятельности по саморазвитию и самосовершенствованию;
- создавать условия для успешной адаптации и социализации студентов на учебной и производственной практиках, в обществе, педагогической среде;
- передать личный профессиональный опыт;
- обеспечить подготовку студентов к участию в чемпионате профессионального мастерства «Профессионалы», в частности, по компетенции «Дошкольное воспитание».

Наставники в колледже определяются коллегиальным решением на собрании, их выбирают из числа квалифицированных педагогов, обладающих высокими профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом, в том числе, по компетенции «Дошкольное воспитание», опытом участия в

чемпионатах профессионального мастерства Ворлдскиллс Россия, а также положительными личностными качествами.

Особое внимание в колледже уделяется повышению квалификации наставников: наставники прошли обучение по программе «Практика и методика подготовки кадров с учетом стандартов Профессионалов России», имеют сертификаты региональных экспертов, свидетельства на право участия в оценке демонстрационного экзамена по стандартам и др.

Наставляемое лицо отбирается из числа студентов колледжа, обучающихся по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» и проявляющих незаурядные способности в учебной деятельности и в процессе прохождения производственной практики (деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации).

Наставническая деятельность в колледже строится по определенному алгоритму в ходе трех последовательных и взаимосвязанных этапов. На первом этапе осуществляется диагностика уровня профессиональных навыков, умений студента в соответствии с конкурсным заданием последнего Национального чемпионата «Профессионалы» по компетенции «Дошкольное воспитание». На втором этапе составляется индивидуальный план подготовки студента к участию в Региональном чемпионате профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенции «Дошкольное воспитание». Далее студент знакомится с документами, регулирующими участие в чемпионатах профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенции, осваивает и совершенствует навыки выполнения работ в соответствии с конкурсным заданием по компетенции «Дошкольное воспитание».

При этом наставник выступает в разных ролях: в роли коуча (личного консультанта, который помогает студенту ставить цели и добиваться их, находить баланс, определять приоритеты для развития, зоны роста, продвигаться в профессиональном развитии), ментора (опытного профессионала, готового поддержать и вдохновить своего подопечного, менти, в его личной или профессиональной жизни в зависимости от запроса, не давая прямых ответов и решений, но помогая разобраться с теорией и направить в нужное русло), тьютора (сопровождающего студента в образовательном процессе, помогающего ему решать многие образовательные и организационные вопросы) или эдвайзера (эксперта, который помогает студенту решить ряд стратегических задач в конкретной сфере, дает необходимый профессиональный совет).

Говоря о методах и приемах осуществления наставнической деятельности, необходимо отметить их большое разнообразие. Среди основных можно указать: личный пример, демонстрация, совместное планирование и анализ деятельности, инструктирование, консультация, соревнование, создание ситуации выбора, выполнение заданий проблемного типа, «повышенной сложности», дискуссия, создание алгоритма, требование, убеждение, провокация, подсказка, умышленная ошибка, создание ситуации успеха, контроль, оценка, поощрение и др.

Результатами успешной наставнической деятельности, на наш взгляд, можно считать повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии, собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым, развитые общие и профессиональные компетенции, наличие у студента призовых мест в чемпионатах профессионального мастерства «Профессионалы».



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

ГАПОУ АО «Астраханский социально - педагогический колледж», г. Астрахань

**Аннотация.** Данная статья раскрывает основные понятия категории наставничества, описывает методы становления будущего воспитателя. Проанализировано значение наставничества на всех этапах профессионального обучения. Доказана роль наставничества на этапе профессиональной адаптации

**Ключевые слова.** Наставничество, профессиональное становление, адаптация, профессиональная адаптация

Проблема становления молодого специалиста в условиях дошкольной образовательной организации является актуальной, что подтверждается рядом положений. В соответствии с Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 279-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ) дошкольное образование впервые стало первым уровнем общего образования.

Одна из задач государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642, – разработка и реализация комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, направленной в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками [4].

Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, ставит следующие задачи: внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций, и формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими.

Дошкольное образовательное учреждение оказывает образовательные услуги по воспитанию и развитию детей дошкольного возраста. Профессионализм педагогов необходим для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Молодые педагоги, пришедшие на работу в дошкольное образовательное учреждение, сталкиваются с разными проблемами: имеются трудности в адаптации к новому коллективу, ведении многих документов, организации учебной деятельности, в написании планов и конспектов, а также грамотном применении знаний на практике.

Исходя из вышеперечисленного, чтобы обеспечить профессиональный рост, выявилась необходимость найти определённую форму работы с

молодыми педагогами. Особенность работы начинающих педагогов заключается в том, что в первый день они полностью выполняют все служебные обязанности и несут ответственность вместе с опытными педагогами с многолетним стажем работы. [3]

В широком смысле понятие «адаптация» заимствовано из биологии и обозначает приспособление к окружающей среде.

Профессиональная адаптация педагога – это процесс освоения педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения – взаимодействия с коллегами, администрацией, воспитанниками и их родителями.

Профессиональная адаптация – это сложный процесс, имеющий свои трудности и противоречия.

Обозначим противоречия в работе молодого педагога:

- между провозглашением в документах Правительства РФ ориентацией на индивидуализацию образования, учет интересов и потребностей конкретного ученика и реальной заинтересованностью учителей в увеличении зарплаты. Поясним, что на данный момент заработная плата педагога зависит от количества обучающихся, а не от эффективности их деятельности.

- между уровнем подготовки в педагогическом учреждении и сложностью задач, требований, подрывающих адаптационный потенциал молодого педагога.

- между потребностями и способностями начинающего педагога, его индивидуальными ценностями и предпочтениями, и нормами, и ценностями, которые транслируют большинство коллег на рабочем месте.

Теперь подробнее рассмотрим три компонента профессиональной адаптации педагога: – психофизиологический – приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к незнакомому, поурочному режиму труда и отдыха;

– социально-психологический – вхождение в коллектив через схожесть целей и интересов молодого педагога и педагогического коллектива, воспитанников; оформление нового психологического стереотипа поведения, изменение личностных качеств в соответствии с ориентацией на требования педагогической деятельности, принятие норм и правил поведения в образовательном учреждении;

– профессиональная – активное освоение педагогом поведения в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; привыкание молодого специалиста к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что адаптация учителя – это процесс успешного включения его в профессиональную деятельность. Продолжительность адаптационного периода у каждого человека, как правило, индивидуальна и складывается в зависимости от первоначальных условий и способностей.

Хочется отметить, что необходимость сочетания профессионального и социального приспособления к новой среде является одной из первостепенных задач для молодого педагога.

Успешный процесс адаптации обеспечивает высокую эффективность дальнейшего труда педагога. Нередко возникают случаи, когда затрудненная адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие на педагога, но также приводит к снижению качества преподавания и взаимодействия с участниками педагогического процесса и, в конечном счете, к ухудшению профессиональных результатов учителя.

Организация наставничества является эффективным и результативным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального развития. Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного педагога, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности

Цель наставничества – помочь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Наставничество начинающему педагогу дает возможность получить поддержкой более опытного коллеги, повысить его профессиональные компетенции и позволяет передать педагогу-наставнику – свой педагогический опыт. Только от опытного специалиста молодой специалист на рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Назначение наставника должно производиться по обоюдному согласию наставника и молодого специалиста. Очень важна психологическая совместимость наставника и молодого специалиста. Перед наставником ставится целый ряд задач: заинтересовать профессией педагога, ускорить процесс профессионального развития, помочь адаптироваться в новой команде.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования. [4] Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным

Вступая в педагогическую деятельность, молодой педагог попадает в новую для него социальную и профессиональную среду, а также в новые режимы умственных и физических нагрузок, в новую сферу отношений и взаимодействия.

В связи с этим, перед каждым молодым специалистом с первых дней вступления в трудовую деятельность встает ряд взаимообусловленных задач:

– найти оптимальные варианты взаимодействия со всеми участниками учебного процесса – воспитанниками, коллегами, администрацией образовательного учреждения, родителями;

– умело применять знания и практические навыки, полученные в педагогическом учебном заведении, предварительно оценив уровень использования инновационных методов в учебном процессе и целесообразность внедрения нововведений;

– оценить собственные способности, требования нового социального окружения, профессиональную деятельность и при необходимости постараться скорректировать свое поведение.

Последовательное решение вышеупомянутых задач является необходимым условием для благоприятной последующей социально-профессиональной адаптации педагога, начинающего трудовую жизнь.

Таким образом, профессиональное становление молодого педагога происходит непрерывно, шаг за шагом. В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления начинающих педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения и конечно же сказывается на результатах учеников, ради успехов которых учитель усердно трудится.

Безусловно, ни из одного педагогического вуза или колледжа не выпускается стопроцентно сформированный, высококвалифицированный специалист. Именно в образовательном учреждении происходит процесс становления педагога как профессионала. Поэтому администрации учебного заведения в первую очередь стоит позаботиться о новом сотруднике, создать именно такие организационно-педагогические условия, в которых переход от теории к практике был бы успешным. Благоприятный социально-психологический климат, наличие педагога-наставника, определение и разработка методической деятельности, основанные на личностно-ориентированном подходе и многое другое позволит помочь педагогу проявить себя и адаптироваться на любом рабочем месте

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адушкина, К. В. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образования [Электронный ресурс]: учебное пособие / К. В. Адушкина, О. В. Лозгачёва; Урал. гос. пед. ун-т. – Электрон. дан. – Екатеринбург: [б. и.], 2017–1 электрон. опт. диск (CD-ROM)

2. Златокрылец, Т. Г. Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого специалиста и наставника / Т. Г. Златокрылец, И. А. Черных. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2023. – № 29.1 (476.1). – С. 20-22. – URL: <https://moluch.ru/archive/476/104982/> (дата обращения: 30.09.2023)

3. Копытова, Е. А. Теоретико-методологическое обоснование проблемы становления молодого специалиста в условиях дошкольной образовательной организации / Е. А. Копытова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 5 (347). – С. 338-340. – URL: <https://moluch.ru/archive/347/77805/> (дата обращения: 30.09.2023)
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_319308/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/) (дата обращения: 08.01.2021)
5. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 50 (184). – С. 256-260. – URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 30.09.2023)
6. Пономарёва, Л. И. Тьюторское сопровождение молодых педагогов как инновационный компонент процесса управления дошкольной образовательной организацией // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57–4. – с.174–178.
7. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_286474/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/) (дата обращения: 08.01.2021).
8. Черданцева Е. В. Организация работы с молодыми педагогами в муниципальной системе образования // Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление. Материалы II межрегиональной научно-практической конференции. –2015 –с. 3–7

Чимидова В.В.  
Араев О.А.  
Лиджи -Горяева Д.К.  
Чимидова А.Э.  
Бамбарыкова Д.Ю.  
Французова Н.Б.  
Санджиева А.В.

## ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

*ФГБОУ ВО Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,  
БПОУ РК Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой  
г. Элиста*

**Аннотация.** В статье раскрывается содержание и механизмы реализации педагогического сопровождения добровольчества будущих специалистов. Добровольчество студентов вуза представлено как средство, позволяющее разрешить ведущее противоречие профессионального образования между абстрактным предметом учебно-познавательной деятельности и реальными предметами будущей профессиональной деятельности. Подробно представлен опыт работы Студенческого волонтерского центра: актуальность, цель, задачи, механизмы реализации, направления и инструменты работы и перспективы личностного роста для студентов-волонтеров (добровольцев).

**Ключевые слова:** добровольчество, педагог, студент, подготовка, развитие

Одним из наиболее продуктивных инструментов личностного и гражданского развития во всем мире признано социальное служение, его основной составляющей является волонтерская (добровольческая) деятельность. В Государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы» (Постановление от 30 декабря 2015 года № 1493) сказано о том, что необходимо «развитие волонтерского движения, являющегося эффективным инструментом гражданско-патриотического воспитания».

Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации, разработанная до 2016 г., также предполагает развитие волонтерского движения в России, реализацию государственной программы «Доброволец России» [8]. Для решения социальных проблем, существующих в обществе, необходимо всемерно привлекать членов местных сообществ, поощряя их ответственность и развивая их компетентность. Мы убеждены, что использование добровольческого потенциала студентов учебных заведений: 1) поддержке государственной молодежной политики в социальной сфере на местном уровне; 2) развитию гражданской ответственности и социальной компетентности членов местных сообществ; 3) решению социальных задач на уровне добровольческой компетентности; 4) повышению качества профессиональной подготовки будущих педагогов. Анализируя историю

добровольчества целом и участие студенческой молодежи в различных начинаниях (акциях), а также понимая уникальные возможности применения воспитательного потенциала добровольчества для профессионального роста, мы пришли к выводу о педагогическом сопровождении развития студенческого добровольческого движения в нашем вузе путём создания единого Студенческого волонтерского центра. С этой целью нами была зарегистрирована волонтерская организация на федеральной платформе ДОБРОРУ и пройдены все этапы на пути к верификации аккаунта. В декабре 2022 года нами был подписан лицензионный договор и получена федеральная франшиза от Ассоциации волонтерских центров РФ, что позволило открыть первый и единственный студенческий ДоброЦентр в Республике Калмыкия.

Работа ДоброЦентра направлена на создание условий для полноценной реализации личностного потенциала студентов ВУЗа, а также через вовлечение в волонтерскую (добровольческую) деятельность в местном сообществе лидеры волонтерской деятельности формируют необходимые профессиональные компетенции. Концептуальные установки детерминированы рядом функциональных задач: 1) поиск объектов социального служения и оценку потребностей в волонтерской деятельности; 2) технологическое и методическое обеспечение волонтерской деятельности; 3) привлечение и подготовку студентов-волонтеров; 4) создание добровольческих рабочих мест; 5) создание системы повышения профессиональной квалификации и развития компетентности в социальной сфере студентов-волонтеров; 6) организация и проведение курсов повышения квалификации и тренингов по вопросам молодежной политики, социальной работы, социального служения и личностного развития для студентов-волонтеров; 7) социальное поощрение студентов-волонтеров, создание возможностей реализации личностного потенциала. Мы считаем, что реализация данных задач в сообществе волонтеров – будущих специалистов в конечном итоге обеспечит их творческое, интеллектуальное, гражданское и физическое развитие, будет способствовать приобретению социально значимых навыков, осознанию социальных смыслов профессиональной деятельности.

Работа волонтерского ДоброЦентра КалмГУ направлена на реализацию основных задач в рамках пакета лицензионного договора. Все участники получают волонтерские книжки и поощряются верифицированными волонтерскими часами, что позволяет им участвовать в различных федеральных проектах. Внедрение представленной модели Студенческого волонтерского центра позволит лучше координировать работу волонтерских отрядов вуза, объединить их усилия, повысить эффективность добровольческой деятельности студентов и будет способствовать формированию и развитию у них актуальных профессиональных компетенций.

Анализ ведения волонтерской деятельности среди будущих специалистов позволил констатировать его многонаправленный характер: экологические разовые акции, профилактическая и просветительская работа, помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья и др. Не умаляя социальной значимости каждого из указанных видов деятельности, полагаем, что для

будущей профессиональной деятельности студентов всё-таки наиболее значима работа с детьми различных категорий: сиротами, инвалидами, находящимися в трудной жизненной ситуации, приёмными и т.п. Иллюстрируя данный тезис, следует привести ряд примеров успешного социального партнёрства ФГБОУ ВО КалмГУ общественными организациями и благотворительным фондом в области волонтерства. Одним из них стал социальный проект «Корзина доброты» совместно с фондом Дари Добро.

Изучение имеющегося опыта волонтерства показало, что приобретение опыта профессиональной деятельности и профессиональной коммуникации, а также реализация функционального образа Я в волонтерских практиках способствует процессам профессиональной идентификации студентов вуза. Их участие в добровольческих программах позволяет разрешить ведущее противоречие профессионального образования – между абстрактным предметом учебно-познавательной деятельности и реальными предметами будущей профессиональной деятельности, преодолеть возникновение формальных знаний, которые невозможно применить на практике. Волонтерская работа студентов педагогического вуза предполагает выполнение реальной профессиональной деятельности, способствует обобщению и систематизации знаний, полученных при изучении разных учебных дисциплин, возникновению понимания целостности технологии труда, развертываемой динамично во времени и пространстве [2]. Студенты получают не только уникальный педагогический и социокультурный опыт, но и возможность активного взаимодействия со всеми субъектами учебно-воспитательного процесса школы, социально-педагогического учреждения, общественной организации, совместной работы с опытными педагогами и психологами, что повышает их познавательную и профессиональную мотивации, а непосредственное участие в решении значимых социальных проблем позволяет активизировать механизмы патриотического, духовно-нравственного и гражданского воспитания студенческой молодёжи.



Шараев А.С.  
Ходжигоряев Ц.В.  
Чимидов О.Г.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО: КЛАССИФИКАЦИЯ ФОРМ И МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б.  
Городовикова», г. Элиста*

**Аннотация.** Данная статья посвящена теме наставничества в сфере среднего профессионального образования (СПО) и его классификации по формам и механизмам взаимодействия. В настоящее время наставничество является одной из актуальных тем в образовании, особенно в контексте подготовки молодых специалистов для успешной карьеры.

**Ключевые слова:** Наставничество, профессиональное становление молодого педагога, формы наставничества.

Наставничество на сегодняшний день все больше набирает популярность так как 2023 год объявлен - «Годом педагога и наставника». Направленный, прежде всего, на повышение престижа и статуса профессорско-преподавательского состава [2.с 39].

Феномен наставничества формировался на протяжении всей жизни практически всех поколений, начиная с эпохи первобытного человека. На современном этапе его можно трактовать как способ становления личности, наставляемого при помощи трансляции знаний, умений и навыков более компетентных и грамотных представителей. Продуктивное партнерство усиливает процесс влияния одного человека на другого, а конструктивные отношения помогают устанавливать более тесные и доверительные связи между заинтересованными сторонами.

Существует несколько направлений наставничества:

«Преподаватель-преподаватель», предполагающий совместную работу молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку. [1. с. 18]

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

Взаимодействие педагог - педагог направлено на приобретение и обогащения молодого педагога профессиональными компетенциями, необходимых для трудовой деятельности. Наставник оказывает содействие в преодолении трудностей, воодушевляет, рассказывает о возможностях карьерного роста, перспективы.

При этом формы и методы наставления могут быть совершенно различными: беседы, бинарные уроки, тренинги, совместные внеклассные мероприятия, тематические выступления на предметно-цикловых заседаниях, семинары, консультации методического характера, посещение занятий.

Взаимодействие «неформальный лидер педагогического коллектива – преподаватель, испытывающий профессиональные трудности в сфере взаимодействия и коммуникации» способствует адаптации молодого преподавателя. На данном этапе Наставник оказывает психологическую и личностную поддержку подопечного в вопросах взаимодействия в коллективе. Простой пример, когда наставляемый не находит возможность договориться со студентами или их родителями, возможно отсутствует взаимопонимание относительно взглядов и мыслей, действий и поступков, сложно взаимодействует с административно-хозяйственным персоналом учебного заведения. Основной задачей наставника будет выстраивание многоаспектного социально-психологического адаптационно-интеграционного процесса.

Синергетический эффект проявляется во взаимодействии «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.

Одним из самых конфликтных и противоречивых является взаимодействие участников «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках данного сотрудничества оказывается методическая поддержка, наставляемого по конкретной дисциплине или профессионального модуля, содействие в поиске учебных и методических пособий, даются консультации при составлении рабочих программ и календарно- тематических планов. Задачей наставника на данном этапе 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.

Подготовить специалистов высокого качества – главная цель работы педагогического коллектива Академии. Важно подготовить выпускников, которые будут уметь самостоятельно принимать решения в сложных профессиональных ситуациях, таких которые будут способны мыслить творчески. 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 студенты были усвоенными и конечно же осознанными, так как от того, на сколько подготовленным придет студент в выбранную профессию будет зависеть его карьерный рост, успешность и результативность.

При внедрении системы взаимодействия участников возникает ряд проблем, без решения которых продуктивное осуществление наставничества вряд ли возможно. Отсутствие программы по организации процесса наставничества, неимение документов, регламентирующих работу заинтересованных 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. Нерегулярность встреч участников процесса связанная с неравномерной и разной по часам учебной нагрузкой, либо сложившимися личными обстоятельствами, может приводить к потере интереса взаимного сотрудничества.

Следующая проблема может быть связана с тем, что 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. Иногда происходит «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками и это хотелось бы исключить. Более того заставлять просто копировать свои действия без объяснения причин не нужно.

В качестве методических ошибок процесса наставничества можно выделить: 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.

В заключении хочется представить два вывода. Во-первых, наставничество стоит воспринимать ни как н цель, а как средство достижения успеха. Определенно точно нужно понимать, для каких целей это средство подходит и как стоит его использовать. Во-вторых, наставничество – это большой практический процесс и носит длительный характер. Процесс его возвращения происходит на определенном уровне образовательной культуры, когда есть доверие людей друг к другу в рамках социума, а также присутствует определенная гражданская активность.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 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>

2.. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. Кемерово: Изд-во Кузбас. регион. ин-та развития проф. образования, 2014 144 с.

3. Щевьева А. А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия //Сервис в России и за рубежом. 2010 № 3 (18). С. 213–223. [URL:https://readera.org/14057144](https://readera.org/14057144).

## СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В «ЭЛИСТИНСКОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ИМЕНИ Х.Б. КАНУКОВА»: ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ

*Элистинский педагогический колледж имени Х.Б. Канукова, г. Элиста*

**Аннотация.** В статье рассматривается практический опыт работы наставнической пары «учитель-учитель» в «Элистинском педагогическом колледже им. Х.Б. Канукова», проблемы с которым сталкивается молодой педагог, достигнутые результаты и пути развития.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, образование, молодой педагог, учитель.

*«Леча больного, доктор только помогает природе;  
точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться  
с трудностями постижения того или другого предмета;  
не учить, а только помогать учиться.»*  
К.Д. Ушинский

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Наставничество как 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, навыки работы с инструментами. С помощью наставников у молодых людей формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяются и успешно реализуют себя во взрослой жизни.[1]

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

Считаю верной точку зрения, что полное освоение молодым специалистом педагогической профессии, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.[2]

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Ведь наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и

технологии работы. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся, родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.[3]

В «Элистинском педагогическом колледже имени Х.Б. Канукова» наставничество развивается в рамках «Школы молодого педагога» и наставнических пар.

Для оказания помощи ко мне, как молодому педагогу, был приставлен наставник Шараева В.В. преподаватель социально-гуманитарных дисциплин, Почетный работник СПО РФ, Заслуженный Учитель Республики Калмыкия. Вместе нами были выделены основные проблемы, которые необходимо было решить и направления профессионального развития.

Одной из главных проблем, с которой я столкнулся – это организация методического обеспечения образовательного процесса, которое включало составление рабочих программ, календарно-тематических планов дисциплин. Наставник Валентина Владимировна разработала план, включавший в себя как теоретический материал (изучение ФГОС, правил составления рабочих программ и т.д.), так и практический – непосредственно составление документов с учетом требований ФГОС СПО. В результате этого сейчас мною составлена учебная документация для всех дисциплин. О новом содержании рабочих программ по общеобразовательным дисциплинам на 1 курсах и требованиях к результатам освоения мной в рамках Панельной дискуссии «Общеобразовательные дисциплины в СПО: проблемы и решения» (19 апреля 2023 года) был подготовлен доклад «Особенности содержания рабочей программы общеобразовательной дисциплины «История» в соответствии с обновленным ФГОС».

Современному педагогу необходимо уметь сочетать в своей работе педагогическую и научно-исследовательскую деятельность. Научно-исследовательская деятельность преподавателя включает в себя такие виды деятельности, как постановка научной проблемы и ее исследование; участие в научных мероприятиях; подготовка научных публикаций по теме исследования; управление научно-исследовательской деятельностью обучающихся и др.

Осуществление данных видов деятельности требует наличия у педагога интеллектуальных, творческих способностей, организационных и научно-исследовательских умений, осуществления рефлексии на всех этапах научно-исследовательской работы. Всестороннее развитие педагога является одним из условий «Гуманной педагогики» – концепции, разработанной известным отечественным педагогом Ш.А. Амонашвили.[4]

Под руководством наставника за прошлый год принял участие как в очных научно-практических конференциях (Всероссийская научно-практическая конференция «Современные социальные и экономические процессы: проблемы, тенденции, перспективы регионального развития»), так и в заочных (Всероссийская конференция «Практические аспекты применения современных технологий при обучении школьников в рамках, обновленных ФГОС»). На конференции в рамках секции «Особенности социального взаимодействия в молодежной среде» был представлен доклад на тему «Изучение истории Калмыкии как инструмент патриотического воспитания среди студентов СПО».

Одним из важных средств повышения квалификации преподавателя как молодого специалиста является проведение открытых уроков. На мой взгляд, через открытый урок предоставляется возможность оценить собственную педагогическую деятельность, стать более уверенным в себе, также раскрыть и активизировать обучающихся на новом уровне педагогического взаимодействия. Совместно с наставником предварительно обсудили тему и форму урока, какие наглядные средства могут быть привлечены, предложить студентам небольшой обзор источников и аудиовизуальных средств по теме и др.

В результате 12 апреля 2023 года был проведен открытый урок истории у студентов 1 курса специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах по теме «Гражданская война в России 1917-1922: причины и основные участники». Тип урока - освоение новых знаний. Мною были использованы технологии: развития критического мышления через чтение текста и анализ, технология информационного обучения, информационные-коммуникационные технологии. При анализе урока наставник отметил умение педагога следовать выработанному плану, работать на устранение затруднений, учить проявлять интерес к изучению нового; применять полученные знания на практике. Педагог уделял большое внимание формированию умений мотивировать свои действия, проявляя интерес к новому учебному материалу; развивать самооценку своих учебных действий. Умелое использование ИКТ.[5]

Таким образом, сущность наставничества в образовании заключается в передаче знаний и опыта от более опытных педагогов – менее опытным. Процесс наставничества носит длительный характер. Его результатом является получение молодыми преподавателями необходимых компетенций и создание условий для их успешной адаптации в сфере образования. Одним из главных результатов работы в наставнической паре я считаю овладение навыками организации методического обеспечения образовательного процесса, особенно в условиях изменения российской системы образования в целом, т.е. принятия новых ФГОС СОО. При этом остается большой пласт работы, особенно в сфере овладения различными педагогическими методами и формами работы со студентами, приемами того же наставничества, но уже в рамках пары «учитель-ученик».

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Москва. 2007. 27 с
2. Кондратьева О. Г. Региональная система поддержки самоуправления обучающихся в учреждениях профессионального образования: дис. д-ра пед. наук. – М., 2012. – 500 с.
3. Абанкина И. В. Образование: устремленность в будущее // Притяжение образования: 5-е Сабуровские чтения: тез. докл. – М.: Логос, 2015. – С. 188–199.
4. Гуманная педагогика в современной практике образования. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumannaya-pedagogika-v-sovremennoy-praktike-obrazovaniya> (дата обращения 29.09.2023)
5. Открытый урок как средство презентации опыта молодого преподавателя педагогического колледжа. // URL. - <https://pedcollege-lista.ru/nauchno-metodicheskaya-rabota/nastavnichestvo/> (дата обращения 29.09.2023)



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ГЕОГРАФИИ В УСЛОВИЯХ СПО

*Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Калмыкия «Торгово-технологический колледж», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье рассматривается технология наставничества как одного из механизмов развития коммуникативных грамотности и компетенций в условиях современного колледжа на примере обучения географии.

**Ключевые слова:** технология наставничества, коммуникативные компетенции, коммуникативная грамотность, интерактивное обучение, коммуникативно-диалоговые технологии.

Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые 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. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка обучающихся разных ступеней и форм обучения.

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/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставническая деятельность осуществляется для решения психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающегося через раскрытие личностного и творческого потенциала.

В литературе выделяют пять основных проблем обучающегося, которые решаются с помощью наставничества, среди которых проблема неразвитых коммуникативных навыков, затрудняющих рост личности обучающегося как в социальной, так и профессиональной сфере, является одной из ключевых.

Технология наставничества является одной из форм организации учебно-воспитательного процесса для формирования коммуникативных навыков. Это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве (из проекта РФ «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся...»).

Наставничество является одной из центральных тем национального проекта «Образование», который был утвержден в конце 2018 года.

Данная технология способствует реализации следующих задач национального проекта «Образование»:

- раскрыть личностный и творческий потенциал обучающихся;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- улучшить результаты обучающихся в образовательной и других сферах;
- создать комфортную среду для развития;
- развивать коммуникативные навыки.

Все это подтверждает актуальность наставничества как возможность развития коммуникативной грамотности обучающихся. Формирование коммуникативной грамотности – это довольно длительный и сложный процесс, который строится в соответствии с возрастными психологическими и интеллектуальными возможностями обучающихся. Наставничество способствует более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, становлению гражданской позиции.

Метод наставничества развивает умение сопереживать, понимать и принимать другого человека – это «мягкий» способ передачи знаний с высокой скоростью усвоения. Эта технология привлекает тем, что в роли наставников могут выступать как преподаватели и мастера производственного обучения, так и сами обучающиеся. Ограничений по возрасту здесь нет. В роли наставника может попробовать себя каждый.

Совершенствование навыков коммуникации, самоорганизации, повышение успеваемости – это только некоторые направления в наставничестве. Необходимо, чтобы сам обучающийся (наставляемый) выделял для себя нерешенный вопрос, как важный, и понимал, что затрудняется разрешить его самостоятельно.

Наставничество – это серьезный, ответственный процесс, где большую роль играет мотивация педагога. Формирование коммуникативных умений обучающихся через наставничество способствует повышению качества учебно-воспитательного процесса, формированию не только коммуникабельности, но и таких качеств личности, как целеустремленность, ответственность, милосердие, принятие взвешенных решений, самооценка и других.

Формирование коммуникативных компетенций в образовательном процессе неизбежно приводит к изменению как методов преподавания, так и отслеживания результатов образовательного процесса, переориентации всей образовательной работы с результата на процесс ее выполнения.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) определяет состав коммуникативных действий, куда входят: определение цели, функций участников, способов взаимодействия; постановка вопросов; выявление, идентификация проблемы, поиск и оценка альтернативных способов разрешения конфликта, принятие решения и его реализация; умение с достаточной полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с

задачами коммуникации; владение монологической и диалогической формами речи в соответствии с грамматическими и синтаксическими нормами родного языка.

Включение интерактивных и коммуникативно-диалоговых технологий в систему наиболее значимых для формирования коммуникативных компетенций обучающихся определяется тем, что в процессе их использования в образовательной среде колледжа, деятельность обучающихся приобретает характер критического осмысления различных проблем в общении, что обеспечивает развитие способности к обоснованной аргументации, оценке доводов в принятии решения в сложных жизненных ситуациях (А.А. Бодалев, М.В. Кларин, Г.К. Селевко и др.), особенно с помощью наставника.

Если в средней школе основная деятельность ученика направлена на учебу, получение новых знаний умений и навыков, то в системе СПО – это общение и учебно-познавательная деятельность. Так как особенность подростка – это реализация в коллективе и социальная значимость. Всё развитие подростка зависит от того, какое место он занимает в системе человеческих отношений, в системе общения, где одну из ведущих ролей играет наставник в лице преподавателя или мастера производственного обучения.

Именно в процессе общения с наставником и другими людьми обучающиеся усваивают общечеловеческий опыт, накапливают знания, овладевают умениями и навыками, формируют своё сознание и самосознание, вырабатывают убеждения и идеалы и т.д. Только в процессе общения у подростка формируются духовные потребности, нравственные и эстетические чувства, а при обучении в колледже и коммуникативно-профессиональные навыки и умения.

Реализация функций обучения и воспитания подрастающего поколения происходит также через общение.

Предмет география – это устный предмет, где необходимо уметь говорить, выражать свои мысли. Поэтому процесс обучения предмету будет успешным в том случае, если будет построен на коммуникативной основе. Таким образом, научив общаться при изучении географии, мы ведём обучающихся не только к коммуникативному умению, а в целом к успеху, к становлению успешного профессионала.

Преподаватель в системе традиционного обучения – дающий знания, играет роль «фильтра», пропускающего через себя учебную информацию, а студент – объект обучения. В системе интерактивного обучения преподаватель играет роль наставника в работе, активизирующего взаимонаправленные потоки информации, а обучающиеся выступают полноправными участниками образовательного процесса. Между наставником и обучающимися создана атмосфера сотрудничества и взаимодействия.

Применение исследовательского метода при формировании коммуникативных умений – один из результативных видов работы, особенно на этапе подачи результатов своих исследований. При выполнении исследовательской работы роль наставника выходит на начальных этапах на

уровень ведущего этот процесс, а затем контролёра и эксперта выполненной работы. Особенно интересны исследования с привлечением родителей, опыта общественности, со сбором информации у респондентов. Для сбора информации важны материалы по географии родной республики, своего населенного пункта, доклады и презентации по темам, составление сканвордов, кроссвордов по темам, составление туристических тематических маршрутов по интересным местам Калмыкии, которые обучающиеся с удовольствием защищают путём публичного выступления.

При работе над проблемой использования интерактивных методов для развития коммуникативных умений и навыков обучающихся выявлено, что результативность работы невозможно определить, только измеряя качество и уровень знаний. Скорее важно понять, как развивается личность, становится ли она успешнее во всех своих проявлениях.

Важнейшими компонентами диалоговой технологии являются проблемность, общение, сотрудничество. Все компоненты процесса обучения не только обосновываются наставником в лице преподавателя, наравне с обучающимся наставник является равноправным участником этой деятельности. На их основе организуются разнохарактерная и разноуровневая деятельность обучающихся, групповое создание проектов по решению комплексных проблем, активное общение. Это способствует саморазвитию и самореализации обучающихся, развитию коммуникативной компетенции. В процессе диалога происходит развитие самостоятельности и критичности мышления, инициативы и собственной позиции, стремления обсудить и решить поставленную перед ними проблему.

При развитии коммуникативных компетенций на уроках географии в условиях СПО для организации учебного взаимодействия преподавателю-наставнику следует учитывать доминирующие коммуникативные компетенции:

- осуществлять воспроизведение преобразованного текста в зависимости от целей и условий;
- знать формы вопросов и ситуации их применения;
- формулировать вопрос;
- делать сообщение, доклад;
- отстаивать собственную точку зрения;
- контролировать логику развертывания изложения;
- понимать позицию другого, различать в речи факты, понятия, объяснения, мнения;
- формулировать контраргументы;
- использовать различные виды чтения (выборочное, поисковое, аналитическое, критическое и др.);
- взаимодействовать в различных формах учебного диалога.

В связи с тем, что в основе ФГОС лежит системно-деятельностный подход, который подразумевает самостоятельное «открытие» обучающимися нового знания в процессе обучения, для организации учебного процесса при формировании коммуникативных компетенций целесообразно использовать

приёмы коммуникативно-диалоговых технологий: «опрос в форме диалоговой пары», «двойной дневник», «тонкие и толстые вопросы», «круглый стол», «зигзаг», «перекрестная паутинка», «верные – неверные утверждения», «прогнозирование с помощью открытых вопросов».

Развитию коммуникативных компетенций способствуют также такие приёмы, как «Турнир ораторов», «Интеллектуальная дуэль» и «5-ти минутное эссе», подготовка которых полностью обеспечивается преподавателем-наставником.

Например, приём «Турнир ораторов» целесообразно применять в условиях СПО. Этот приём обеспечивает развитие коммуникативных компетенций, способствует освоению искусства публичного выступления, которое оценивается по следующим критериям: логика выступления, художественность речи, общение с публикой, пластическая выразительность, этичность, умение демонстрировать наглядный материал и т.п. Из аудитории выбираются два конкурсанта – оратора, которые заранее готовят свои выступления по обозначенным темам, например, «Удобное ли положение занимает США?»; «Миграционная подвижность населения Германии очень невелика. Хорошо это или плохо?» или «Альтернативные источники энергии – топливо будущего».

Совместное «смешанное» обучение групп разных специальностей и направлений подготовки – один из результативных видов работы. Практикуются очные и заочные викторины, особенно при изучении вопросов демографии, культуры и традиций разных этносов, географии стран, регионов России и родной республики, дискуссионно-исследовательская работа и последующая презентация этих исследований с элементами мастер-класса, презентация по темам, составление сканвордов, кроссвордов, тестовых материалов, по темам, которые обучающиеся с удовольствием готовят для студентов других групп, и, в свою очередь, защищают работы подготовленные студентами других специальностей. При совместном «смешанном» обучении групп разных специальностей и направлений подготовки предусматривается уже другой уровень наставничества, когда наставником являются сами студенты друг для друга.

Коммуникативная культура – важнейшее проявление общей культуры человека, функциональная речевая компетентность гражданина современного общества, состоятельность речемыслительной деятельности будущего первоклассного специалиста, независимо от того, в какой сфере будет находиться его профессиональный интерес. Поэтому формирование коммуникативной компетенции является одной из важных задач изучения всего курса географии в целом, среди ключевых инструментов которого является метод наставничества.

Наставничество – эффективный способ передачи опыта молодёжи. Польза от данного процесса двусторонняя – обогащение опытом, совершенствование квалификации и профессионального мастерства как наставляемого, так и самого наставника. Наставничество в системе среднего профессионального образования является достаточно востребованным, так как

наставничество может помочь адаптироваться к будущей профессии как молодым специалистам, которые только именно в колледже начинают свой профессиональный путь, чтобы в дальнейшем стать достойными профессионалами.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. – 2019 – №3. – С. 4-18.
2. Душина И.В. Методика и технология обучения географии: пособие для учителей и студентов пед. ин-тов и ун-тов / И.В. Душина, В.Б. Пятунин, Е.А. Таможняя. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2014. 322 с.
3. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. – URL: <https://clck.ru/QWQbY>
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. – URL: <https://goo.su/1yhG>
5. Седов К.Ф. Дискурс и личность: эволюция коммуникативной компетенции / К.Ф. Седов. – М.: Просвещение, 2014. – 167 с.
6. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. – М.: Народное образование, 2013. 256 с.
7. Синягина, Н.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153с.
8. Хуторской, А.В. Коммуникационные компетенции в обучении: научно-методическое пособие / А.В. Хуторской. – М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2014. 37 с.: ил. (Серия «Новые стандарты»).
9. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – №4. – 2019. – URL: <http://irortsmi.ru/node/804> (дата обращения: 17.10.2022). 25

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*БПОУ РК «Многопрофильный колледж», г. Городовиковск*

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

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

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

*А.С. Макаренко*

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – преподавателе. При реализации на практике основных нововведений в Российском образовании именно педагог является основной фигурой.

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

Современные требования к системе образования, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не

разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы [7].

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

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

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

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

Цель работы наставника – оказать помощь молодым коллегам адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Мой наставник – Воробьева Наталья Павловна для достижения данной цели использовала наиболее эффективные формы работы с молодыми педагогами такими как:

проведение уроков для молодого педагога;



организация индивидуальных консультаций;

знакомство с опытом других мастеров производственного обучения, совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;

подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;

посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или в дифференцированного подходов;

ознакомление с новинками методической литературы;

консультации по подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Мой наставник начинала сопровождение с выявления моих потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня моей теоретической подготовки, установления в каких вопросах я испытываю трудности.

Наша совместная деятельность, наставника и молодого педагога, начиналась с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Совместно с мастерами анализировали проведенные ими уроки, делали методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока. По мере адаптации анализ моих уроков показал, что я достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки, умею организовать учебную деятельность студентов, использую современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые, другие элементы (лично-ориентированная, проблемно-диалогического обучения и др.).

В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому наставником разработана программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Для решения поставленных задач на тренинговых занятиях используются активные формы работы, которые помогают развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики: деловая игра, упражнения на формирование определенных качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения, краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др. Приоритетом любой тренинговой работы является принцип «Развитие позитива важнее исправления негатива». Это означает, что на данных тренинговых занятиях важно увидеть удачи и достижения молодого специалиста, чем анализировать ошибки и неудачи в его работе. Наставник также повышал мою самооценку, чувство уверенности в себе, формировала способность оптимистически воспринимать окружающий мир.

Итак, сущность наставничества заключается в процессе обучения на рабочем месте. В колледже выработана стратегия адресного подхода к

молодым кадрам, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Данный метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, он способствует решению проблем, связанных со старением кадров.

У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми кадрами, в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания, наставничество - относительно недорогая форма работы с молодыми специалистами.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и повышается квалификация и профессиональное мастерство наставника. Для колледжа это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).

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

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

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

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

6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26

7. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

Эрендженова О.К.  
Мучкаева Б.Д.  
Насунова Е.В.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Калмыцкий филиал ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Элиста*

**Аннотация.** В статье подчеркивается важность непрерывного профессионального развития, трансляция передового опыта педагогов. Автор отмечает, что наставничество в системе профессионального образования – это эффективный метод адаптации человека к новым условиям его деятельности.

**Ключевые слова:** наставничество, способ передачи знаний, профессиональное развитие, эффективный метод адаптации, системы взаимодействия, молодые профессионалы, образовательная технология.

В настоящее время общество снова обратилось к введению наставничества. Сегодня вопрос профессионального сопровождения обозначился особенно остро, так как стремительные изменения почти во всех сферах деятельности, в том числе в системе образования требуют моментальной реакции. Наставничество является наиболее эффективным методом адаптации молодого (нового) специалиста к новым реалиям.

Это древнейшая форма обучения старшими младших необходимому поведению, профессиональным навыкам, формирование жизненных ценностей и позитивных установок. Поэтому именно наставничество считалось действенной формой не только профессионального, но и нравственного воспитания [1]. Система наставничества подразумевает способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление ему помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику [2]. Сегодня практически невозможно найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы [2]. В настоящее время общество снова обратилось к введению наставничества практически во все сферы деятельности, так как стремительные изменения в системе образования, экономике и промышленности требуют моментальной реакции.

Таким образом, наставничество сегодня не инновация, не дань моде, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации человека к новым условиям его деятельности.

Анализ опыта наставничества в СПО выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества;
- отсутствие адекватных систем мотивации и поощрения наставников [3];
- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников [2].

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что сейчас система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных. В связи с этим наставничество в образовании приобретает новые черты, активно продвигаются новые проекты, такие как «Молодые профессионалы», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность» и другие.

Самыми распространенными моделями наставничества в образовании считаются: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени [2]. Насколько важна роль наставника в системе СПО, мы видим на примере процесса подготовки студентов, участвующих в профессиональных конкурсах WorldSkills. Именно наставник становится для обучающихся «путеводителем» при выборе компетенции для участия в чемпионате, помощником в организации учебной деятельности при подготовке к чемпионату и создателем благоприятного климата с применением различных форм воспитательной работы [1].

В ФГБОУ ИВО «МГГЭУ» Калмыцкий филиал города Элиста на протяжении нескольких лет существует такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами (модель «учитель – учитель»). Имеется положительный опыт организации общественного профессионального объединения по работе с молодыми педагогами - Школа молодых педагогов. Основная цель ее работы - создание единого молодежного педагогического сообщества, где созданы условия для профессионального роста. Школа молодого педагога работает в открытом режиме, к участию привлекаются представители высшей школы, специалисты психолого-педагогической службы, методисты научно-методического центра, педагоги-стажисты, специалисты рескома профсоюза работников образования, ветераны педагогического труда, члены молодежных и образовательных учреждений города Элиста и.т.д. В рамках работы Школы - целая система мероприятий: консультации, круглые столы, тренинги, открытые уроки, обучающие проблемные семинары и многое другое. Такие формы работы помогают

начинающим педагогам адаптироваться в профессиональной деятельности, раскрыть свою индивидуальность, сформировать мотивацию к самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, а затем и «...учить других тому, что сам наилучшим образом знаешь».

Работа опытных педагогов направлена на решение задач адаптации новых (молодых преподавателей, бывших учителей средних школ или вузов) в профессиональной образовательной организации, которое имеет свои особенности ускоренного освоения норм и требований, предъявляемых к преподавателю СПО, вхождения в полноценный рабочий режим.

Педагоги-наставляемые получают от более опытных преподавателей необходимые для данного периода их профессиональной реализации в образовательной организации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. Эффект от персонального наставничества, которое считается наиболее продуктивным, оценивается по достижению определенных результатов: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого; желание продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе; качественный рост успеваемости обучающихся по дисциплинам наставляемого; рост числа собственных профессиональных достижений: участие в педагогических конкурсах, конференциях, наличие методических разработок молодого специалиста, печатных изданий и статей в сборниках и т.п.

Еще одним результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов в своей профессиональной деятельности [1].

Таким образом, наставничество оказывает положительное влияние на уровень профессиональной подготовки специалистов и психологический климат в профессиональной образовательной организации.

Год педагога и наставника дает широкие возможности поднять на качественно новый уровень престиж профессии педагога, повысить интерес к ней у молодежи, создать эффективную систему наставничества для улучшения кадрового потенциала системы образования. Поскольку наставничество признано обществом универсальной технологией передачи личного, жизненного и профессионального опыта, знаний, формирования навыков и компетенций, следует говорить о механизмах его специального регулирования. Поэтому в КФ МГГЭУ пришли к решению создать клуб «Заслуженные учителя Республики Калмыкия», деятельность которого направлена на решение правовых, организационно-педагогических, учебно-методических задач развития наставничества. Среди членов клуба – сильнейшие педагоги КФ МГГЭУ, победители конкурсов профессионального мастерства, имеющие большой опыт работы. В плане работы клуба – целый комплекс мероприятий, в том числе участие в республиканских конкурсах и трансляция передового опыта.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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 // Министерство просвещения Российской Федерации, письмо от 23 января 2020 г. п мр-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (режим доступа: <https://dpo-ilm.ru/laboratory-news/1003201>)
2. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.– URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>

## РЕЗОЛЮЦИЯ

### Межрегиональной научно-практической конференции «Наставничество в образовании: от теории к практике»

*в рамках Года педагога и наставника*

В современных условиях в связи с изменением политической и социально-экономической ситуации отношение к наставничеству изменилось, но не утратило своей актуальности. Однако наставничество претерпело трансформацию по виду деятельности: на современном этапе происходит переосмысление категории «наставничество».

В образовании наставничество сохранилось в его традиционном понимании как передача опыта от педагога-наставника начинающему педагогу, при этом акцент делается на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации.

13 октября 2023 года в Калмыцком филиале МГГЭУ состоялась Межрегиональная научно-практическая конференция «Наставничество в образовании: от теории к практике» в рамках Года педагога и наставника.

**Актуальность проблем**, рассматриваемых в рамках конференции, необходимость их обсуждения педагогическим сообществом обусловлена важностью развития движения наставничества и тиражирования лучших практик наставничества, повышения социального статуса наставника, признания его роли и места в российском обществе.

**Цель конференции:** обсуждение актуальных проблем развития системы наставничества в образовании; рассмотрение новых подходов к организации наставнической деятельности в контексте трансформации современного общества; привлечение заинтересованных лиц к решению актуальных задач для совершенствования стратегий и технологий деятельности по наставничеству.

**Организаторами конференции** выступили Министерство образования и науки Республики Калмыкия, Калмыцкий филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Московский государственный гуманитарно-экономический университет».

В работе конференции приняли участие более 95 человек из городов Российской Федерации (Астрахань, Волгоград, Георгиевск, Саратов, Краснодар, Хасавюрт, Элиста, Городовиковск): руководители, педагоги и специалисты образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования; ученые, занимающиеся вопросами педагогического образования; представители органов государственной власти; средства массовой информации.

**С приветственным словом** к участникам Конференции обратились представители Правительства Республики Калмыкия, Народного Хурала (Парламента) Республики Калмыкия, Аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в ЮФО, Министерства образования и науки Республики Калмыкия.

**Формат конференции** включал в себя ряд мероприятий:



- пленарное заседание;
- секционные заседания;
- выставка профессиональной литературы «Педагоги-наставники»;
- выставка работ преподавателей и студентов КФ МГГЭУ - победителей Республиканского заочного конкурса эссе «Наставничество: территория новых возможностей», конкурса эссе «Моя педагогическая философия»;
- выставка лучших методических разработок преподавателей КФ МГГЭУ;
- выставка УМКД преподавателей КФ МГГЭУ;
- посещение Музея истории Калмыцкого филиала МГГЭУ, кабинета имени ветерана педагогического труда Чедыровой Т.Н.

**Информационная поддержка** конференции: АУ РК «РИА «КАЛМЫКИЯ», сборник научных статей по итогам межрегиональной научно-практической конференции; официальный сайт КФ МГГЭУ (<https://kfilial.mggeu.ru/>).

**Участники конференции обсудили** широкий круг теоретико-методологических, философских, организационно-управленческих вопросов организации наставничества в образовании. В представленных докладах нашли отражение вопросы научно-методического и психолого-педагогического обеспечения наставничества в образовании, социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающейся молодежи; имеющиеся мировые практики; актуальные вопросы трансляции практического опыта и достижений педагогов-наставников в развитии профессиональных компетенций в процессе становления современного специалиста, воспитания социальной ответственности у молодежи в условиях современной России.

Кроме того, организована дискуссия по проблемам «Педагог-наставник: кто он?», «Наставничество: новая модель или устойчивая традиция?» и др., рассмотрены актуальные проблемы в сфере наставничества и влияния наставничества на повышение качества образования.

**Участники конференции отметили:**

- положительные тенденции развития наставничества в образовании Российской Федерации, Республики Калмыкия;
- своевременность и актуальность привлечения внимания профессионального сообщества к проблеме развития и продвижения наставничества;
- наличие российской специфики и региональных моделей развития наставничества.

**Участники конференции познакомились** с практическим опытом развития наставничества на примере деятельности образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования регионов Российской Федерации.

**Участники конференции согласовали** общую позицию в понимании основных направлений практической реализации задач развития и совершенствования наставничества в профессиональном образовании и выработали следующие **рекомендации:**

**1. Министерству образования и науки Республики Калмыкия:**

1.1. Отметить положительную работу конференции, актуальность заявленной темы и ее научно-практическую направленность.

1.2. Активизировать на различных уровнях проведение научных исследований по вопросам наставничества в образовании.

1.3. Предусмотреть проведение научно-практической конференции по развитию и обобщению опыта наставничества в системе СПО на регулярной основе.

1.4. Обеспечить выявление, изучение и распространение имеющегося положительного опыта наставничества в средних профессиональных образовательных учреждениях через публикации, проведение семинаров, мастер-классов.

1.4. Обеспечить повышение квалификации руководителей структурных подразделений и преподавателей средних профессиональных образовательных учреждений по вопросам организации и реализации форм наставничества.

1.5. Рекомендовать при организации и проведении профессиональных педагогических конкурсов включение наставничества в критерии оценки работы профессионалов.

1.6. Предусмотреть разработку форм и видов поощрений руководителей и наставников средних профессиональных образовательных учреждений за выдающиеся достижения по организации и развитию системы наставничества.

## **2. Образовательным организациям СПО:**

2.1. Продолжить работу по развитию движения наставничества.

2.2. Использовать технологии наставничества в воспитательной работе.

2.3. Обобщать, тиражировать, внедрять лучшие практики наставничества.

## **3. Калмыцкому филиалу ФГБОУ ИВО «Московский гуманитарно-экономический университет»:**

3.1 Создать электронный сборник статей по материалам Межрегиональной научно-практической конференции «Наставничество в образовании: от теории к практике».

3.2. Разместить информацию по итогам конференции на официальном сайте Калмыцкого филиала ФГБОУ ИВО «МГГЭУ».

*Оргкомитет*

