

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЗАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИИ И ДИЗАЙНА»

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

*Республиканской научно – практической
конференции*

***«Наставничество как механизм обеспечения
качества образования
и профессионального роста педагога СПО»***

КАЗАНЬ

2023

УДК 377

Печатается по решению оргкомитета конференции

Оргкомитета конференции: Даутов И.Ф., Исакова И.И., Минсафина Л.Х.

Ответственный за выпуск:

Исакова И.И., зам. директора по научно – методической работе ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна», преподаватель высшей квалификационной категории.

Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста педагога СПО. Материалы Республиканской научно-практической конференции (20 января 2023 года). Казань, 2023. – Вып. 1, - 246 с.

В сборнике представлены материалы Республиканской научно-практической конференции «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста педагога СПО».

Целью Конференции являлось обмен опытом научного и исследовательского характера наставничества среди преподавателей для улучшения качества образования в системе среднего профессионального образования Республики Татарстан.

Материалы рассчитаны на широкий круг участников образовательного процесса.

Материалы конференции печатаются в авторской редакции. Оргкомитет не несет ответственность за содержание информации, проводимой авторами.

ГАПОУ «ККТД», 2023

Содержание

Алеева Г.У. О некоторых аспектах наставничества в системе СПО	6
Антонова М.В., Парсанов А.С. Методы реализации наставничества в ВУЗе	10
Арсеньева О.Н. Роль наставничества в образовательной среде учреждений СПО по форме «педагог-студент»	13
Артюхина Т.С. Влияние наставничества на развитие культуры межличностного общения обучающихся в процессе дистанта	15
Ахмадеева Р.М., Маликова З.А. Проблемы модели наставничества в деятельности	20
Ахмерова А.Г., Ражапова Э.И. Наставничество как эффективный метод обучения	23
Ахметзянова Э.И. Роль наставника в становлении молодого преподавателя	25
Бариева Л.И., Закирова Н.Ф. Современные подходы к проблеме повышения квалификации работников образования	28
Баринова Т.В. Профессиональное самоопределение педагога СПО	31
Батыршин Ф.Ф. Наставничество над молодым преподавателем. Роль наставника в реализации актуальных педагогических задач в среднем профессиональном образовании	35
Баширова Ф.Ч. Художественно – педагогическая деятельность преподавателя. Основы мастерства по художественной обработке кожи	38
Бикмухаметова И.Х. Внедрение новых моделей наставничества в систему образования и профессиональную деятельность при работе с молодыми специалистами	41
Билалова Г. А., Билалова Г. М. Наставничество в среднем профессиональном образовании. Форма наставничества «работодатель – студент»	44
Бобков А.Н. Наставничество - путь к самореализации и профессиональному росту молодого мастера производственного обучения	48
Богданова Л.Г. Наставничество как инструмент профессионального развития и роста молодого педагога СПО	50
Бубекова И.А., Имамутдинова Р.Г. Наставничество в руководстве педагогической практикой студента	53
Булатникова И.Л., Яхина Д.Н. Эффективная форма наставничества в педагогическом коллективе - «школа начинающего педагога»	56
Валерова А.В. Наставничество в рамках подготовки студентов к чемпионату WorldSkills	61
Валиуллин С.Х. Наставничество в образовании, как формирование взаимодействия «педагог-студент»	64
Валиуллина Р.Р., Дьяконова Н.А. Практическая реализация наставничества в рамках творческой работы коллектива «Текстильщик»	67
Габдеева Л.М. Наставничество как условие профессионального роста преподавателя	70
Газизуллина Ф.Ф. Виртуальное наставничество как важнейший элемент профессионального роста преподавания в СПО	74
Галимзянова А.М. Использование инновационных педагогических технологий в процессе изучения дисциплины «информатика»	76
Галимуллина Н.Г. Ориентация молодёжи в этнокультурных ценностях в системе обучения родному языку Каюма Насыри	79

Галиуллина Э.Ф. Наставничество в современном образовании	84
Галявиева Ф.Р. Внедрение современных образовательных технологий в процесс преподавания биологии	87
Галявова А.Р. Использование современных инновационных подходов к преподаванию татарского языка и литературы	92
Галаяутдинова Л.Р. Методическое сопровождение молодых преподавателей в форме наставничества «педагог-педагог»	96
Гилязеева А.С. Учитель-наставник с большой буквы	99
Голованова О.Н. Модель наставничества в системе образования и профессионального сопровождения обучающихся в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»	101
Гордеева Н.П. Преемственность как один из инструментов наставничества	104
Гумерова Л.М. Российский и зарубежный опыт наставничества в образовательной среде	106
Зайцева А.И. Мастермайнд и нетворкинг в наставничестве как фактор роста качества профессионального образования	110
Закирова Ч.Ф. Формирование ценностных представлений у подростков	114
Землянцева С.В., Хазиева А.Ф. Наставничество как система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников	119
Ибатуллина А.Р., Красина И.В. Место наставничества в личной педагогической концепции	122
Исхакова И.И. Роль наставничества на предприятиях легкой промышленности для молодых специалистов	126
Куклина Н.А. Наставничество как инструмент становления современного преподавателя	130
Марышева Г. К. Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста педагога СПО. Риски «введение» наставничества в систему образования.	133
Махмутова Г.М. Формирование познавательной активности учащихся как условие развития личности, способной к самопознанию и самореализации	137
Минхайдарова Г.К. Англицизмы и рунглиш в названиях отечественных товаров и брендов	140
Мифтахова А. М. Педагогическое наставничество в формировании традиций преемственности в педагогических колледжах	144
Мулланурова Г.М. Наставничество среди студентов казанского колледжа технологии и дизайна-ключ к успеху	148
Мухамадышова Э.Р. Работа с одарёнными детьми - одно из приоритетных направлений современного образовательного процесса	151
Мухутдинова А.Н. Наставничество как коллективная форма работы с молодыми педагогами	155
Насибуллина И.Б. Использование активных методов для формирования ключевых компетенций обучающихся	158
Никитина А.В., Газизуллина С.А. Наставничество в условиях повышения качества образовательного процесса в ГАПОУ «Международный колледж сервиса»	164
Носова А.Г. Наставничество – как ключ к успешной адаптации педагога	167

Нуретдинова Н.С., Сатунина Т.А. Элементы организации работы наставничества с начинающими (молодыми) преподавателями в ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова»	171
Нурмухаметова И.З. Наставничество как универсальная технология	173
Нурутдинов Л.Р. Сопровождение работы обучающихся по дисциплине «Психология общения»	176
Осипова А.Б., Падюкова А.В. Формы наставнической деятельности в работе по сопровождению молодых специалистов в ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»	179
Пигасова Ю. М., Абузярова Э.Р. Элементы интерактивного обучения на уроках английского языка	182
Полякова И.В. Наставничество как способ адаптации молодого преподавателя	185
Романова Т.В., Минсафина Л.Х. «Роль наставничества в образовательной среде колледжа»	187
Сажина А.В., Баязитова А.А. Наставничество - форма эффективной поддержки самозанятости	193
Сатунина Т.А., Миронова Т.Ж., Варламова Р.В. Наставничество как ресурс для непрерывного профессионального развития педагогов	196
Сафиулина Л.М. Организация подготовки к демонстрационному экзамену	198
Сивакова Е.Б. Роль наставника-преподавателя в развитии технического творчества	200
Сионков Д.И. Роль наставничества в профессиональной деятельности	205
Сирукова М.Ш. Наставничество как одна из форм обучения педагогов и повышения их профессиональной компетентности	207
Сонькина Г.В., Голованова О.Н. Конструктивные изменения во взаимодействии ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» и АО ОЭЗ ППТ «АЛАБУГА»	210
Филиппова Е.В. «Наставничество как механизм адаптации и профессионального роста «молодого» педагога СПО»	212
Фролова Н.А. Профессиональное сопровождение обучающихся в образовательных учреждениях СПО в форме наставничества	215
Харисова И.А., Каримуллина Л.М. Современные образовательные технологии на уроках математики	221
Хисамутдинова С.Э. Реализация наставничества в СПО	224
Хузагарипов А.Г. «Опыт практик наставничества на примере освоения студентами современных цифровых компетенций»	228
Хуснуллина З.М. Дидактический конструкт проектных технологий в образовательном процессе	231
Чигина Э.А. Наставничество - метод эффективного взаимодействия студентов	235
Шабаетова Г. И., Гилязова Е. В. Наставничество в профессиональном становлении молодых специалистов общепита	238
Шайхиева Г.Н. Особенности изучения лексической системы татарского языка русскоязычными учащимися в начальной школе	240
Шигабутдинова О.В. «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста педагога в СПО»	244

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СПО

Алеева Гульназ Усмановна
Преподаватель родного (татарского)
языка и литературы
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»

Согласно толковому словарю русского языка мы можем дать следующее определение данному понятию: «Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции» [1].

Наставник, по С.И. Ожегову, – учитель, руководитель, воспитатель [4]. Педагогический словарь дает следующее определение понятия «наставничество»: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера» [2]. В определениях многих авторитетных источников [7; 3; 5; 6] и обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие».

Данная система является важной частью в становление молодого специалиста профессионалом своего дела, не только с теоретической позиции, но и с практической. Так справедливо отмечает педагог А. С. Макаренко: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов... [2; 125]

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

И это верно, в современном мире молодые педагоги и педагоги, работавшие в другой системе (например, школа или вуз), устраиваясь на работу в систему СПО, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и студентами, так и с методической точки зрения. Как известно, в вузах, сузах и школах предъявляются различные требования, что регулируется гостами и фгосами по СПО. Исходя из этого, мы видим, необходимость наставничества молодого специалиста, ибо, обеспечивается

преимуществом поколений, социальный институт осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Целью наставничества же является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Как правило, наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательному учреждению;

- осуществление ролей «педагог», «классный руководитель»;
- поиск подхода к группе, а также индивидуального подхода к каждому отдельному обучающемуся;

- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего колледжа;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение занятий; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Организация индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов носит поэтапный характер.

1 этап – адаптационный. На этом этапе осуществляется знакомство молодого педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в своем колледже. В начале сотрудничества проводится диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности педагога. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков.

2 этап – основной. Следующий шаг в совместной работе – составление ежегодного индивидуального плана повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства;
- исследовательская работа.

По направлению «Учебно-методическая работа» изучается ФГОС СПО, совместно с наставником разрабатываются рабочие программы учебных дисциплин (МДК, профессиональных модулей); комплекты оценочных средств для оценки основных показателей результатов студентов; календарно-тематические планы; методические рекомендации по выполнению практических заданий, анализируется основная и дополнительная литература.

По направлению «Методическая работа» исследуется системнодеятельностный подход к процессу обучения и алгоритм проектирования современного практико-ориентированного урока. Результатом совместной деятельности по этому направлению является создание методических продуктов:

- технологическая карта урока;
- методическая разработка урока;
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

По направлению «Повышение квалификации и педагогического мастерства» составляется перспективный план-программа самообразования педагога. В рамках выполнения программы молодые педагоги принимают активное участие с выступлениями на заседаниях педсовета, заседаниях предметно-цикловых комиссий.

По направлению «Исследовательская работа» анализируется исследовательская деятельность педагогов и студентов. Результатом является написание молодыми педагогами методического исследования по своей теме, и участие студентов в научно-исследовательских конференциях. Также можно отметить и руководство молодыми педагогами студенческих индивидуальных проектов по дисциплине, с дальнейшей защитой и написание рецензий на данную работу.

3 этап – заключительный. На заключительном этапе проводится анализ результативности профессионального развития молодых педагогов путем заполнения диагностической карты. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

Итоговым показателем профессионального становления молодого педагога является проведение открытого урока.

Данная система работы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов дает возможность на:

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов;
- повышение профессионального уровня молодых педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений и положительная динамика развития профессиональной деятельности молодых педагогов;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы, направленной на выявление потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышение продуктивности работы молодых педагогов и результативности образовательного процесса в профессиональной образовательной организации;
- рост профессионального мастерства молодых педагогов.

В нашем колледже председатели метод комиссий в течение года привлекает молодого педагога к участию в работе комиссии, оказывая ему при этом всю необходимую помощь. Молодые педагоги принимают участие в подготовке и проведении предметной недели, готовят выступления и доклады, принимают участие в подготовке студентов к различным конкурсам и олимпиадам и т.д. Большое внимание уделяется вовлечению молодых педагогов в общественную деятельность колледжа. Им предоставлена возможность раскрыть свои таланты в организации и проведении тематических праздников, КВН, флешмобах и в других мероприятиях. На завершающем этапе для объективной оценки степени адаптации молодого педагога как профессионала администрацией колледжа посещаются занятия и внеклассные мероприятия, подготовленные им, проверяется заполнение учебно-методической документации, проводится собеседование с молодым педагогом.

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

Список использованных источников:

1. Толковый словарь русского языка. – М: Наука, 1991.

2. Лукин Ю. Б. Два портрета. А. С. Макаренко. М. А. Шолохов. Критико-биографические очерки. – М.: «Московский рабочий» 1975. – 416 с. (до этого очерк «А. С. Макаренко» был напечатан отд. изданием – М.: «Советский писатель», 1954);
3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ «Технология», 2006
5. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: <http://iori.hse.ru>
6. 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.
7. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.
8. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь. – М., 2008

МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВУЗЕ

Антонова Марина Владимировна
доцент

Парсанов Александр Сергеевич
доцент

**ФГБОУ ВО «Казанский национальный
исследовательский технологический университет»**

Аннотация. В статье дано определение понятиям наставничество и наставник, куратор, тьютор. Описаны основные методы и формы наставничества, приведены примеры наставнических отношений. Особое внимание уделено роли наставничества в современном образовании, а также вопросу адаптации студентов в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: наставничество, наставник, куратор, тьютор, проблемы

В современном образовании, которое нацелено на создание условий для повышения конкурентоспособности личности и ее развитие в профессиональной и социальной сфере, особое внимание уделяется наставничеству.

Наставничество - это особая форма взаимодействия между людьми, которая позволяет комплексно поддерживать учащихся, адаптировать молодых специалистов к новым условиям.

В Педагогическом энциклопедическом словаре наставничество трактуется как «процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником». Более опытный педагог передает свои знания менее опытному сотруднику или студенту.

Авторы книги о наставничестве Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. так определяют наставника: «участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого».

Существуют разные формы наставничества: «учитель – ученик», «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «студент — ученик»; «работодатель — ученик»; «работодатель — студент».

В вузах наставничество реализуется практически во всех указанных формах.

Студенты первокурсники сталкиваются с рядом проблем, которые мешают им адаптироваться к новым условиям. Адаптация – универсальное явление в жизни человека, выражающееся в процессе приспособления к новым изменившимся условиям. Для вновь поступившего обучающегося вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить проблему поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс становления растущей личности и сформировать мотивацию к саморазвитию, самореализации. В этом ему может помочь поддержка педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь.

От того, насколько успешно пройдет адаптация обучающегося зависит качество его учебы, желание развиваться в профессии, мотивация к будущей работе.

Своевременная помощь и поддержка обучающихся через развитие наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в учебной деятельности, сформировать уверенность в себе, самоуважение, готовность продолжить свое профессиональное развитие.

Преодолеть трудности на первом этапе студентам помогают кураторы и тьюторы. Куратор, как наставник, помогает студентам адаптироваться к новой системе обучения, ведет воспитательную работу, помогает выстроить отношения между студентами и преподавателями, контролирует успеваемость своих подопечных. Куратор назначается деканатом из числа педагогов и его деятельность регламентируется.

Традиционно деятельность куратора академической студенческой группы охватывает решение вопросов, связанных с учебным процессом в вузе, внеучебной деятельностью студентов, индивидуальными проблемами студентов, межличностными отношениями в группе, включением студентов в социально значимую и общественную деятельность.

Тьюторы являются помощниками кураторов и назначаются из числа активных студентов старших курсов. Тьютор помогает ориентироваться студентам в содержании предметной области, включенной в сферу их интересов, контролирует выполнение ими учебных заданий, проводит при необходимости консультации со студентами. Общение тьютора и студента неформальное, дружественное.

На старших курсах студенты вовлекаются в научно-исследовательскую деятельность и это тоже может вызвать у обучающегося некоторые трудности. Руководитель научной работы студента выступает в роли наставника. Он помогает ориентироваться не только в рамках исследования, но и в развитии личностных качеств студента, раскрытии его творческого потенциала. Педагоги занимаются учебно-воспитательной деятельностью, передавая свой опыт и навыки своим ученикам.

В вузах реализуется также форма наставничества «учитель – учитель», которая предполагает взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Молодым преподавателям адаптироваться помогают опытные преподаватели с большим стажем. Наставничество может быть, как предметным, когда молодого педагога нужно подтянуть по определенному предмету, так и педагогическим, когда наставник делится опытом и методиками проведения занятий, оказывает психоэмоциональную поддержку. Наставничество в форме «учитель – учитель» может быть и взаимным. Современный педагог должен обладать навыками использования цифровых ресурсов. Преподавателям в возрасте достаточно тяжело самостоятельно освоить цифровые компетенции, а молодые преподаватели могут им в этом помочь.

Форма наставничества «работодатель — студент» только начинает набирать обороты. Предприятия заинтересованы в том, чтобы обучающиеся успешно проходили полностью обязательную программу обучения, практику проходили на территории предприятия, практические и курсовые работы были ориентированы на нужды компании. Компания закрепляет за каждым перспективным студентом своего представителя, который должен не только обращать внимание на его профильные профессиональные качества, но и показывать преимущества при каждой достигнутой цели. Такой подход позволяет максимально вовлечь

молодого человека в ритм конкретной компании, исключив при этом влияние внешней среды на психику ребенка, дав при этом уверенность в будущем.

В заключении можно добавить, что опыт наставничества положительно зарекомендовал себя еще в советские годы. И возрождение этого движения несомненно необходимо и является приоритетной задачей для педагогов.

Список использованных источников:

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
2. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
3. Иванова С.Ю. Роль куратора группы в формировании здорового образа жизни студентов вуза. Научный взгляд в будущее, (2018). 2(10-02), 44–48. <https://doi.org/10.30888/2415-7538.2018-10-02-023>

Роль наставничества в образовательной среде учреждений СПО по форме «педагог-студент»

Арсеньева Ольга Николаевна
преподаватель

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

Педагог-наставник - это человек, который формирует свободного человека, идя от интереса ребенка [2]. Стратегия новой современной педагогики в том, что в центре находится ребенок с его интересами и потребностями [1].

Педагог - наставник для наставляемого обучающегося оказывает поддержку в социализации, взрослении, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, раскрывает скрытый потенциал и возможности саморазвития и профориентации.

В основе наставнических отношений лежат доверие, партнерство, диалог, взаимообогащение, передача личностного и практического опыта.

Взаимодействие участников нацелено на получение конкретного результата.

Цель наставничества по форме «педагог-студент» заключается в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Из личного опыта работы по данной форме наставничества можно выделить следующие успешные виды взаимодействия педагог – студент:

-наставничество при подготовке к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, проектной и исследовательской деятельности муниципального, республиканского, всероссийского, международного уровней с получением по итогам участия призового места, что считается отличным показателем результативности работы наставника и наставляемого;

-наставничество при подготовке обучающихся к участию в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Из собственного опыта реализации данного вида взаимодействия известно, что он является самым трудным и ответственным, потому как подобный вид наставничества требует опыта участия, готовности сочетать в себе много ролей – быть одновременно наставником, педагогом, психологом, воспитателем, другом.

Очень важна роль наставника в подготовке студентов, участвующих в профессиональных конкурсах WorldSkills. При подготовке к чемпионату, педагог-наставник старается передать собственный опыт, учит новой технике, оказывает моральную поддержку, чтобы студент верил в свои профессиональные возможности и в достижение успеха. Педагог способствует формированию и укреплению личностных и профессиональных качеств.

Педагог-наставник выступают еще и в роли эксперта. Дает субъективные и объективные оценки деятельности студента, анализирует его психологическое состояние, то есть оценивает, насколько ребенок спокоен в данной нестандартной ситуации, может ли довести начатое дело до конца, адекватно ли реагирует на оценку его работы. Немаловажно, чтобы студент мог производить критическую самооценку, уметь слушать и слышать, так как от этого умения зависит результат выступления. Студент должен быть морально готов к довольно продолжительному времени конкурсных заданий, что позволит ему быть психологически устойчивым и пройти всю дистанцию, не потеряв качество работы.

Подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – это одна из основных задач чемпионата WorldSkills, которая помогает будущим специалистам развить способность к быстрой адаптации на рабочем месте, овладеть общими и профессиональными компетенциями, а также выработать устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности;

-наставничество при подготовке обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья к участию в чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс». Данная форма наставничества предполагает вовлечение особенных детей в чемпионатное движение. Но не просто подготовку к выполнению задания, а преодоление совместно с ребенком психологических барьеров в учебе и адаптации в коллективе, поднятие уровня самооценки профессиональной направленности у студента с особенностями развития.

От педагога - наставника требуется высокая психологическая готовность, желание оказывать постоянную психологическую поддержку студенту с ОВЗ, учитывая его индивидуальные психофизические, эмоциональные и нозологические особенности. Участие обучающихся в чемпионатном движении «Абилимпикс» способствует развитию креативности и критического мышления, повышению интереса ребят к профессиональной деятельности. Чемпионат «Абилимпикс» позволяет выявлять и поощрять талантливых обучающихся, повысить их самооценку и заявить о себе, как о профессионале.

Быть наставником - очень ответственная часть работы, которая требует, глубоких профессиональных знаний, а также знаний в области психологии. В большинстве случаев именно от наставника зависит успех ученика.

Показатель успешности деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста.

Список использованных источников:

1. Голованов В. Наставник - это человек, который формирует свободного человека, идя от интереса ребенка. // Вести образования 24.10.2019 <http://vogazeta.ru>
2. Ковалева Т.М. Клуб экспертов образования. М., 2019. <https://m.facebook.com/eduexperts/?fref=ts>

ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПРОЦЕССЕ ДИСТАНТА

Артюхина Татьяна Сергеевна
преподаватель спец. дисциплин
ГАПОУ «Колледж малого
бизнеса и предпринимательства»

Аннотация: в данной статье рассматривается влияние наставничества на изменения в развитии культуры межличностного общения между студентами в образовательной организации в процессе использования дистанционных образовательных технологий. Дистант позволяет выявить проблемы, возникающие в процессе сопровождения между студентами и наставником.

Ключевые слова: культура межличностного общения, дистанционные образовательные технологии, наставничество в образовании, компоненты педагогического процесса, коллективная деятельность, образовательная организация.

В современных условиях информатизации, происходящих на образовательной платформе разного уровня подготовки, мы все больше наблюдаем процесс становления личности через социальные сети.

Применение дистанта (дистанционных образовательных технологий) в системе среднего профессионального образования за последние годы набрало большую популярность, в связи с быстрым распространением коронавирусной инфекции COVID-19 по всему миру. Данное событие привело к быстрой глобализации, что способствовало новому развитию культуры межличностного общения обучающихся и наставников, где наставником выступал не только куратор, преподаватель, тьютор, но и староста академической группы. Согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации № 104 от 17 марта 2020 года «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, соответствующего дополнительного профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» всем руководителям образовательных организации было дано поручение перевести весь образовательный процесс на удаленную систему, применяя дистанционные образовательные технологии [1].

Анализ по проделанной работе в сложившейся ситуации показал, что система образования способна к быстрой трансформации, несмотря на перегрузки как интернет-ресурсов, так и сотрудников образовательного процесса – преподавателей. Преподаватель в этом случае выполнял роль наставника, который должен был не только обучить студентов, но и способствовать развитию культуры межличностного общения и становлению личности в целом.

Сегодня современная система образования широко использует различные методы дистанционного обучения, с точки зрения передовых педагогических, информационных и коммуникативных технологий. Дистанционные образовательные технологии способствуют

созданию качественного образования не только обычных студентов, но и студентов с ограниченными возможностями здоровья, которые не способны по разным причинам самореализовываться. Внедрение данных технологий также способствуют развитию межличностной культуры и компетентных молодых специалистов.

Главная особенность наставничества, влияющая на развитие культуры межличностного общения обучающихся в процессе обучения с применением дистанционных технологий, позволяет выстроить траекторию межличностных коммуникации в образовательном процессе, формируя навыки и умения в процессе общения на дистанционных занятиях.

Вариатив использованных дистанционных образовательных технологий в процессе развития межличностного общения обучающихся дает широкий выбор индивидуального образования, способствующий совершенствованию в становлении профессионала своего дела, расширяющий профессиональную деятельность с учетом особенностей. Сама модель развития культуры межличностного общения обучающихся в процессе обучения с применением дистанционных технологий состоит из блоков, раскрывающие основные компоненты педагогического процесса, содержащие цель, задачи и принципы межличностного взаимоотношения. Компонентами педагогического процесса модели по развитию культуры межличностного общения служат личная и профессиональная подготовка наставника и обучающихся, взаимосвязь межличностного взаимоотношения преподаватель – тьютор – обучающийся (таб.1).

Таблица 1 – Модель развития культуры межличностного общения обучающихся, в процессе применения дистанционных технологий

		преподаватель	тьютор	обучающийся
Цель: развитие культуры межличностного общения обучающихся, в процессе применения дистанционных технологий	методология модели	культурологический подход обучения	планирование процесса	принципы процесса
Задачи развития культуры	содержание модели	этапы построения обучения	регулирование процесса	этапы реализации педагогических условий

Принципы развития культуры	результативность модели	разработка критерии оценивания работы	стимулирование и контроль процесса	определение уровня форсированности процесса
----------------------------	-------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	---

Любая деятельность наставника в образовательном процессе выражена в «Я-образе», который отображает уровень развития самооценки, самоанализа и самонаблюдения. Культуру межличностного общения обучающихся можно разделить на три основные составляющие: 1) понимание сущности взаимосвязи преподаватель – тьютор – обучающийся или преподаватель – обучающиеся; 2) взаимная работа и ее координация; 3) обобщение и обратная связь образовательного продукта.

Следовательно, особенность дистанционных образовательных технологий в процессе развития межличностного общения обучающихся и наставника позволяет работать над гибкостью, специфичностью, перспективностью продвижения образовательного процесса.

Определить влияние наставника на развитие культуры межличностного общения обучающихся в процессе дистанционных образовательных технологий мы основывались на методике «Изучение индивидуального стиля межличностного общения» (К. Томас) [2], нами были выявлены три уровня развития культуры межличностного общения под влиянием наставника – это высокий, средний и низкий (таб. 2).

Таблица 2 – Критерии развития культуры межличностного общения обучающихся, в процессе применения дистанционных технологий под влиянием наставника

Уровни	Критерии					
	Когнитивный		Мотивационный		Результативный	
	начало	конец	начало	конец	начало	конец
Высокий	13.4 %	19.4 %	8,9 %	18 %	11 %	25.4 %
Средний	18 %	59.2 %	27 %	54 %	31 %	52 %
Низкий	59 %	27 %	62%	31 %	61 %	24 %

Влияние наставничества на развитие культуры межличностного общения обучающихся в процессе применения дистанционных технологий определили по основной методике как интегрированный показатель. Высокий уровень развития культуры межличностного общения обучающихся, в процессе применения дистанционных технологий под влиянием наставника характеризуется развитыми коммуникативными способностями, развитой способностью самоанализа и самоактуализации, способствующей навыкам планирования и управления обучающимися, умением планировать свою образовательную деятельность, развитой ответственностью в общении и объективности анализа своей работы.

Средний уровень развития культуры межличностного общения обучающихся в процессе применения дистанционных технологий базируется на общих знаниях о культуре,

коммуникации, способности воспринимать действия других и управлять своими эмоциями, способность анализировать и прогнозировать результат своей работы (обучение), уметь слушать и слышать, объективно оценивать сложившуюся ситуацию.

Низкий уровень развития культуры межличностного общения обучающихся в процессе применения дистанционных технологий обособленными знаниями о культуре общения, уровнем знаний наставника, недостаточно развиты коммуникативные способности, слабо развита самооценка, отсутствие эмпатии.

Результаты исследования влияния наставничества на развитие культуры межличностного общения обучающихся в процессе применения дистанционных показателей показал, что результаты на начальном уровне данного процесса имеют высокую потребность в общении, обучающимся сложно было перестроить свою культуру общения с применением новых технологий, так как в приоритете культура общения между сверстниками, а не с наставниками. Уровень развития эмоционального восприятия тоже у всех различный, поэтому процесс адаптации был затруднен, выявлен высокий уровень раздражительности и несдержанности. Результативность конечного использования дистанционных технологий показало недостаточную степень благоприятного развития культуры межличностного общения под влиянием наставничества, из-за слабой мотивации или процессуального этапа.

Таким образом можно сказать, что наставник в дистанционном образовании выполняет роль фасилитатора, который влияет на общий процесс деятельности, в том числе культуру межличностного общения и ответственности. Дистант требует оперативной обратной связи с обучающимися для повышения качественного образования, устойчивого межличностного взаимодействия, индивидуальности в становлении профессионала.

Список использованных источников:

1. Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, соответствующего дополнительного профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации. Приказ Минпросвещения России от 17.03.2020 № 104.

2. Тест описания поведения К.Томаса (адаптация Н. В. Гришиной) // Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина: В 2т. — М., 2001. — Т.2. С.69-77.

ПРОБЛЕМЫ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГАПОУ «МЕНЗЕЛИНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

**Ахмадеева Регина Марселевна
Маликова Зульфия Альбертовна
Преподаватели социально-
экономических дисциплин
ГАПОУ «Мензелинский
сельскохозяйственный техникум»**

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция ряда исследователей, которые рассматривают понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать высокие результаты наравне с опытным наставником. Обладание совершенно новыми профессиональными умениями является отличительной чертой новичков от стажистов–наставников. К задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон – участников наставничества.

Можно смело утверждать, что наставничество – форма управления развитием человеческих ресурсов образовательной организации, развивающая молодого педагога и наставника.

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

При внедрении системы наставничества в образовательные учреждения неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки системы наставничества:

1. Бессистемное внедрение наставничества влечет за собой формальный подход участников процесса. Его причинами являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Важным является непосредственный и

опосредованный контроль работы наставника: непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, совместного посещения и анализа занятия и т.д., опосредованный – в виде публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т.д.;

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

3. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Успех обучения сотрудников с применением системы наставничества зависит от опыта и квалификации наставников;

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества, например, взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия;

5. Нерегулярность встреч наставника и подопечного может быть связана с разной учебной нагрузкой, личными обстоятельствами и т.д. В последующем это может привести к изменению мотивации у наставника или подопечного, к потере интереса к коммуникациям.

В качестве других ошибок процесса наставничества могут быть: следствие неправильной подготовки и мотивации наставников; отсутствие четкого плана, регламента и стандартов; отсутствие обратной связи между наставником и подопечным; «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками; наставник заставляет просто копировать свои действия без объяснения причин; отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника.

В качестве методических ошибок можно выделить: неправильно сформированный путь наставничества (ошибочная система или отсутствие системы критериев отбора наставников, требований к компетенциям, ошибки самой процедуры отбора); отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки (опыт работы преподавателем не менее 10 лет); неправильное позиционирование системы наставничества (непонимание сотрудниками ее задач, отсутствие позитивного восприятия и разделяемого видения, сопротивление изменениям);

неправильное позиционирование наставника (между наставником и молодым специалистом должны быть отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате).

Для комфортного взаимодействия в системе наставничества со стороны наставника необходимо: создать доверительную обстановку и внимательное отношение к молодому специалисту; нужно задавать вопросы по оцениванию результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений; чтобы избежать перегрузки молодого специалиста замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов, нужно выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них, не перегружая подопечного обилием разнородной информации .

В ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» в 2018 году была создана рабочая группа, которая разработала положение о наставничестве. Наставничество для нашего техникума имеет огромное значение, поскольку нашими преподавателями являются не только педагогические работники, но и опытные специалисты. Чаще всего сотрудники не имеют педагогического образования.

Таким работникам просто необходимы наставники–педагоги. Сохраняя лучшие традиции наставничества, мы реализуем практику взаимодействия внутренних и внешних наставников. При взаимодействии «преподаватель–

пополняют свои знания об интенсивном развитии инновационных технологий из области педагогики.

В ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» наблюдается большой приток новых сотрудников, недавно окончивших педагогический институт. Для оказания методической и психологической помощи начинающим преподавателям в период их адаптации в техникуме, а также как составная часть системы повышения квалификации молодых педагогов в 2022 году создана Школа начинающего преподавателя. На сайте техникума расположено положение о Школе молодого преподавателя, где освещены основные направления ее работы. Повышению квалификации начинающих специалистов способствуют различные мероприятия, проводимые в техникуме: открытые занятия, внеаудиторные мероприятия, заседания педагогического совета, заседания Методического объединения классных руководителей и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых

преподавателей и опытных работников через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

Список использованных источников:

1. Тулякова, В.В. Риски организации наставничества в школе / В.В.Тулякова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. –2020. – № 24 (314). – С. 435-437.
– URL: <https://moluch.ru/archive/314/71698/>
2. <https://donskih.ru/2017/01/problemy-pri-vnedrenii-nastavnichestva/>

Наставничество как эффективный метод обучения

**Ахмерова Айзирик Газинуровна
Ражапова Эндже Ильшатовна
Преподаватели математики
ГАПОУ «Мензелинский
сельскохозяйственный техникум»**

Аннотация: в статье отражена важность наставничества для определения траектории развития студентов. Также рассмотрены результаты наставничества на примере участия в чемпионатах «WorldSkills», важность партнерства и сотрудничества с различными предприятиями и компаниями, их роль в качестве наставников в определении студентами дальнейшего профессионального становления.

Тезисы: Наставничество; ОБЗ, студент, партнерство.

Вся гордость учителя в учениках
в росте посеянных им семян.

Д.И. Менделеев.

Одной из самых уважаемых и одновременно трудных считается работа педагога. Для студентов педагог является значимой фигурой, обязанной обучать не только профессиональным премудростям, но и жизненным. Хороший наставник может найти подход к каждому ребёнку, увлечь своим предметом, научить уважать людей, ценить дружбу.

У знаменитых писателей, философов, учёных, политиков были наставники, передавшие им важные знания.

Высококвалифицированное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей, также в значительной степени определяется верным балансом личностных качеств наставника.

Современное образование в Российской Федерации находится в поисках новых концепций и инновационных методов преподавания в профессиональной деятельности педагога. Самой важной задачей в системе среднего профессионального образования является совершенствование подготовки специалистов, повышение уровня профессиональных знаний, ориентирование на эффективное их использование в дальнейшей трудовой деятельности.

Привлечение студентов к участию в профессиональных конкурсах дает возможность практиковаться и получать опыт в выбранной профессии. Помогает формировать творческую самостоятельность, правильную самооценку.

Основной задачей наставника является не только развитие способности применения знания и умения полученных в ходе образовательного процесса в практической деятельности, но и способности формировать у себя стремления к получению новых знаний, умений и практического опыта. Из этого следует, что необходимо применять различные методы и способы наставничества.

Дэвид Клаттербак писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике».

Наставничество-это процесс помощи и раскрытия возможностей, если вынести только суть из данного определения, наставничество-это процесс обеспечивающий поддержку. Наставничество, так же можно понимать, как особый тип отношений, включающих в себя доверие, надежность и честность.

Студенты ГАПОУ «Мензелинского сельскохозяйственного техникума» с 2016 года являются активными участниками и победителями региональных этапов чемпионата «Молодые профессионалы» (World Skills Russia).

Участие в профессиональных конкурсах с внедрением элементов World Skills в учебный процесс предоставляют обучающимся широкую возможность освоить профессиональную компетенцию в ситуации, имитирующей трудовую среду, а также адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности.

Существует несколько моделей наставничества «студент-студент» и «педагог - студент». Каждая из этих моделей помогает решать определенные виды задач и проблем с использованием различных методов с учетом требований и стандартов в профессиональной деятельности.

Особое место в процессе подготовки занимает система работы, способствующая личностному росту и профессиональному становлению студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья.

Целью такого наставничества является поддержка обучающихся с особыми образовательными и социальными потребностями позволяющих оказывать особое влияние наставника к наставляемому. Обучающимся с ограниченными возможностями развития общения и поддержка в виде наставничества, со стороны старших товарищей и педагогов очень важна. У них формируется ответственность и добросовестное отношение к труду, развивается творческое мышление, коммуникативные качества, позволяющих найти свое место в жизни и в профессиональной деятельности. Также помогает правильно адаптироваться к условиям взрослой жизни.

В нашем техникуме с 2017 года внедрена и работает программа взаимодействия с предприятиями нашего города и районов.

В рамках программы социального партнерства наши студент проходят практическую подготовку, что помогает им получать наставнический опыт от независимых мастеров своего дела. Партнерами являются предприятия, с которыми заключены договора о сотрудничестве (ПАО «Камаз», ХК «Тэмпо», ООО «Электроком», Электрические Сети Нижнекамск, ООО «Камский бекон», КФХ «Заиковский», КФХ «Август-Муслюмово», ООО «Челны-Бройлер»).

Таким образом, проанализировав применение системы наставничества, можно сделать вывод, что наставничество включает в себя много аспектов профессионального становления студентов. Любые усилия со стороны наставников и организаций по улучшению образовательного процесса и проведение конкурсов влияет не только на процесс становления специалистов, но и на качество профессионального образования.

Роль наставника в становлении молодого преподавателя

Ахметзянова Эльмира Ильдусовна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. В данной статье решается проблема подготовки и адаптации молодых педагогов к образовательной деятельности, подчеркивается важность обучения на рабочем месте, обсуждается роль наставника как профессионального учителя-тренера и формулируются рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: наставничество, молодой преподаватель, сопровождение, адаптация.

В современных образовательных учреждениях особую актуальность приобретает проблема наставничества. Это связано с тем, что к личностному развитию и профессиональной компетентности преподавателя предъявляются новые требования. Современному колледжу необходимы образованные специалисты, являющиеся ответственными, обладающие творческим потенциалом, креативностью. Таким образом учитель становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств, профессиональных компетентностей, способностей. Большую роль в решении этих вопросов играет система наставничества, которая способна делать процесс становления молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Начинающие педагоги не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми преподаватель сталкивается во время обучения, это не только методика ведения урока, а также эмоциональное общение. Большинство молодых учителей испытывают трудности в общении с подростками среднего и старшего подросткового возраста; проблемы возникают и с их родителями, особенно если родитель психологически блокирует молодого преподавателя, не прислушивается к его мнению и советам. Со всем этим нужно работать наставнику и направлять в нужное русло.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные преподаватели, а обучающиеся и их родители, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Наставничество - это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, сущность которой заключается в демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение.

В нашем колледже в этом учебном году запустили проект наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым специалистом закрепляется опытный педагог. Его задача – сопровождение в период адаптации, ознакомление со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, включение молодого педагога в процесс профессионального становления. Подбор наставника проводится в

соответствии с профилем преподаваемых дисциплин и психологической совместимостью. Приказом директора я была определена наставником преподавателя английского языка.

Свое взаимодействие мы начали с составления плана совместной работы, провели анализ профессиональных проблем, наметили цели и задачи, определили направления деятельности.

Начинающему педагогу в процессе адаптации необходимо овладевать сразу несколькими профессиональными ролями. Он и преподаватель, и классный руководитель, и воспитатель, и коллега, и организатор, какая бы задача не стояла перед молодым специалистом, ему необходимо четко сработать, демонстрируя все свои знания и способности.

Поэтому, проанализировав трудности вхождения в роль педагога, мы работали по каждому из выделенных направлений:

- разобрали структуру рабочих программ, КТП, КОС и составили планирующую документацию;
- при подготовке к учебным занятиям, рассматривали различные технологии и формы проведения занятий, наиболее подходящие к теме, посещая друг у друга уроки, анализируя их, мы с удовлетворением отметили, что вся совокупность поисковых методов способствует развитию творческой самостоятельности, аналитического мышления молодого специалиста;
- в роли классного руководителя разбирали различные педагогические ситуации, способы выхода из трудных и спорных вопросов, а также вопросы воспитания и сплочения коллектива;
- организация участия обучающихся в различных конкурсах профессиональной направленности – обязательное условие подготовки квалифицированного специалиста, поэтому мы подбирали конкурсы и привлекали к участию ребят.

Новизна этого опыта для нашего учебного заведения в целом состоит, прежде всего, в использовании системно-деятельностного подхода к процессу формирования профессиональной компетентности молодого педагога, в использовании технологии организации проектной деятельности, в привлечении молодого специалиста к решению практических задач по совершенствованию воспитательно-образовательного процесса на примере отдельно взятой дисциплины. Реализация программы профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста, позволяет даже первые уроки проводить с достойным качеством, а поддержка наставника вселяет день ото дня все больше уверенности в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее.

Список использованных источников:

1. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Молодой ученый. 2017. - №50. - С. 256-260.
2. Проблемы затруднения в деятельности молодого педагога [Электронный ресурс] / Ссылка: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=60401> 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.
3. Арьяева Л.В. Информационное взаимодействие в современной школе: опыт диалога. Монография. - СПб.:ИПК СПО, 2012

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ.

Бариева Лилия Ильгизаровна
учитель английского языка
МБОУ «СОШ №171»
Закирова Наиля Фоатовна
учитель английского языка
МБОУ «СОШ №171»

Стремительные изменения в мире, процессы глобализации и информатизации, скорость появления нового определяют необходимость и важность индивидуализации обучения. Очевидно, что деятельность учителя в индивидуально ориентированной парадигме имеет ряд особенностей по сравнению с традиционной системой, направленной на передачу обучающемуся знаний без учета его культурно-исторического, психологического, физического и другого своеобразия.

Вопросам повышения квалификации учителя в условиях глобализационных процессов посвящено достаточно большое количество исследований. Однако, на наш взгляд, недостаточно полно раскрыта проблема проектирования и реализации системы повышения квалификации педагога, способного организовать образование обучающихся по их собственным, разным траекториям. Фактически речь идет о необходимости формирования эвристических качеств личности учителя, поскольку эвристическое обучение является одной из важных форм его индивидуализации.

Повышение квалификации учителя наиболее эффективно происходит в информационно-коммуникативной среде, когда наряду с очной формой обучения используются дистанционные формы и методы обучения продуктивной, творческой ориентации.

Следует отметить, что спецификой организации курсов повышения квалификации работников образования является практическая направленность. В этой связи необходимо говорить о таком варианте модульного обучения, который бы в полной мере отвечал требованиям деятельностного подхода в образовании.

Одной из технологий, успешно реализуемых в системе повышения квалификации слушателей Приволжского межрегионального центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования КФУ, является модульная технология организации обучения, составной частью которого становится проектная работа слушателей в качестве итогового контроля.

Процесс проектирования системы обучения включает следующие этапы:

- предварительное формулирование педагогической проблемы;
- определение целей исследования и выбор соответствующих критериев оптимальности; выявление и формулирование условий проектирования;
- составление возможно более полного списка альтернатив и предварительный их анализ с целью отбрасывания явно неэффективных;
- сбор необходимой информации и прогнозирование изменения параметров системы в будущем; точное формулирование постановки задачи;
- прогнозирование вероятных последствий реализации системы проектного обучения;
- разработка модели проекта;
- анализ и выбор метода проектирования и разработка алгоритма создания системы; оценка альтернатив и определение наиболее эффективных;
- выполнение проекта и оценка результатов;
- прогнозирование развития проблемы на основе реализуемого проекта.

Стремительные изменения в мире, процессы глобализации и информатизации, все увеличивающаяся скорость появления нового определяют необходимость и важность индивидуализации обучения. От педагога сегодня требуется постоянная коррекция своих действий и позиций (в зависимости от результатов деятельности). Для этого необходимо использовать персонифицированную модель повышения квалификации, где вся деятельность должна быть направлена на реализацию персональных потребностей субъектов модели.

Персоналифицированная система повышения квалификации должна соответствовать определенным требованиям, а именно:

- к переходу к дополнительному профессиональному образованию, ориентированному на опережающую подготовку всех категорий работников образования для решения инновационных задач (с учетом специфических функций каждой категории работников образования);

- к условиям реализации программ повышения квалификации. Наличие необходимых материально-технических и информационно-коммуникативных ресурсов (в том числе использование ресурсов дистанционного обучения);

- к структуре образовательной программы повышения квалификации. Программы для повышения квалификации должны быть построены на модульной основе с введением базовых и специальных компетенций;

- к содержанию учебных модулей. Все модули программы повышения квалификации должны носить практико-ориентированный характер, основными результатами которых является формирование у слушателей курсов профессиональных компетенций. По окончании изучения каждого модуля предполагается проведение процедуры контроля;

- к результатам освоения программ повышения квалификации. По изучению каждого модуля слушатели должны показать, какими компетенциями они овладели. По окончании изучения каждой программы необходимо проанализировать результативность обучения. Показатели результативности обучения можно разделить по двум уровням: непосредственные результаты после прохождения слушателями курсов повышения квалификации и отсроченные результаты, например, реальные изменения в деятельности учебного заведения после прохождения членами коллектива курсов повышения квалификации.

Одной из отличительных особенностей учебной работы на курсах повышения квалификации является факт активного выстраивания субъект-субъектных отношений между преподавателями и слушателями, когда слушатели не только получают задания по созданию и разработке практико ориентированных проектов, но и активно включаются в процесс апробации отдельных обучающих элементов модуля на этапе их разработки.

Учитывая новые подходы к организации, содержанию, необходимо, чтобы каждый руководитель на федеральном и региональном уровне повышал квалификацию и обучался по профессиональной переподготовке по актуальной проблеме модернизации российского образования. Важной характеристикой является то, чтобы занятие любой руководящей должности в образовательной организации было возможно лишь при прохождении профильных курсов повышения квалификации.

Задачи модернизации системы повышения квалификации не смогут быть решены, если не изменить само содержание и формы повышения квалификации. Персонализированной модели повышения квалификации предстоит выстроить работу с руководителями образовательных организаций так, чтобы руководитель учебного заведения, понимающий и принимающий идеи модернизации системы повышения квалификации, стал полноправным партнером данной системы. Необходимо преодолеть представления всех участников образовательного процесса о повышении квалификации как о трансляционном воспроизводящем процессе. Переориентация процесса повышения квалификации и его участников на работу в логике компетентностного подхода позволит образовательным организациям обеспечить новое качество образования.

Список использованных источников:

1. Макаренко А.С. Лекции о воспитании детей / Под ред. А.С. Макаренко и В.Н. Колбановского. – 4-ое изд. – М: Учпедгиз, 1952.
2. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: учеб. пособие – М., 1998.
3. Сухомлинский В. А. Гомеремне балаларга бирэм. – Киев; Радяська школа, 1969.

Профессиональное самоопределение педагога СПО

Барина Татьяна Валентиновна
Председатель совета ветеранов
ГАПОУ «НПК им. Е.Н. Королёва»

Профессиональное самоопределение молодого педагога осуществляется посредством института наставничества. Цель доклада – поделиться опытом работы Школы педагогического мастерства и Совета ветеранов ГАПОУ «Нижекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королёва».

Наставничество — это один из способов взаимодействия людей, в котором более опытный человек передает свои знания и навыки менее опытному в какой-либо сфере. Наставничество способствует быстрой адаптации работника в новом коллективе или в новой должности и позволяет включить сотрудника в работу с умением качественно выполнять свои трудовые функции без посторонней помощи.

Современные реалии в организации среднего профессионального образования диктуют свои требования к профессиональному уровню преподавателей: преподаватель должен глубоко знать не только свой предмет, владеть педагогическими приёмами, разбираться в психологии, но и ориентироваться в той сфере, специалистов для которой готовит образовательное учреждение.

Однако в нашей стране нет специальных учреждений высшего профессионального образования, которые бы готовили педагогические кадры специально для ссузов, а это значит, что педагогические кадры должны формироваться в самой образовательной организации. Именно наставничество помогает решать заявленную проблему. И роль наставничества приобретает особую значимость.

ГАПОУ «НПК имени Е.Н. Королёва» ставит важную цель – оказать помощь молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечении их в трудовой процесс, общественную жизнь коллектива.

В ГАПОУ «Нижекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва» существует институт наставничества, когда наставник и наставляемый взаимодействуют постоянно, системно и работа организована планомерно. Проводятся заседания школы педагогического мастерства.

Результативность наставничества отслеживается в следующих формах:

- анкетирование наставника и наставляемого;
- оценивание методической службой работы по разработке рабочих программ, календарно-тематических планов, планов воспитательной работы, поурочных планов;
- проведение открытых уроков в рамках предметных недель или методических практических семинаров;
- участие в методических конкурсах молодых педагогов;
- участие воспитанников начинающего педагога в олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях.

Совместная деятельность опытных и молодых педагогов дала хорошие результаты. К примеру, Смаков Ирек Хамитович преподаватель математики работает в нашем колледже с 2019г. участник и призер многих конкурсов. За три года работы подтвердил 1 квалификационную категорию. Результаты:

- Республиканский конкурс педагогического мастерства «Мой лучший классный час - 2022»,
- Всероссийский научно-практический семинар «Формирование организационно-педагогических условий для усвоения результатов общеобразовательной подготовки на основе использования цифровых технологий» с выступлением по теме: «Использование цифровых платформ на уроке математики» 30.03.2022 г. и другие;

Второй яркий пример, наша выпускница Виссарионова Марина Николаевна, председатель предметно-цикловой комиссии строительных дисциплин, также участник многих конкурсов и семинаров. Результаты:

Всероссийский научно-практический семинар «Формирование организационно-педагогических условий для усвоения результатов общеобразовательной подготовки на основе использования цифровых технологий»; эксперт Республиканского конкурса профессионального мастерства «Юный профессионал»; эксперт в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы»; эксперт в компетенции «Водные технологии» и другие.

Институт наставничества в ГАПОУ «НПК им. Е.Н. Королёва» не ограничивается только работой школы педагогического мастерства. Огромную и неоценимую помощь оказывают в работе с молодыми педагогами и ветераны педагогического труда.

Первичная ветеранская организация ГАПОУ Нижнекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва насчитывает более 60 человек, в которую входят Ветеран ВОВ, дети войны, ветераны педагогического труда, Почетные работники и рядовые пенсионеры.

Деятельность первичной ветеранской организации можно разделить на 10 пунктов. Пункт 9 - Участие ветеранов в воспитательной работе среди молодежи, выступления ветеранов в учебном заведении, работа с молодыми педагогами в рамках института наставничества и многое другое: участие в семинарах и практикумах по обучению молодых специалистов; участие в подготовке и проведении «открытых уроков» молодых специалистов; организация общественного наблюдения при проведении итоговой аттестации; участие в посещение занятий промежуточного контроля с целью определения результатов обучения и итогового контроля с целью определения изменения уровня развития детей, их творческих способностей; участие в разработке и проведении мониторинговых процедур в учреждении по оценке качества образовательного процесса обучающихся.

Как один из примеров, заседание круглого стола с ветеранами педагогического труда и молодыми педагогами.

Вспоминая историю развития нашей профессиональной образовательной организации, нельзя не вспомнить о тех людях, которые стояли у истоков ее создания, внесли значительный вклад в ее развитие и совершенствование, стали примером, гордостью, наставниками для коллег и студентов.

Разрешите представить вам некоторых из ветеранов:

Коденцев Александр Иванович – директор колледжа с 1981 по 2010 гг., преподаватель технологии строительного производства;

Федина Татьяна Сергеевна – заместитель директора по воспитательной работе, преподаватель электротехники и электроники;

Низамова Лилия Акрамовна – заместитель директора по учебной работе, преподаватель истории;

Вахитова Людмила Трофимовна - преподаватель русского языка и литературы;
Халиков РафисГарифович – мастер производственного обучения.

Выводы.

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

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

Именно наставничество помогает самоопределению молодого педагога.

Список использованных источников:

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL:<https://clck.ru/QWQW9>(датаобращения:17.09.2020).
2. Ванзатова Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами/Б.Р. Ванзатова//Образовательная социальная сеть —URL:<https://clck.ru/QXUJg>(датаобращения:17.09.2020). —Текст: электронный.
3. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов //Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество,2019. —С. 305—308.
4. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт/Д. М. Шакирова. —Текст: электронный//Современное образование: актуальные вопросы инновации. —№4. —2019. — URL:<http://irortsmi.ru/node/804>(датаобращения:17.09.2020).
5. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. — Текст: электронный. —Стратегии бизнеса. — № 6. — 2017. — URL: <https://clck.ru/FEDoN> (дата обращения:17.09.2020).
6. <http://громадская-школа.уярроо.рф/>

НАСТАВНИЧЕСТВО НАД МОЛОДЫМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ. РОЛЬ НАСТАВНИКА В РЕАЛИЗАЦИИ АКТУАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Батыршин Фанис Файзирахманович
Преподаватель
Казанский колледж
технологии и дизайна

Аннотация. В статье рассматриваются понятия «наставничество», «наставник», «наставляемый», роль педагога-наставника в становлении молодого педагога в учреждении СПО, раскрываются одна из форм наставничества в образовательных учреждениях «педагог–педагог», главная цель наставничества этой формы, а также основные задачи наставничества.

Ключевые слова: Наставничество, наставник, наставляемый, роль педагога-наставника в учреждении СПО, форма наставничества «педагог-педагог».

Представление о наставничестве на сегодняшний день многообразно. В настоящее время наставничество рассматривается, с одной стороны, как некая технология, обеспечивающая передачу навыков, знаний и установок от более опытного сотрудника менее опытному через планомерную работу. С другой стороны, оно представляет собой технологию, которая обеспечивает формирование значимых черт личности будущего специалиста, а также его спокойное вхождение в профессиональную деятельность. Исследованием данного вопроса занималась масса специалистов, среди которых О. Абдуллина, В. Загвязинский, И. Исаев, В. Кан-Калик, Н. Кузьмина, Л. Подымова, В. Сластенин и др.

Термин «наставничество» происходит от английского слова «mentor». В древнегреческой мифологии так называли героя, дававшего мудрые советы и пользовавшегося доверием окружающих. С глубокой древности значительную роль в становлении личности человека заметную роль играли старшие товарищи, учителя и преподаватели. Их можно объединить, назвав просто наставниками.

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в работах С. Вершловского, Л. Лесохина, В. Сухобской, Е. Фомина и др. [1].

В настоящее время в системе среднего профессионального образования стало уделяться большое внимание такому виду педагогической деятельности как наставничество.

Организация профессиональной адаптации молодого преподавателя к учебно-воспитательной среде является одной из самых важных задач руководства учреждений, обеспечивающих получение среднего специального образования. Начало профессиональной деятельности для молодого специалиста сопряжено с громадным эмоциональным напряжением,

для которого необходима мобилизация всех его внутренних ресурсов. Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, поможет успешно решить данную проблему.

Традиционно под наставничеством понимается «одна из форм обучения на рабочем месте, направленная на развитие прикладных профессиональных компетенций молодого преподавателя и раскрытие его потенциала с целью определения векторов его индивидуального профессионального развития».

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

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения [4].

Во всех учреждениях среднего профессионального образования существует множество форм наставничества: «педагог–педагог», «социальный партнер – педагог образовательной организации», «студент-студент», «преподаватель-студент».

Из вышеперечисленного будем рассматривать форму наставничества «Педагог-педагог».

Главной целью наставничества этой формы является повышение качества работы преподавателя в образовательных учреждениях.

Основные задачи наставничества:

- ускорение роста начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе;
- развитие у молодых педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации и методики преподавания;
- содействие профессиональному становлению молодого преподавателя, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- оказание им помощи в преодолении профессиональных трудностей, развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности на занимаемой должности;
- формирование мотивации у молодого начинающего педагогического работника к стабильному профессиональному саморазвитию и самообразованию [3].

Готовность молодого специалиста к принятию опыта является основным условием успешного обучения его наставником. Это связано с тем, что наставничество – двухсторонний процесс. Способствовать 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 – всё это является главной задачей наставника. В большинстве случаев для этого необходим личный пример. Наставник должен сформировать у молодого специалиста потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Для адаптации молодых преподавателей в учреждениях среднего профессионального образования со стороны педагога-наставника требуется повышенное внимание по ряду причин. Начинающие преподаватели из-за недостаточной развитости профессиональных способностей часто не могут наладить дисциплину в аудитории, выбрать метод обучения в соответствии с возможностями студентов и собственными индивидуальными особенностями, разработать творческие учебные задания. Решение названных проблемных ситуаций и будет свидетельствовать об успешной адаптации молодых преподавателей к работе в условиях учреждений среднего профессионального образования.

Для эффективной деятельности в роли наставника назначенный человек должен не только быть высококвалифицированным педагогом, но и постоянно самосовершенствоваться, легко воспринимать новые методики работы, постоянно поддерживать связи с коллегами и не бояться делиться своими наработками. Под наставником подразумевается человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Успешный педагог-наставник — это тот человек, который сумел эффективно реализовать навык наставничества. Руководителям средних профессиональных образовательных учреждений нужно стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи, нужно формировать общественную активность молодых преподавателей, обучать их объективному анализу и самоанализу [2].

Таким образом, наставничество является одним из важнейших задач администрации учреждений среднего профессионального образования для организации профессиональной адаптации молодого преподавателя к учебно-воспитательной среде. Чтобы стать успешным педагогом-наставником, нужно эффективно реализовывать навык наставничества, быть опытным высококвалифицированным педагогом, эффективно передавать молодому специалисту свои знания, умения и навыки, а также быть мотиватором для успешной реализации молодым специалистом педагогических задач.

Список использованных источников:

1. Быстрова Н.В. Формирование школьной системы обучения в нижегородской губернии в 1917-1930 гг // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 1. С. 32-36.
2. Балежина Е.А. Молодой преподаватель: к вопросу определения понятия // Вестник пермского университета. философия. психология. - 2017. - С. 284.
3. Интернет портал «Форма наставничества «педагог-педагог»» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yets.ru/page/nastavnichestvo-pedagog-pedagog> (дата обращения 22.01.2023).
4. Химченко Г.Д. Роль наставничества в современных образовательных организациях системы среднего профессионального образования // Морские технологии: проблемы и решения. - 2022. - С. 450-451.

Художественно – педагогическая деятельность преподавателя.

Основы мастерства по художественной обработке кожи

**Баширова Фания Чулпановна
преподаватель
ГАПОУ “Казанский колледж
технологии и дизайна”**

Аннотация. Данная статья раскрывает роль преподавателя в организации художественной творческой деятельности студентов, анализируются принципы творческих проектов в области художественной обработки кожи. В статье представлены изделия из кожи (творческие композиции студентов и работы преподавателя).

Ключевые слова: декоративно-прикладное искусство, художественная обработка кожи, творческая деятельность.

Декоративно-прикладное искусство (лат. - украшать) - вид искусства произведения которого выполняя определённую утилитарно-практическую функцию, воплощают в себе художественно-эстетическое начало.

Декоративно – прикладное искусство имеет различные направления, создаёт среду, в котором живут люди, украшает повседневный быт, охватывает многие сферы жизнедеятельности человека.

Творческая деятельность – высшая форма деятельности, присущая человеку. Художественное образование будущих специалистов лёгкой промышленности предполагает овладение специальными навыками и умениями в изобразительном творчестве, развитие и формирование художественных интересов, способностей и потребностей, духовной культуры. Развитие художественного творчества студентов связано с их обучением языку изобразительного, декоративного искусства и дизайна.

Проектная деятельность в области художественного творчества – это исследование различных областей современного изобразительного искусства, совершенствование знаний, умений и навыков по изученным художественным техникам, самостоятельное освоение новых художественных технологий, творческие эксперименты.

В проектных работах студенты раскрывают свои творческие способности, познают возможности индивидуальной и совместной деятельности для достижения поставленных научно – исследовательских и творческих задач.

Обширная область для творческих проектов – художественная обработка кожи. Богатый материал и для исследования, познавательной деятельности. Художественные изделия из кожи являются популярным видом современного прикладного творчества. Доступность материала, инструментов и простые приёмы художественной обработки кожи открывает широкие возможности творчества любому человеку, даже и без профессиональных художественных знаний.

Кожа (натуральная и искусственная) является прекрасным материалом для художественного творчества. Пластичность, прочность, долговечность материала позволяет создавать уникальные изделия - картины, шкатулки, бижутерию, игрушки, предметы декора для интерьера.



Данные изделия выполняются на основе различных художественных приёмов, где широко применяются аппликация, оплётка, роспись и др. Аппликационные мотивы из кожи и меха являются актуальными приёмами декора одежды, обуви, сумок и т.д.

Для художественных работ часто используется бросовый материал - изношенные кожаные изделия (обувь, сумки, куртки, перчатки и др.).

На занятиях по художественной обработке кожи студенты осваивают ручные способы создания предметов декоративно – прикладного искусства, на основе простейших приёмов художественной обработки кожи (основы создания плоскостной композиции, приёмы термической обработки кожи, основы создания объёмных изделий и др.).

Теоретические знания предусматривают основные знания по предметам: оборудование, материаловедение, охрана труда, культура труда, основы декоративной композиции, принципы работы с кожей, основы цветоведения.

Практические занятия включают в себя изготовление картин - панно, создание объёмных изделий, предметов декора интерьера и др.



На занятиях обучающиеся познают свойства кожи для выполнения творческих работ и способов его художественной обработки (термическая обработка кожи, метод гофрирования “жмурка”, набор полотна из мелких кусков кожи, окрашивание кожи, способы соединения и крепления кожи и др.), приёмов сочетания, комбинирования различных материалов в художественных изделиях из кожи. Создание художественных изделий из кожи помогает осваивать базовые принципы декоративно – прикладного искусства, декоративной композиции (базовые принципы композиции, цветоведения, основы стилизации и др.). Немаловажное значение имеет понятие авторского стиля в декоративно-прикладном творчестве (авторский подход к выполнению художественных работ).



Основа творческой проектной работы – уникальность, оригинальность, новизна художественного замысла. Немаловажная часть проекта - практическая значимость художественного изделия.

В формировании устойчивого интереса обучающихся к освоению художественных знаний, развитию их творческого потенциала, художественного вкуса, интеллектуальной, эмоциональной сферы, происходит через применение передовых идей художественной педагогики. Большое значение имеет и личный пример педагога, его творческая активность, демонстрация мастер - классов, выявление индивидуальных потребностей - художественных интересов студентов, умелая поддержка творческих инициатив.

Список использованных источников:

1. Селиванова Т.А. Изделия из кожи. М., издательский Дом МСП, 2005.
2. Скребцова Т.О. Объемные картины из кожи. ООО “Феникс”, 2005.
3. Тюрина Н.Е. Чудо – кожа. Основы художественного ремесла. М., “АСТ – ПРЕСС”, 1999.
4. Чибрикова О.В. Поделки из кожи своими руками. ООО “Издательство” М., Эксмо, 2006.

Внедрение новых моделей наставничества в систему образования и профессиональную деятельность при работе с молодыми специалистами

**Бикмухаметова Илсияр Харисовна
Заместитель директора по МР и ДО
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»**

Тезисы

В статье «Внедрение новых моделей наставничества в систему образования и профессиональную деятельность при работе с молодыми специалистами» раскрываются понятия и роль наставничества, менторинга, коучинга, тьюторинга. Рассмотрены концептуальные вопросы каждого с целью дифференциации настоящих понятий.

В современном мире люди стали чаще уделять внимание вопросам саморазвития, самопознания, психологического здоровья, а также апгрейду навыков. Апгрейд своих навыков можно осуществить не только через рассмотренные в статье формы: наставничество, менторинг, коучинг, тьюторство. Современный рынок представляет и такие формы профессиональных взаимоотношений как бадди, эдвайзера, фасилитатора. Какая бы форма наставничества не применялась, в любом случае она направлена на ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на наставляемого задачи; адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить

традиции и правила поведения на предприятии; воспитать у наставляемого чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке работы

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

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

Начнем с наставничества. Традиционное наставничество предполагает, что старшие сотрудники наставляют более младших сотрудников, но наставники не обязательно должны быть старше людей, которых они наставляют. Важно то, что у наставников есть опыт, на котором другие могут учиться. Наставник – это человек, которому поручено выполнять функции советника, консультанта для молодого или вновь принятого специалиста. Наставник несет ответственность и обратную связь с человеком, находящегося под его попечением. Таким образом, роль наставника заключается в том, чтобы использовать свой опыт, в целях оказания помощи новому или молодому сотруднику, поддержки его в трудовой деятельности, предоставлении комментариев по поводу его работы, содействию в решении проблем, связанных с профессиональной деятельностью.

Менторство (от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) переводится как «наставничество», но имеет несколько иной смысл. Менторство предполагает длительную неформальную коммуникацию между человеком, который имеет большой профессиональный опыт и знания и человеком, который в них нуждается (протее). Передаваемые опыт и знания воспринимаются как особо значимые для карьеры или профессионального развития. Ментор помогает связать обучение с практическим применением

знаний, помогает понять особенности профессиональной культуры и установить необходимые профессиональные связи. Основная задача ментора довести своего подопечного до определенного профессионального уровня. Такая форма взаимоотношений часто встречается в бизнесе, когда идет конкурентная борьба на рынке товаров и услуг, и от профессионализма команды зависят многие показатели. Менторство - больше про корпоративные отношения, нежели про индивидуальные.

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

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

Таким образом, в современном мире люди стали чаще уделять внимание вопросам саморазвития, самопознания, психологического здоровья, а также апгрейду навыков. Апгрейд своих навыков можно осуществить не только через рассмотренные в статье формы: наставничество, менторинг, коучинг, тьюторство. Современный рынок представляет и такие

формы профессиональных взаимоотношений как бадди, эдвайзера, фасилитатора. Какая бы форма наставничества не применялась, в любом случае она направлена на ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на наставляемого задачи; адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии; воспитать у наставляемого чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке работы.

Список использованных источников:

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

Наставничество в среднем профессиональном образовании. Форма наставничества «работодатель – студент»

**Билалова Гулия Асгатовна
Билалова Галия Маннафовна
преподаватели спец. дисциплин
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»**

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

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

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего профессионального образования и региональных предприятий с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

При реализации формы наставничества «работодатель – студент» к опытному работнику предприятия, на котором проходит производственная практика, временно прикрепляются обучающийся или малая группа обучающихся, 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.

Работодатель – студент

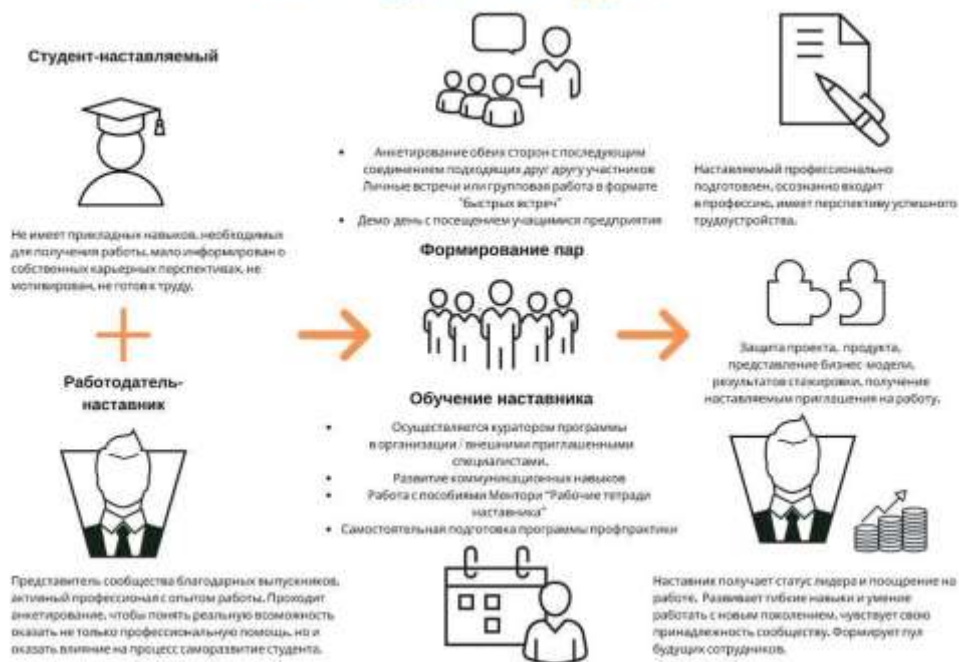


Рисунок 1. Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – студент»

Наставник- это равнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемые делятся на две категории:

1. Активный. Проактивный студент ПОО с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию конкретных профессиональных навыков и умений.

2. Пассивный. Дезориентированный студент ПОО, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого представлены в четырех основных вариантах:

1. Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

2. Взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

3. Взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

4. Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

В Лениногорском нефтяном техникуме проводится большая и планомерная работа по развитию наставничества. Педагогами и представителями работодателей были разработаны документы и материалы по организации производственной практики, изданы методические рекомендации. В рамках программы наставничества проходят круглые столы, конференции, мастер-классы, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, долгосрочные стажировки, организуются экскурсии на предприятия профильной направленности. Следует отметить большой вклад с систему наставничества и профориентации ПАО «Татнефть». Использование современного инструментария и новейших технологий способствует быстрому внедрению в профессиональную среду и эффективной адаптации выпускников в реальном производстве.

В результате реализации данной формы 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 использованных источников:

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 Сотников Н. З. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова // Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»: материалы международной конференции ; под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016 С. 22–27.

4 Управление персоналом в России: история и современность: монография / подред. А. Я. Кибанова. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013 239 с.

5. Вагин И.О. Наставничество. М: Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692с.

6. Савочка Филипп. Воспитание лидера. Наставничество-3. М: Киев - Москва, 2014. - 317 с.

Наставничество - путь к самореализации и профессиональному росту молодого мастера производственного обучения

**Бобков Александр Николаевич
Мастер производственного обучения
ГАПОУ «Бугульминский
машиностроительный техникум»**

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

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также мастера, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и студенческим сообществом. Именно в этот момент им необходима максимальная поддержка.

Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. Эффективное современное наставничество, передача опыта, профессиональных навыков - есть одна из форм системы качества профессиональной адаптации и повышения квалификации мастера в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы

с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет в том числе «обратную связь». И так, наставническая деятельность направлена на развитие и саморазвитие профессиональной деятельности начинающих мастеров производственного обучения, их закрепление в образовательном учреждении и предприятии через оказание помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств.

Наша совместная деятельность, молодого мастера и наставника, началась с составления плана работы

Цель наставника – помочь молодому мастеру адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать возможность раскрыться профессиональным качествам, творческим способностям.

Наиболее эффективными формами работы с молодыми мастерами для достижения данной цели для меня стали:

- проведение занятий для молодого мастера;
- организация индивидуальных консультаций;
- ознакомление с опытом других мастеров, совместное посещение их уроков с последующим анализом;
- посещение занятий молодого (начинающего) мастера, анализ урока с позиции компетентностного, системно-деятельностного и дифференцированного подходов;
- знакомство с новинками методической литературы.

Развитие системы качества и компетентности современного мастера производственного обучения вызвана необходимостью повышения саморазвития и создания условий как личности для непрерывного профессионального роста педагогического работника и специалиста в целом. Современная система образования предъявляет новые требования к результатам педагогической деятельности, в связи с чем возникает необходимость в постановке новых задач, решение которых требует постоянного поиска иных возможностей для повышения уровня профессиональной компетентности, а также создания и реализации соответствующих условий для их профессионального роста, основной задачей которых является качественная и современная подготовка обучающихся, будущих специалистов в целом.

Показатели по повышению квалификации и компетентности мастера производственного обучения можно провести на основе диагностики профессиональных дефицитов: (Профессиональный дефицит - это осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые создают препятствия к осуществлению профессиональных действий.)

Форсированность профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявлением профессиональных дефицитов, в том числе в области владения современными формами и методами обучения, а также умения объективно оценивать знания обучающихся на основе методик стандартизированного оценивания с реальными учебными возможностями.

Задачами такой деятельности являются:

- побуждение молодого мастера и педагога к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности;
- ориентированность на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способность успешной адаптации;
- ускоренный процесс профессионального становления и развития способности самостоятельно и качественно выполнять трудовую деятельность и возложенные на него обязанности;
- обучение секретам профессии, желание постоянно развиваться, овладевать культурой труда, принимать активное участие в жизни коллектива.

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учебном заведении.

Наставничество как инструмент профессионального развития и роста молодого педагога СПО

Богданова Лариса Геннадьевна
Заместитель директора по
научно-методической работе
ГАПОУ «Бугульминский строительно-
технический колледж»

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

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

Наставничество является элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. Как показывают проведенные исследования, в организациях с развитой системой наставничества профессиональная адаптация молодых сотрудников происходит намного быстрее и эффективнее. В свою очередь, это помогает более успешно решать стратегические задачи и в условиях кадрового дефицита стать более конкурентоспособной образовательной организацией.

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

- осуществление методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;
- содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;
- разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;
- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;
- развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в образовательной организации;
- разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов [2, с.6].

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

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

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

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

Для обеспечения роста мастерства молодых педагогов, контроля за их деятельностью по вопросу усвоения обучающимися ФГОС СПО по учебным дисциплинам, ПМ/МДК, повышения эффективности результатов работы всех участников образовательного процесса, администрация образовательной организации систематически посещает учебные занятия в соответствии с графиком. Для объективной оценки деятельности педагогов разработаны критерии оценки уроков и схема анализа урока по ФГОС СПО. После посещения занятия администратор проводит собеседование с преподавателем по следующим направлениям: самоанализ учебного занятия педагогом; анализ урока администратором, посетившим учебное занятие; согласование выводов преподавателя и администратора по результатам посещения.

Постепенно у молодых педагогов начинает складываться собственная система работы. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: осуществляется творческий подход при проведении занятий с

учетом методики преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами и родителями обучающихся, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью и ощущает себя успешным человеком.

С целью повышения престижа наставничества, поощрения педагогов-наставников, администрация колледжа ежегодно выдвигает кандидатуры активистов на награждение Знаком отличия «Почетный наставник». За значительный личный вклад в поддержку молодых специалистов образовательной организации этой наградой были удостоены мастера производственного обучения Григорьев И.П. и Шайланова Р.Т.

Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению.

Список использованных источников:

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

НАСТАВНИЧЕСТВО В РУКОВОДСТВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ СТУДЕНТА

**Бубекова Ильмира Азгамовна
Имамутдинова Расима Галиаскаровна
преподаватели спец. дисциплин
ГАПОУ «Мензелинский педагогический
колледж имени Мусы Джалиля»**

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология развития личности, передачи опыта и знаний формирования навыков, компетенций, методкомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей развития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и

взаимобогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

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

Наставничество в современной образовательной практике рассматривается как элемент развития образовательной организации с одновременным сохранением ее лучших традиций и механизм повышения качества подготовки будущего специалиста.

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

Предмет наставничества - процесс передачи опыта профессиональной деятельности специалиста.

Цель наставничества:

- оказание помощи будущим педагогам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие профессионального мастерства;

- формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи наставничества:

- поддерживать интерес к педагогической деятельности через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности педагога (нормативными и методическими аспектами);

- осуществлять методическое сопровождение профессионального становления будущего педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии ФГОС СПО (формирование умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы образовательного процесса);

- проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, определением путей их устранения, развивать творческий потенциал

будущих педагогов, мотивировать к развитию педагогического творчества с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

Функции наставничества:

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

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

С целью решения данной проблемы проводим консультации, в ходе которых студенты знакомятся с особенностями современного урока, особый акцент делаем на то, что необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Обращаем внимание на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор делаем на технологию деятельностного метода обучения Л.Г. Петерсон (урок открытия нового знания). Уроки открытия нового знания (ОНЗ) дают возможность организовать самостоятельную учебно-познавательную деятельность учащихся, целенаправленно и системно формируя у них весь спектр деятельностных способностей. Исходя из этого, практиканты проектируют урок по следующей схеме:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками.
2. Актуализация учениками своих знаний.
3. Поиск решения проблемы учениками.
4. Выражение решения.
5. Применение знаний учениками.
6. Рефлексия.

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

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

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством педагогического роста. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, студент-практикант, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственные творческие качества, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Список использованных источников:

1. Вашкина, Г.А. Наставничество в образовательной организации / Г.А. Вакшина, С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
2. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>. Дата обращения: 08.01.2023.

ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ - «ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»

**Булатникова Ирина Леонидовна
Яхина Диана Назифовна
ГАПОУ «Альметьевский
политехнический техникум»**

Аннотация: Создание благоприятной атмосферы для начинающего преподавателя – стратегическая задача любой образовательной организации. От того, как начнется педагогическая деятельность, в дальнейшем будет зависеть эффективность будущих результатов не только самого преподавателя и студентов, но и общей качественной оценки учреждения образования. Одним из вариантов поддержки новых педагогов может стать «школа начинающего педагога».

Ключевые слова: начинающий педагог, «школа начинающего педагога», наставничество, методическая служба, адаптация педагога.

Наставничество - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Не зависимо от времени и моды, наставничество всегда присутствует в профессиональной жизни любого человека. В последнее время, когда на первый план выходят рабочие профессии, тема наставничества стала особо актуальной. Наставничество - это организованный процесс, без которого невозможно становление качественного работника.

Основная задача для начинающего педагога СПО – адаптация к новому коллективу и условиям работы, совершенствование своих профессиональных компетенций, развитие и переход на новый уровень квалификации.

Эффективность наставничества основывается на добровольности и стремлении достичь максимальной цели. Таких результатов можно достичь лишь при позитивном настрое всех участников процесса, доброжелательной атмосфере общения, взаимном уважении.

Конечной цели наставник может добиться только в том случае, если определены четкие цели, этапы их достижения, формы реализации передачи опыта. И, конечно, цели наставничества должны полностью соответствовать целям учебной организации.

В Альметьевском политехническом техникуме педагогический коллектив формируется из специалистов разного возраста, личностных особенностей, опыта, как в педагогической, так и профессиональной деятельности.

Наиболее нуждающимися в поддержке являются выпускники профильных учебных заведений, не имеющих опыта ни педагогической, ни профессиональной деятельности. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Для таких педагогов очень важна поддержка в области методической работы, создании благоприятного

психологического климата в коллективе коллег и студентов. Это поможет сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Другая группа начинающих педагогов – работники профильных предприятий, перешедшие в педагогику. Как правило, для такой категории педагогов очень сложно понять важность и необходимость знания методики преподавания профессиональных дисциплин, полезность применения этих знаний при организации учебного процесса. Для этих специалистов крайне необходима помощь методистов и опытных педагогов.

Менее подвержены трудностям адаптации педагоги, пришедшие в техникум из других учебных заведений. Для них нет всех тех сложностей, которые возникают для вышеназванных специалистов, однако им тоже необходим наставник. Требования и условия работы в разных учебных заведениях могут отличаться: наличие незнакомой техники, программных продуктов, организация учебного процесса, обязанности. Все это может вызвать негативные эмоции, отрицательно сказывающиеся на образовательном процессе. В этом случае может помочь создание благоприятной атмосферы в педагогическом коллективе, поддержка руководителей и педагогов с большим опытом работы в данном учебном заведении.

Практика показывает, что основным заинтересованным лицом является само учебное заведение. Создание благоприятных условий для адаптации новых педагогов способствует их профессиональному росту, повышению уровня квалификации выпускников, росту рейтинга учебного заведения.

Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

В связи с этим, в Альметьевском политехническом техникуме проводится активная работа по сопровождению и обучению начинающих педагогов. Специфика педагогического состава специальных дисциплин – отсутствие педагогического образования. Для такой категории методической службой техникума организована «школа начинающего педагога», рассчитанная на два года обучения.

Работа «школы начинающего педагога» основывается на принципах повышения научной, теоретической, практической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста; изучения и освоения начинающим педагогом учебной программы, требований к современному уроку/занятию; изучения и внедрения в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организации творческой деятельности специалиста.

Методистами и опытными педагогами техникума проводятся обучающие занятия, мастер-классы, открытые мероприятия, семинары. По окончании обучения выполняется итоговая работа, отражающая полученные знания и умения сотрудника. Процесс обучения проходит в очень доброжелательной и теплой атмосфере. Наставничество не предполагает копирования поведения наставника. Основная задача «школы начинающего педагога» - показать имеющиеся технологии, методы, средства обучения для того, чтобы побудить нового специалиста подобрать для себя наиболее приемлемый вариант передачи своих знаний, который приведет к наилучшему результату. Методисты подвигают и поддерживают молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах, способствующих в утверждении педагога в правильном выборе направления деятельности.

Кроме методической помощи организуется психологическая помощь. Психологами освещаются вопросы адаптации педагога к новым условиям труда, новым обязанностям, психологические аспекты работы с подростками.

Для любой категории начинающего педагога актуальным является вопрос документационного сопровождения рабочего процесса: заполнение электронных журналов, работа в системе дистанционного обучения, работа с сайтом организации. Для обучения новых сотрудников учебная часть проводит обучающие лекции, мастер-классы, создают обучающие видео по наиболее сложным вопросам. Такая форма работы в этом направлении значительно сокращает количество стрессовых моментов на начальном этапе работы.

Цифровизация все прочнее входит в процесс обучения. Если для молодых педагогов работа с компьютером, интерактивными панелями, электронными библиотечными системами не вызывает особых затруднений, то для работников, пришедших с предприятия, это самая большая проблема. Для устранения этого негативного фактора организованы обучающие курсы службой информационно-технического сопровождения. Пополняющаяся материально-техническая база, делает актуальными эти курсы и для действующих работников образовательного учреждения. Присутствие на практических занятиях основного и нового состава педагогов создает атмосферу сотрудничества и расширяет круг наставничества.

Для более узкого обмена опытом и помощи по несложным вопросам в техникуме существует система цикловых комиссий, где объединяются педагоги одного направления деятельности. Здесь происходит обмен опытом через проведение недели цикловой комиссии, заседаний по текущим вопросам, совместных непрофессиональных мероприятий. В таких условиях новые педагоги могут сами стать наставниками в вопросах по профессии для преподавателей, не имеющих опыта работы по специальности.

Работа педагога сложна, ответственна, требует вложения душевных сил и времени, и именно от наставника в основном зависит, как долго будет адаптироваться к профессиональной деятельности молодой специалист.

Сегодня в образовании в целом осуществляется становление молодого специалиста нового типа, который должен обладать профессиональными умениями и навыками и, в то же время, конструктивно взаимодействовать с другими людьми, умело выстраивать свою работу и уметь анализировать свои успехи, а порой – и неудачи. В этом становлении главнейшую роль играет опытный и неравнодушный наставник.

Педагогическое наставничество – одна из форм методической работы по передаче педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает приемы и методы педагогической деятельности под непосредственным руководством педагога-мастера, педагога с большим стажем и желанием помочь молодому специалисту.

Благодаря комплексному подходу к вопросу адаптации педагогов и организации наставничества коллектив ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» пополняется специалистами, которые не только остаются на такой сложной и ответственной работе, но и достигают высоких результатов в самые кратчайшие сроки. Молодые педагоги нашего техникума являются победителями профессиональных конкурсов «Лучший молодой педагог», «Лучший молодой мастер». За последние два года ими подготовлено более 35 победителей и призеров олимпиад, конкурсов, в том числе и профессиональных конкурсов по стандартам WorldSkills. За последние три года «школой начинающего педагога» подготовлено более 36 человек. Все перечисленные результаты подтверждают правильность выбранной стратегии наставничества.

Список использованных источников:

1. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – №1 (17). – С. 67-73.
2. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

Наставничество в рамках подготовки студентов к чемпионату WorldSkills

Валерова Алина Валерьевна
преподаватель
ГАПОУ «Казанского колледжа
технологии и дизайна»

Аннотация: Наставничество рассматривается как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному. Или как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность. Наставничество в рамках подготовки студентов к чемпионату WorldSkills

Ключевые слова: WorldSkills, чемпионат, наставничество, опыт, поддержка, передача знаний, должностные обязанности.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения [4].

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 [3] или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». При детальном рассмотрении в понятиях можно выделить несколько инвариантных характеристик наставничества:

- планомерная деятельность по передаче знаний, умений от опытного специалиста к начинающему или не имеющему опыта работы в определенном направлении;
- форма передачи опыта, в ходе которой начинающий специалист практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством наставника;
- эффективный способ повышения квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности будущего специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовка к активной жизни, в том числе трудовой; профессиональная навигация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство [2, 5]. В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации. Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах.

В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т.д [5].

В Казанском колледже технологии и дизайна широко распространено наставничество. Отдельно рассмотрим наставничество в рамках подготовки конкурсантов к соревнованиям WorldSkills.

Конкурс профессионального мастерства по стандартам WorldSkills фундаментально вошел в процесс обучения специалистов среднего профессионального образования.

Сегодня, преподаватели спец.дисциплин не только готовят квалифицированных специалистов своей области, но и показывают достойный уровень на конкурсных площадках.

В разрезе наставничества, подготовку к чемпионату можно разделить на следующие этапы:

1. Профессиональные навыки;
2. Конкурентные преимущества;
3. Эмоциональная адаптация.

Безусловно, основным элементом подготовки конкурсантов является проработка профессиональных навыков и компетенций, для достижения максимальных результатов. Наставник должен знать и уметь объяснить поэтапное выполнение каждого конкурсного задания. На этом этапе наставник (эксперт компатриот) прорабатывает с конкурсантом все нюансы задания. Делится опытом и знаниями. Показывает варианты решения поставленных задач.

На этапе подготовки конкурсанта наставник выявляет индивидуальные особенности конкурсанта, и уже на их основании разрабатывает направления, позволяющие конкурсанту быть конкурентным на чемпионате. Данный этап очень важен, ведь каждый студент индивидуален. И распознав сильные стороны ученика, наставник сможет подготовить конкурсанта: проработать слабые места и усилить имеющиеся навыки.

Однако, не стоит забывать об эмоциональной составляющей. В работе наставника-компатриота это чуть ли не самый важный аспект. Студент-конкурсант может сколько угодно хорошо знать конкурсное задание, и уметь достигать поставленные задачи, однако конкурсное волнение способно сбить настрой, и задания станет невыполнимым.

Наставник прорабатывает с конкурсантами различные стрессовые ситуации. Учит трезво оценивать время и собственные силы. Для реализации донного направления часто устраивают неожиданные сложности. И, конечно, именно наставник помогает студенту в решении новых, усложненных задач.

В эмоциональную поддержку так же входит поддержка и консультирование участников во время соревнования, для многих новая остановка может оказаться пугающей, и в такой ситуации само присутствие наставника на площадке является своего рода успокоением для конкурсанта.

Одним словом, наставник - это не просто слово, это форма мышления, это поведение, это целая философия.

Список использованных источников:

1. Ангеловская С.К. Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании Наставничество в системе среднего профессионального образования [Текст] – Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», 2017 186с.

2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

3. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/4203224773>

4. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://asi.ru/staffing/standard/>

5. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22

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

Валиуллин Салават Хамитович
преподаватель специальных дисциплин
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями техникума, является развитие наставничества, как модели взаимодействия педагог-студент [1, с.156].

В любой деятельности организация должна реализовывать планы и достигать поставленных целей. Существует несколько подходов к определению этого понятия. Организация рассматривается как объект и как процесс. Согласно теории, А. Файоля, в организации выделяют одну из функций управления наряду с предвидением, планированием, распределением, координацией и контролем. Организация (лат. организация - придаю прекрасный вид, привожу в порядок) - работа по созданию условий для выполнения плана (задачи).

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

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

Таким образом, можно сказать, что организация работы цифровых наставников – это функция управления, процесс организации, координации, корректировки работы наставников для достижения цели наставнической деятельности: адаптации учащегося, индивидуальной траектории развития, отбор и работа с одаренными детьми для каждого ученика.

Организация работы педагогов имеет ряд особенностей:

1. наличие целей и задач;
2. наличие организационной структуры для управления системой;
3. наличие организационных принципов;
4. наличие ресурсов;
5. поэтапность.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Успешное взаимодействие требует

подготовки к взаимодействию наставника. Для наставника: работа с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость к новым идеям, для наставника: направленность на развитие, открытость к новым идеям [3, с.8].

Перед наставником стоит ряд задач, это: осознание студентом индивидуальных особенностей; оказание помощи в адаптации к новым условиям; объективный анализ деятельности; развитие творческих способностей; привлечение в культурно массовой, общественной работе; контроль текущей успеваемости; формирование у студента готовности к социальной самозащите.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодоление стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности [2, с. 124].

Рассмотрим работу наставничества со студентами, обучающимися по направлению 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (по отраслям) в ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» на личном примере.

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

- наставничество при подготовке к участию в техникуме муниципальных олимпиад «Электронная и измерительная техника», «Электропривод и автоматика», муниципальной студенческой научно – практической конференции «Взгляд в будущее».

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

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

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

Этот вид взаимодействия является одним из самых сложных и ответственных, ведь от него будет зависеть итоговая оценка аспиранта, а не каждый преподаватель имеет опыт участия в оценивании и проведении показательного экзамена. В этом случае наставник будет совмещать роли учителя, психолога, воспитателя и друга.

Универсальность технологии наставничества в форме «педагог-студент» позволяет использовать ее для решения различных задач для любого студента техникума, в частности, для инвалидов, которым приходится преодолевать психологические барьеры. групповое обучение и адаптация.

Высокая внутренняя мотивация студента, формируемая на начальных этапах деятельности педагога, превращается в профессиональную потребность в саморазвитии и самообучении. Этот процесс приводит к появлению специалиста, востребованного на рынке труда и способного адаптироваться к изменениям в профессиональной и личной сфере. Перед кураторами программы наставничества стоит задача повышения репутации педагога как участника программы, создание благоприятных психолого-педагогических и материальных условий.

Для реализации программы наставничества в форме «педагог-студент» методической службой разработаны все необходимые нормативные документы. Методическая поддержка осуществляется путем предоставления и размещения информации на сайте техникума.

На сайте техникума регулярно отмечается комплекс мероприятий, которые проводятся, а именно педсовет, семинары, встречи, проводимые в рамках реализации целевой модели наставников. В рамках работы школы молодых учителей также непосредственно осуществляется реализация методики наставничества в форме «педагог-педагог» и «педагог-студент». Методическая служба обеспечивает участие преподавателей техникумов в вебинарах, семинарах, круглых столах, контроль за ходом курсов повышения квалификации учителей.

Наставничество в форме «педагог-студент» успешно внедрено в образовательный процесс техникума, и интерес к этой форме наставничества среди преподавателей и студентов техникума вызывает интерес. Опыт реализации программы дает хорошие результаты, динамику и перспективы совершенствования целевой модели наставника.

Список использованных источников:

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. - Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Морева Н. А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб. пособие / Н. А. Морева. — 2-е изд. — М., 2001.- 272 с.
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 // Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 г. – 39 с.

**Практическая реализация наставничества в рамках творческой работы
коллектива «Текстильщик»**

**Дьяконова Надежда Алексеевна
Валиуллина Римма Ринатовна
преподаватели спец. дисциплин
ГАПОУ «Казанского колледжа
технологии и дизайна»**

Аннотация. В статье, наставничество, рассматривается как способ взаимодействия в практической работе коллектива «Текстильщик». Об этапах работы над творческими проектами и о том, что наставничество в этом процессе – это двухсторонний способ обогащения опытом, в результате которого формируются необходимые навыки у студентов колледжа.

Ключевые слова: система наставничества, институт наставничества, профессиональная осознанность, перспективная образовательная технология, фелтинг, ремесло, творчество в образовании.

В основу данной научно-исследовательской статьи положено исследование формирования и развития творческих способностей студентов ГАПОУ Казанского колледжа технологии и дизайна, специальности 29.02.05 «Технология текстильных изделий (по видам)» с помощью наставничества, как формы партнерских отношений.

Такая форма традиционно являлась системой наставничества, которая в одном смысле представляет собой обобщенную форму качественных отношений между субъектом и объектом развития, а в другом трактуется как деятельность по передаче знаний и опыта от специалиста к

новичку. Президент РФ на заседании Госсовета и комиссии по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития подчеркнул: «...считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях»[1] и так как колледж готовит специалистов среднего звена для предприятий, данная тема крайне актуальна.

Сегодня педагогическое наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и профессиональную осознанность быстрее, чем традиционные способы. Нолюбой преподаватель

чувствует, как с каждым новым учебным годом увеличивается информационный, ценностно-мировоззренческий и психологический разрыв

между обучающимися и педагогами, между молодыми и более возрастными педагогами, между педагогами и родителями, детьми и родителями. Главным условием плодотворного взаимодействия является формирование мотивационного позыва, позволяющего объединить студентов, разной возрастной категории, единой целью и направить на ее воплощение в реальность. Формирование и развитие творческих способностей студентов специальности «Технология текстильных изделий» играет большую роль и начинается с освоения профессионального модуля ПМ 07.06 Декоративно-художественное оформление валяльно-войлочных изделий, в рамках которого осуществляется работа по технологии «Фелтинг», с применением гребенных шерстяных волокон и специальных игл для прокалывания основного материала, с целью его уплотнения и придания формы.

Фелтинг - это особая техника рукоделия, в процессе которой из шерсти для валяния создаётся рисунок на ткани или войлоке, объёмные игрушки, панно, декоративные элементы, предметы одежды или аксессуаров. Только натуральная шерсть обладает способностью сваливаться или свойлачиваться (образовывать войлок) [2].

В качестве объекта исследования выбрана группа 29.02.05-3 которая является частью творческого коллектива Текстильщик образованного в 2014 году. Творческий коллектив Текстильщик занимается созданием коллекций одежды, аксессуаров, декоративно-прикладных изделий и полотен с использованием технологии «Фелтинг», в состав входят студенты специальности 29.02.05 с первого по четвертый курс. Задачей, поставленной перед коллективом, было создание коллекции в этническом стиле. В нашем коллективе два основных наставника Валиуллина Р.Р. и Дьяконова Н.А.

В процессе работы коллектива возникает ряд проблем. Первая, передать доступным языком сложный материал для студентов, не имеющих практический опыт, это лучше получается

у студентов старших курсов, которые разъясняют как это лучше сделать младшим курсам. Вторая, это показывать наглядно способы работы в материале, студенты с различным уровнем восприятия, лучше адаптируют практические навыки, если преподаватель на собственном примере показывает, как лучше и поправляет в процессе совместной деятельности, не преподает, а выступает в данном случае как наставник.

Наставничество в рамках образования, в данном случае, направлено на передачу навыка от старших к младшим, как способ продления ремесла и развития творчества [3].

Творчество - движение идей, раскрывающее суть вещей. Его итогом является не образ, а некоторая мысль, идея. Специфическим результатом творчества может выступить понятие - обобщенное отражение класса предметов в их наиболее общих и существенных особенностях [4].

Отличие творчества от других психологических процессов состоит так же в том, что оно почти всегда связано с наличием проблемной ситуации, задачи, которую нужно решить, и активным изменением условий. Социальные факторы могут тормозить, блокировать творческое начало, а могут способствовать его проявлению.

По ПМ 07. Технологическая обработка валяльно-войлочных изделий, МДК 07.06 «Декоративно-художественное оформление валяльно-войлочных изделий», предусмотрена учебная практика, во время прохождения которой, реализуется наш творческий проект.

Для поиска творческих идей необходимо посещение различных выставок, музеев, мастер классов, увидев красоту в работах мастеров и творцов, создателей прекрасного, можно развить умение видеть красоту вокруг себя, что в свою очередь тоже является опосредованным наставничеством. Такова цель проведения различных фестивалей, выставок, ярмарок мастерства. После того как студенты, посещая данные мероприятия вдохновляются, они создают варианты эскизов, эскизирование дается и в качестве самостоятельной работы, и в качестве работы творческой группы.

В работе над эскизами подушек, сумок или изделий одежды, нам приходилось объединять образы, включать фантазию, разбирать основные тенденции моды, этнического и национального стиля. В процессе создания эскизов проводился выбор и подбор размеров будущих изделий, особенности их исполнения. На основе разработанных эскизов, разрабатывается технический рисунок моделей коллекции. Конструктивная основа, заложенная в моделях, упрощается, потому что навык студента не предполагает формирование компетенции пошива изделия.

Процесс подбора изображений и раскрой изделий осуществляется на учебной практике – это второй этап: Выбор материала; Раскрой изделий; Декоративно-художественное оформление заготовок по технологии фелтинг; Отшивание коллекции.

Пройдя поэтапно все ступени по созданию коллекции, и её демонстрации, можно гордиться достигнутым результатом. Группа, работавшая над коллекцией, может смело быть названа коллективом, единомышленниками, соратниками, сгладились национальные различия, сформировались толерантные межкультурные отношения.

В заключении хотелось бы сказать, наставничество в образовательном процессе – это двухсторонний способ обогащения опытом. Такой образ передачи получения опыта, знания, позволяет эффективнее формировать навыки, компетенции и ценности, чем другие способы передачи, такие как учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение [5]. Наставничество, становится незаменимым средством в преподавании ремесла на специальности «Технология текстильных изделий».

Список использованных источников:

1. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России, 23 дек. 2013 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.
2. Ахадуллин, В.Ф., Масалимов Т.Х. Художественный войлок. - Уфа, 2007. - 112 с.
3. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
4. Бескова, И. А., Касавин, И. Т. Творчество // Энциклопедия эпистемологии и философии науки. - М. : Канон+, РООИ Реабилитация, 2009 // Режим доступа: <http://www.psvoffice.ru/5-epistemology-of-science-790.htm>. (дата обращения: 15.08.2014).
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – С. 25–37

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**Габдеева Лилия Минфатыховна
преподаватель
ГАПОУ «Казанского колледжа
технологии и дизайна»**

Аннотация. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

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

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

Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательного учреждения и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

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

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

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

- консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса,

контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

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

- посещает занятия наставляемого с последующим тщательным анализом;

- организует посещение наставляемым занятий коллег по предметной (цикловой) комиссии и занятий лучших преподавателей и мастеров производственного обучения с последующим совместным обсуждением и анализом;

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

- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

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

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

В период наставничества молодой специалист обязан: изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты колледжа, ее структуру и,

особенности деятельности постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности; учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

В частности, выделяются три этапа данной работы: 1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении со студентами проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста.

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

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

Список использованных источников:

1. Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование»- 2020 -№5

2. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века/ М.В. Кларин // Этап: Экономическая Теория, Анализ, Практика. – 2016. – № 1-2. С. 92–112. – Текст: непосредственный.

3. Урмина И.А. Наставничество, его значение в истории и современности / И.А. Урмина, Н.Н. Горелова // Социальная политика и социология. – 2019. – №7. – С. 85–94.

4. Электронный Татарстан. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. – 26.12.2017. – 84 с.

ВИРТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПРЕПОДАВАНИЯ В СПО

**Газизуллина Фарида Фаизовна
Старший преподаватель
ГАПОУ «Мензелинский
сельскохозяйственный техникум»**

Наставничество возникло в образовательных и деловых организациях как организационная стратегия с целью поддержки и предоставления возможности молодым преподавателям, студентам или сотрудникам выполнять свои функции и профессионально развиваться.

В традиционном понимании наставничество рассматривается как интенсивные межличностные отношения и процесс, который объединяет более опытного человека (наставника) и более молодого, менее квалифицированного или опытного человека (протее), путем обмена опытом и оказания помощи последнему в достижении конкретной цели и/или эффективного роста и продвижения в профессиональной деятельности. Наставничество предполагает постоянное взаимодействие наставника и молодых специалистов в течение определенного времени.

Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник —опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин в среднем профессиональном образовании [1].

Наставничество становится важной частью программы профессионального развития и становления специалиста.

Существует множество разновидностей моделей наставничества: традиционная модель, ситуационная модель, целеполагающее наставничество, скоростное, виртуальное наставничество, флеш наставничество и т.д.

На сегодняшний день среди них является популярным это виртуальное и электронное наставничество.

В случае виртуального наставничества в качестве профессионального развития, наши исследования привели к результатам, что наставники способны раскрывать и развивать качества молодых учителей, которые более многогранно начинают входить в свою профессиональную деятельность, планировать его и находить более узкие направления для глубокого изучения. Кроме того, наставники не осуждают и не критикуют; скорее, они развивают доверительную среду взаимовыгодных отношений, в которой они самосовершенствуются и обретают новые современные навыки преподавания.

Виртуальное наставничество помогает получать опыт и знания более опытных и известных наставников, не зависимо где они находятся, оно гарантирует создание в СПО человеческого потенциала, направленное на улучшение образовательной среды. Виртуальное наставничество [3]:

- 1) Повышает производительность преподавателей и учащихся;
- 2) Мотивирует преподавателей и дает более быструю программу адаптации молодых специалистов и поиска своей индивидуальной стратегии преподавания;
- 3) Сплачивает коллектив и делает его единым целым;
- 4) Интегрирует новых специалистов в единую систему образования.

Сегодня модернизируются и совершенствуются программы обучения, они становятся более гибкими и больше соответствуют требованиям работодателей, следовательно, наставничество, позволяет все преподавателям более быстро и грамотнее войти в работу в рамках новой программы.

Виртуальное наставничество позволяет учащимся и учителям получить доступ к ранее недоступной информации и ресурсам. Поиск необходимой литературы, данных, нормативных документов можно найти в интернете через виртуальное сообщество наставников, которые являются практикующими специалистами и могут помочь онлайн в решении вашей проблемы.

В современных средних профессиональных образованиях учителя формируют профессиональные взаимодействия через различные сети поддержки, при этом, в эти интернет сети могут входить учителя из одного колледжа, школы. Благодаря Интернету коммуникации, профессиональное сетевое взаимодействие может осуществляться на любом расстоянии.

Существуют доказательства, что преподаватели СПО, работающие изолированно, менее эффективны в удовлетворении потребностей учащихся, при этом на практике эффективность демонстрируют педагогические команды, которые в прямом онлайн диалоге, в форме

наставничество, повышают свой профессиональный рост и поддерживают друг друга в начинаниях.

Практика применения наставничества в среднем профессиональном образовании получило применение уже давно, но сейчас, в мире цифровых технологий, время диктует переходить в другой формат, с использованием современных технологий.

В России активно реализуется электронное наставничество. Электронное наставничество – это применение цифровых технологий электронного обучения в наставничестве. При этом происходит более быстрая адаптация молодого специалиста. А так же можно объективно контролировать педагога, помогая корректировать его профессиональное поведение в сложных ситуациях. Электронное наставничество включает всевозможные онлайн курсы, вебинары и имитационные обучающие электронные игры. С помощью игр можно моделировать различные ситуации и помочь педагогу найти из множества сценариев, самую лучшую.

Список использованных источников:

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2021. - 176 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2020. - 692 с.
3. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2019. - 160 с.
2013. - 317 с.
4. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. - 112 с.
5. Афонин, А. Ю., Гибсон, М., Роль обучения на рабочем месте в профессиональном развитии менеджеров
http://odl.ru/k2/cont.files/work-based_Learning_ru.pdf

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ
В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
«ИНФОРМАТИКА»**

**Галимзянова Альфия Минзяновна
учитель информатики
МБОУ «СОШ №171»**

Существуют основные способы активизации познавательной деятельности:

опираться на интересы учащихся и одновременно формировать мотивы учения, среди которых на первом месте выступают познавательные интересы, профессиональные склонности; включать учеников в решение проблемных ситуаций; использовать дидактические игры и дискуссии; использовать такие методы обучения, как беседа, пример, наглядный показ; стимулировать коллективные формы работы, взаимодействие учеников в учении.

В активизации познавательной деятельности учащихся большую роль играет умение учителя побуждать своих учеников к осмыслению логики и последовательности в изложении учебного материала, к выделению в нем главных и наиболее существенных положений. Если учитель предлагает по ходу своего изложения выделить основные вопросы, т.е. составить план изучаемого материала, это задание заставляет ребят глубже вникать в сущность новой темы, мысленно расчленять материал на важнейшие логические части.

Данные способы активизации познавательной деятельности осуществляются с помощью методов обучения. Активными методами обучения следует называть те, которые максимально повышают уровень познавательной активности учащихся, побуждают их к старательному учению.

В процессе приобретения учащимися знаний, умений и навыков важное место занимает их познавательная активность, умение преподавателя активно руководить ею. Со стороны преподавателя учебный процесс может быть управляемым пассивно и активно. Пассивно управляемым процессом считается такой его способ организации, где основное внимание уделяется формам передачи новой информации, а процесс приобретения знаний для учащихся остается стихийным. В этом случае на первое место выступает репродуктивный путь приобретения знаний. Активно управляемый процесс направлен на обеспечение глубоких и прочных знаний всех учащихся, на усиление обратной связи. Здесь предполагается учет индивидуальных особенностей учащихся, моделирование учебного процесса, его прогнозирование, четкое планирование, активное управление обучением и развитием каждого учащегося.

Самостоятельная работа как одно из эффективных средств активизации познавательной деятельности учащихся.

Самостоятельная работа-это средство активизации познавательной деятельности учащихся.

Организация самостоятельной работы, руководство — ею-это ответственная и сложная работа каждого учителя. Воспитание активности и самостоятельности необходимо

рассматривать как составную часть воспитания учащихся. Эта задача выступает перед каждым учителем в числе задач первостепенной важности.

Говоря о формировании у школьников самостоятельности, необходимо иметь две тесно связанные между собой задачи. Первая из них заключается в том, чтобы развить у учащихся самостоятельность в познавательной деятельности, научить их самостоятельно овладевать знаниями, формировать свое мировоззрение; вторая - в том, чтобы научить их самостоятельно применять имеющиеся знания в учении и практической деятельности.

Самостоятельная работа не самоцель. Она является средством борьбы за глубокие и прочные знания учащихся, средством формирования у них активности и самостоятельности как черт личности, развития их умственных способностей.

В процессе обучения ученик должен достичь определенного, достаточно высокого уровня самостоятельности, открывающего

возможность справиться с разными заданиями, добывать новое в процессе решения учебных задач.

И, пожалуй, главной функцией самостоятельной работы является формирование высококультурной личности, т.к. только в самостоятельной интеллектуальной и духовной деятельности развивается человек.

Самостоятельная работа - это не форма организации учебных занятий и не метод обучения. Её правомерно рассматривать скорее, как средство вовлечения учащихся в самостоятельную познавательную деятельность, развития творческих способностей, средство ее логической и психологической организации.

Анализ монографических работ, посвящённых проблеме организации самостоятельной работы школьников, П.И. Пидкасистого, И.А. Зимней, показал, что понятие самостоятельной работы авторами трактуется неоднозначно: [3,11]

С точки зрения П.И. Пидкасистого, Самостоятельная работа - это такая работа, которая выполняется без непосредственного участия учителя, но по его заданию, в специально предоставленное для этого время. При этом учащиеся, сознательно стремятся достигнуть

поставленные цели, употребляя свои усилия и выражая в той или иной форме результат умственных или физических (либо тех и других вместе) действий.

Самостоятельная работа, на мой взгляд, наиболее полно определяется А.И. Зимней. По её определению самостоятельная работа представляется как целенаправленная, внутренне мотивированная, структурированная самим объектом в совокупности выполняемых действий и корректируемая им по процессу и результату деятельности. Её выполнение требует достаточно

высокого уровня самосознания, рефлексивности, самодисциплины, личной ответственности, доставляет ученику

удовлетворение как процесс самосовершенствования и самопознания.

Во-первых, в данном определении принимаются во внимание психологические компоненты самостоятельной работы: саморегуляция,

самоактивация, самоорганизация, самоконтроль и т.д.

Во-вторых, акцентируется внимание на том, что самостоятельная работа связана с работой школьника в классе и является следствием правильной организации учебно-познавательной деятельности на уроке.

А.И. Зимняя подчёркивает, что самостоятельная работа школьника есть следствие правильно организованной его учебной деятельности на уроке, что мотивирует самостоятельное её расширение, углубление и продолжение в свободное время [3,112]. Для учителя это означает чёткое осознание не только своего плана учебных действий, но и осознанное его формирование у школьников как некоторой схемы освоения учебного предмета в ходе решения новых учебных задач. Но в целом это параллельно существующая занятость школьника по выбранной им из готовых программ или им самим выработанной программе усвоения какого-либо материала.

В-третьих, самостоятельная работа рассматривается как высший тип учебной деятельности, требующий от учащегося достаточно высокого уровня самосознания, рефлексивности, самодисциплины, ответственности, и доставляющий ученику удовлетворение, как процесс самосовершенствования и самосознания.

Список использованных источников:

- 1.Активизация обучения математике в сельской школе (Текст): Сборник статей/сост. Ю.М. Колягин. - М.: Просвещение, 1995.- 45 с.
2. Жоров Л.В. Учить самостоятельности: книга для учителя. М.: Просвещение, 2006. -126 с.
- 3.Зимняя И.А. Основы педагогической психологии, М.:2004. -123с.
- 4.Концепция модернизации Российского образования. -М.: Вестник образования, 2002-204 с.

ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЁЖИ В ЭТНОКУЛЬТУРНЫХ ЦЕННОСТЯХ В СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ РОДНОМУ ЯЗЫКУ КАЮМА НАСЫРИ

Галимуллина Нурфия Гизатовна

Прогрессивными были утверждения К. Насыри, о необходимости обучения и воспитания человека на основе национальных традиций и уверенность в том, что хранилищем ценностей является родной язык – главный инструмент в разностороннем развитии. Позиция выдающегося педагога и мыслителя сегодня представляется особенно актуальной и объективно значимой, так как исходит из сущности принципа единства общечеловеческого и национального.

Каюм Насыри вслед за К.Д.Ушинским считал, что материальные и духовные ценности способствует решению многих задач одновременно: развитию речи, сознательному усвоению логики родного языка, приобщению к сокровищнице культуры. Поэтому он большое значение придавал ознакомлению детей с народными песнями, пословицами, загадками, баснями. Всю свою жизнь посвятил сбору, систематизации и внедрению в содержание педагогического процесса лучших образцов народного творчества. Открыл первую светскую татарскую школу с обучением русскому языку. Каюм Насыри был уверен, что сочинения Ушинского, Толстого, Пушкина, Крылова дети будут читать в оригинале. Учебники, созданные великим педагогом, содержат тщательно выбранный и систематизированный материал из небольших рассказов, стихов, сказок, басен и произведений татарского и русского фольклора.

Известно, что ответы на все формально декларированное дети ищут и находят далеко не из лучшего источника. Еще в XVIII веке И.Г. Песталоцци писал: «Дети больше нуждаются в указаниях при каждом конкретном случае, чем в общих повседневных правилах поведения...» [2]. Вполне понятно, что излишне частое, при этом неумелое повторение благородных идей даже более старшие школьники могут слушать и воспринимать, но поступают они обычно сообразно с собственными желаниями и интересами. Поэтому Каюм Насыри обращал внимание на отрицательные последствия одностороннего понимания воспитания лишь как хлопоты по кормлению, содержанию ребенка. В разностороннем воспитании и совершенствовании растущего человека великий мыслитель считал привитие достойных манер, обучение наукам и ремеслам. Поэтому он назвал свои наставления «Книга о воспитании» (Китаб-эт-тәрбия). На наш взгляд этот труд Каюма Насыри по значимости сравним с великим трудом русского князя Владимира Мономаха «Поучение детям».

Следует отметить, что в XIX веке взгляды на детскую литературу как на одно из средств воспитания получили наибольшее развитие. В этот период составляются новые учебники, учебные программы. Активизируются работа по сбору и публикации произведений народного творчества. Сбором и систематизацией татарского фольклора для детей занимаются вслед за

К.Насыри Г.Фаезханов, Г.Рахманколы, Н. Исенбет и др. Примечательно, что сбором и систематизацией произведений народного творчества в дальнейшем продолжили заниматься М.Иванов, В.Радлов, Т.Яхин, А.Бессонов, Г.Балинт, Г.Ярмухаметов и др. Последние сто лет развитие взглядов на изучение родного языка связано с трудами А.М.Лешковского, И.А.Бодуэн де Куртенэ, Г.С. Виноградова, Л.З. Шакировой, Ф.С. Сафиуллиной и др.

Наше исследование педагогического наследия выдающегося татарского просветителя Каюма Насыри велось по определению общих детерминантов ориентации молодежи в ценностях в системе «семья-школа-вуз» и общества в целом. В комплексной оценке педагогической системы по ориентации детей и подростков, содержащейся в педагогическом наследии Каюма Насыри мы опирались на синергетический подход изучения систем. Поскольку синергетика изучает открытые, т.е. обменивающиеся с внешним миром, энергией и информацией системы, в детерминантах данных процессов можно проследить общие тенденции, присущие и современной науке, и практике. Результаты рассмотрения отношения к родному языку и ее средствам в трудах великого соотечественника проявляются соответствии с законами синергетики. Каюм Насыри понимал, что в процессах самоорганизации управления воспитанием подрастающей молодежи устное народное творчество народа на родном языке должно быть использовано не простым сложением, а в определенной целостности и последовательности. Он был убежден, и доказал на практике что такой подход приносит положительный эффект в комплексном решении многих задач одновременно: в изучении родного языка и развитии речи, сознательном усвоении логики родного языка, приобщении к сокровищнице культуры. Поэтому педагог свою жизнь посвятил сбору, систематизации, переводу и внедрению в содержание педагогического процесса лучших образцов народного творчества. В его системе большое значение отводится ознакомлению детей с народными песнями, пословицами, загадками, баснями. Примечательно, что Каюм Насыри определил последовательно их место в системе средств родного языка в ценностных ориентациях детей разного возраста.

В его системе начальной ценностью в знакомстве растущего человека с родным языком, его мелодикой и интонацией, содержащимися в них нравственными ценностями является колыбельная песня. К. Насыри особо подчеркивал воспитательное значение таких песен. И в настоящее время сборники для детского чтения должны содержать колыбельные песни, воспитывающие любовь и уважение к близким людям, стремление к знаниям, верность Родине:

Кoenганың Идел суы,
Йөрегән юлың атаң юлы,
Торыр жирең бабаң жире,
Сайрар телең – анаң теле ...

(... Купают тебя водой волжской,
Пойдешь ты дорогой отцовской,
Земля дедов – твой дом родной,
Песня твоя – язык родной.)

или:

Картны күрсәң, «бабай» диген!

Карчыкны күрсәң, «әби» диген!

Яшьне күрсәң, «абзый» диген, «жиңги» диген!

(... Встретишь старика, скажи «дедушка»!

Скажи почтительно старушке «бабушка»!

Обращайся к молодым, старше себя, «дядя», «тетя»!)

Глубочайшая мудрость и мораль содержатся во всех жанрах фольклора, но особенно кратко и концентрированно – в пословицах, поучениях. Зная, что морально-этические ценности, нормы поведения издавна находили выражение в виде пословиц, в «Китаб-эт-тәрбия» (Книга о воспитании») Каюм Насыри включает в созданную им педагогическую систему бесчисленное количество пословиц, отражающих глубоко содержательно, художественно ярко, остроумно духовно-моральные ценности, определяющие облик народа, Снова подчеркиваем наличие определенной системы: такие его качества, как трудолюбие, (наставление первое); стремление к знаниям, скромность, честность, доброта (наставление второе) и т.д. Все наставления содержат ценность, определяющую успешность молодого человека в жизни и деятельности: в пословице заключена ценность солидарности, единства: «Берлек барда терлек бар» («В единстве – успех»), «Аерылганны аю ашар, бүленгәнне бүре ашар» («Разлученных медведь съест, разъединенных – волк съест»). В пословицах труд выступает не только как социальная необходимость существования, но и как категория нравственной ценности «Эшен белгән кешегә – көйледер лә бу дөнъя, эшен белмәгән кешегә кыендыр ла бу дөнъя» («Исправна жизнь у того, кто трудолюбив, трудна жизнь у того, кто ничего не умеет»), «Эшенә күрә – ашы» («По труду и пища»). В своих наставлениях мудрый просветитель красной нитью подчеркивает гуманистические ценности, определяющиеся в понятиях: кешелекле, шәфкатле, миһербанлы, игътибарлы, ярдәмчел (человечный, внимательный, душевный) и т.п.

Великий педагог подчеркивал, какое неопределимое воспитательное значение имеют мезеки (шутки) – не менее популярный жанр татарского народного творчества. Умение острым словом через шутку подчеркнуть отношение к труду, стремление к знаниям, душевную красоту, доброту и, наоборот, высмеять людские пороки издавна жили в народе и имели огромное воспитательное значение не только молодежи. Поэтому шутки пользуются большой популярностью у взрослых

в дальнейшем они стали занимать достойное место в современных учебниках и сборниках С.Г. Вагизова, Р.Ш. Маликова, А.Ш. Асадуллина, З.М. Магияровой и др. Иллюстрированный детский журнал на татарском языке «Салават күпере» («Радуга») широко пропагандировал мезеки с нравственным содержанием.

. Следует подчеркнуть, что мезеки впервые включил в учебники для начальных классов Каюм Насыри. В особенно трепетно относился к самому древнему и широко распространенному в то время и привлекательному для детей жанру – сказке. В народе для каждого возраста живут свои сказки: для маленьких – небольшие сюжетные произведения с небылицами о животных, а для более старших – волшебные сказки. Сказки «Падчерица», «Камыр батыр», «Белый Волк», «Алып батыр» устно передавались от поколения к поколению с древних времен. Педагогическое значение различных видов сказок (бытовых сказок, сказок о животных, волшебных сказок) достаточно хорошо изучено. Поэтому включение великим педагогом их в круг детского чтения как развивающих и воспитывающих форм ориентации в ценностях, не вызывает сомнения. Как отмечал сам автор своих учебников, в сказке в доступной форме получают образное воплощение привлекательные для маленьких детей нравственные ценностные ориентиры, такие, как: правдивость, доброта, храбрость, находчивость, ум и т.д. Замечая зависимость восприятия школьниками нравственных ситуаций и оценки поведения персонажей сказок от уровня ориентации в нравственных ценностях, Каюм Насыри. определил место и последовательность использования народной педагогики в процессе обучения и воспитания молодежи.

Каюм Насыри по праву считается одним из основоположников национального просвещения. Разносторонний ум и практика ставит его в один ряд с русским ученым энциклопедистом М.В. Ломоносовым. Ярчайший след в науке и практике, оставленный выдающимся нашим соотечественником не утерян, изучается, охраняются, пропагандируются его последователями. Современная педагогическая наука на основе педагогического наследия Каюма Насыри сумела укрепить, развить традиции, заложенные творчеством великого педагога, мыслителя, просветителя. Изучение и включение этого наследия в самобытно-национальную сферу национальной и общечеловеческой культуры усиливает силу педагогического воздействия на растущую молодежь.

Список использованных источников:

1. Насыри Каюм. Избранные произведения в 2-х томах / Каюм Насыри. – Казань: тат. кн. изд-во, 1975.

2. Песталоцци И.Г. Избранные педагогические сочинения в 2-х томах / под ред. В.А. Ротенберга, В.М. Кларина. Т 1. / И.Г. Песталоцци – М.: Педагогика, 1981. – 416с.

Наставничество в современном образовании

Галиуллина Эльвира Фаритовна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. В данной статье рассматривается история развития наставничества, определение данного понятия.

Ключевые слова. Наставничество, информационные технологии.

«Чтобы помочь другому человеку,
не обязательно быть сильным и богатым,
- достаточно быть добрым»
(Монах Симеон Афонский)

Мы, живем в век информационных технологий. Каждый день внедряются новые технологии в различные сферы деятельности человека, система образования не исключение. Но есть традиции, которые неизменны в образовании. Это наставничество.

У данного понятия есть множество определений.

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

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

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

История наставничества идет из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был мудрым советчиком,

пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника. Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение - диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

В России система наставничества зародилась в 20-30-е годы прошлого века. В эти годы в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате обучения в образовательных учреждениях, но и на производстве, в иных отраслях экономики. Расцвет системы пришелся на 70-е годы 20-го века. Однако вместе с распадом Советского Союза была утрачена и система наставничества.

Сегодня на государственном уровне развитие наставничества входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование».

При внедрении в образовательные учреждения систему наставничества можно столкнуться с некоторыми сложностями, которые нужно учесть:

1. Бессистемное внедрение наставничества влечет за собой формальный подход участников процесса [2]. Его причинами являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Важным является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника: непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, опосредованный – в виде публичного выступления молодого специалиста;

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Успех обучения сотрудников с применением системы наставничества зависит от опыта и квалификации наставников;

3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе.

4. Плохая организация процесса, отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных.

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

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,

- психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы,
- «мозговые штурмы»,
- разработка и презентация уроков,
- презентация себя как педагога, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению,
- школы педагогического мастерства.

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего преподавателя – 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 педагогу.

В нашем учебном заведении проводятся для молодых преподавателей «Школа педагогического мастерства». Где опытные, с многолетним стажем работы преподаватели делятся опытом, проводят мастер классы. Это помогает молодым преподавателям влиться в коллектив, развить свои творческие способности.

По итогам проведенных мероприятий молодому преподавателю предлагается составить аналитический отчет о собственной профессиональной деятельности с обязательным заполнением листа эффективности. Данный документ позволяет провести рефлексию, определить самооценку, отметить основные проблемы и трудности адаптации.

Таким образом, подводя итог исследования проблемы, мы можем утверждать, что процесс адаптации является процессом управляемым, и его эффективность во многом зависит как от индивидуализации подхода при учете личностно-психологических особенностей молодого специалиста, так и от привлечения внимания к организации данного процесса в коллективе образовательной организации.

Список использованных источников:

1. Бордовская Н. В. Современные образовательные технологии. Москва: «Кнорус», 2010. - 431с.
2. https://imcoach.su/horoshy_nastavnik_kto_on_i_kak_im_stat

ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕСС ПРЕПОДАВАНИЯ БИОЛОГИИ

Галявиева Фарида Ринадовна
учитель экологии
МБОУ «СОШ №171»

В современной России образование становится личностно-ориентированным, предусматривает обращение к сфере личных интересов и потребностей ученика. Сегодня ученик должен получить возможность выбора индивидуальной образовательной траектории. Другими словами, приоритетной задачей образования становится развитие личности учащихся, воспитания у них умений анализировать и принимать ответственные решения. Только в этом случае современное образование становится качественным. Конечно, биологическое образование не является исключением и должно соответствовать ожиданиям общества, развиваться в свете современных тенденций. Особенно в свете того, что XXI век мировое сообщество определило веком биологии и экологии. Несомненно, **одним из основных ресурсов повышения качества образования является совершенствование современных образовательных технологий.**

Понятие образовательной технологии включает в себя систему деятельности педагога и учащихся в образовательном процессе, направленную на достижение образовательного результата, в соответствии с педагогическими принципами и взаимосвязью цель – содержание – методы.

В деятельности педагога по использованию современных образовательных технологий в образовательном процессе выделяются следующие направления:

- создание и совершенствование условий для эффективной образовательной деятельности;
- изучение и апробация современных образовательных технологий;
- разработка и апробация авторских образовательных технологий;
- внедрение и распространение эффективных образовательных технологий;
- разработка и внедрение системы оценки эффективности используемых образовательных технологий.

Классификация образовательных технологий

В своей педагогической практике я выделяю шесть основных групп эффективных современных образовательных технологий.

1. Структурно-логические технологии.

Использование современных структурно-логических технологий является одним из важнейших ресурсов повышения качества урока как базовой единицы деятельности учителя.

Современные структурно-логические технологии основываются на лучших традициях российского образования, системном подходе и принципах “от простого к сложному”, “от теоретического к практическому”.

Системный подход.

В качестве основной структурно-логической технологии я использую системный подход как эффективную технологию развивающего обучения. Системный подход к обучению позволяет **развить у учащихся системное мышление, навыки логического познания, стимулировать деятельностную активность учащихся.** Кроме того, системный подход обеспечивает преемственность и логическую последовательность учебного материала.

В соответствии с технологией системного подхода **любой изучаемый биологический объект рассматривается через понятие “системы”.** При этом каждая система имеет свою структуру, которая не сводится к сумме частей, а состоит из взаимосвязанных элементов. Понятие “биологическая система” – основа биологического образования, которая дает возможность обеспечить преемственность и логическую последовательность учебного материала на всех ступенях обучения. Уже при изучении биологии в среднем звене частные понятия могут быть сконцентрированы вокруг общих биологических закономерностей, отражающих суть жизни в целом.

Особенность системного подхода в школьном курсе биологии состоит в том, что материал 6-11-х классов рассматривается как единый образовательный курс, что накладывает определенные требования и на содержание учебного материала, и его методическое сопровождение.

Учащимся среднего звена я объясняю понятие “система”. Система (греч. – составленное из частей, соединенное) – совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство. Затем учащиеся знакомятся с классификацией систем. Они выделяют живые и неживые системы, естественные (природные) и искусственные(созданные человеком).

Элемент системы – это часть или структурная единица, из множества которых построен изучаемый объект и которая выполняет в данной системе определенную функцию. При этом каждый элемент системы является подсистемой. Биологическая система любого уровня организации – это целое, состоящее из взаимосвязанных частей:



Далее учащиеся знакомятся с отличительными особенностями живых систем. Для биологических систем, в отличие от всех прочих, характерны следующие свойства живого: метаболизм, репродукция, наследственность, изменчивость, рост и развитие, раздражимость, дискретность, саморегуляция.

Развитие системного мышления учащихся – процесс постепенный. В полной мере системный подход реализуется в старших классах в курсе общей биологии, т.к. наиболее эффективно применим при изучении понятия “Уровни организации жизни”. Главный итог подобного подхода к обучению: опора на предыдущие знания, работа над системой общих понятий ведет **не только к усвоению знаний, но и к развитию системно-логического мышления, и, следовательно, к более высоким результатам в обучении.**

Работу над системой общебиологических понятий необходимо планировать на весь курс биологии с 6-го по 11-й класс. При этом важно выделить ведущие, основные биологические понятия. Не все биологические понятия, предусмотренные программой, несут общеразвивающую нагрузку, не все используются в дальнейших темах. Необходимо выделять те из них, которые работают на систему биологических понятий, а не на сумму разрозненных знаний.

2. Информационно-коммуникационные технологии.

Сами по себе информационные технологии в образовании являются предметом изучения информатики. Для других предметов информационные технологии служат современным и эффективным инструментом для повышения качества образовательного процесса.

Другими словами, при изучении биологии роль **информатизации состоит в повышении качества образования через интеграцию информационных и педагогических технологий.** Информационными технологиями в практике обучения называют все технологии, предполагающие использование специальных технических информационных средств. При этом я в процессе преподавания биологии в школе использую следующие формы работы:

- работа с ЦОР и ЭОР;

- лекции с мультимедийным сопровождением;
- создание учениками мультимедийных презентаций по темам и разделам учебных курсов;
- организация исследования на уроках и внеурочной деятельности, проведение экспериментов, демонстрация отчетов учащихся об исследовании;
- поиск информации, написание рецензий на найденный в сети источник, создание аннотированных списков ресурсов Интернет по заданной теме;
- тренинги навыков с использованием компьютеров;
- контроль обученности средствами интерактивного тестирования.

3. Тренинговые технологии.

В современных образовательных условиях значительно возросла роль тренинговых технологий как системы деятельности, способствующей отработке учебных навыков. Тренинговые технологии в отличие от привычного повторения подразумевают **целенаправленные, систематические действия по отработке одного или нескольких видов учебной деятельности**. В частности, важна эффективная отработка базовых учебных навыков при подготовке к ЕГЭ и ГИА. Кроме того, в школьном курсе биологии предусмотрено освоение ряда навыков практической предметной деятельности. На уроках биологии бывает необходимо тренинговое занятие по обучению шестиклассников навыку настройки светового микроскопа. На таком занятии учащиеся настраивают микроскоп не с целью изучения микропрепаратов (они подбираются случайным образом), а с целью доведения навыков настройки до автоматизма, что позволяет существенно экономить время проведения лабораторных работ в дальнейшем.

4. Проектные технологии.

Современное образовательное пространство немислимо без интеграции проектных технологий и образовательного процесса. Проектная деятельность в работе учителя условно делится на проекты в рамках предметной учебной деятельности и общеобразовательные проекты, реализуемые во внеурочное время. Наглядным примером реализации проекта является действующая с 2007 года в лицее №130 г. Новосибирска программа “Экологический год”, реализуемый совместно учителями кафедры естественных наук, в рамках которой проводится ряд экологических и краеведческих мероприятий: весенние и осенние декады птиц, “Школа выживания”, очистка побережья Обского водохранилища г. Новосибирска, высадка саженцев и другие.

5. Игровые технологии.

Игровые образовательные технологии в школе включают в себя любое взаимодействие педагога и учащихся через реализацию определенного сюжета. Основная особенность игры как

образовательной технологии заключается в том, что в образовательной игре **дидактическая цель трансформируется в игровую задачу**. Основным преимуществом игровых технологий является возможность применения предметных знаний в практической деятельности посредством создания соответствующей сюжетной ситуации. Игровые технологии весьма сложны в реализации и эффективны только при условии грамотной реализации.

Игровые технологии эффективны не только на первой и второй ступенях обучения, но также показывают высокие результаты в старших классах. На уроках биологии я чаще использую игровые технологии не как самостоятельную форму работы, а в качестве элемента более обширной технологии. Например, на этапе закрепления материала предлагаю учащимся выполнить имитационное упражнение, позволяющее **закрепить полученные знания и навыки в непринужденной творческой обстановке**. В частности, учащиеся 9-го класса имитируют процесс биосинтеза белка у доски, исполняя роли субъединиц рибосомы, транспортных РНК, информационной РНК. Такое “представление” помогает лучше представить все этапы сложного процесса матричного синтеза. Также учащиеся с большим интересом изучают биографию выдающегося ученого, если вместо рассказа о нем в третьем лице, предстоит отвечать на вопросы “интервью”, в котором учащийся предстает перед классом в образе данного ученого и отвечает на вопросы в первом лице.

6. Диалоговые технологии.

Диалоговые технологии в лицее связаны с созданием **современной коммуникативной среды**, расширением пространства сотрудничества учащихся и педагогов. Создание в рамках образовательного пространства ситуаций, в которых учащиеся могут применить и актуализировать предметные знания, обсудить интересующие их вопросы, встретить единомышленников или непосредственно обратиться к авторитетному деятелю создают **условия для существенного роста мотивации к изучению учебных предметов у школьников**. Практически неограниченные возможности для расширения коммуникативного пространства дает Internet. Учащиеся с интересом участвуют в дистанционных конкурсах, тематических форумах, вступают в профильные сообщества. В моей практике наиболее ощутимый эффект роста мотивации к изучению предмета у учащихся наблюдается после неформальной встречи школьников с успешным профессионалом, добившимся успеха в области, смежной биологическому образованию.

Список использованных источников:

1. Всесвятский Б.В. Системный подход к биологическому образованию в средней школе. – М.: Просвещение, 1985.-46 с.

2. Сальникова Т.П. Педагогические технологии: Учебное пособие.– М.: ТЦ Сфера, 2005.-167 с.
3. Столяренко Л.Д. Педагогика. Серия “Учебники, учебные пособия”. Ростов н/Д: “Феникс”, 2009.-234 с.
4. Сухова Т.С. Урок биологии. Технология развивающего обучения. “Библиотека учителя”. – М.: Вентана-Граф, 2001.-34 с.
5. Чуприкова Н.И. Умственное развитие и обучение. Психологические основы развивающего обучения. – М.: АО “Столетие”, 1995.-126 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ПРЕПОДАВАНИЮ ТАТАРСКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ

Галявова Алина Рашитовна
учитель Родного (татарского) языка и литературы
МАОУ «Лицей №121
имени героя Советского Союза С.А. Ахтямова»
Советского района г. Казани

1. Инновационные подходы к преподаванию татарского языка связаны, прежде всего, с изменением роли учителя. В современных условиях очень важно, чтобы учитель не давал ученикам готовых знаний, а указывал путь к приобретению знаний, учил добывать знания. Особенно важно это тогда, когда учитель обучает татарскому языку, не владеющих татарским языком.

2. Преподавание татарского языка в современных условиях требует от учителя совершенно новых, инновационных подходов как к содержательной части урока, так и к выбору образовательных технологий, эффективных методов преподавания, проведению диагностики уровня владения татарским языком.

3. Инновационные подходы к преподаванию татарского языка основаны прежде всего не только на осознании важности проблемы невысокого уровня подготовки учащихся по татарскому языку, понимания того, что причина плохого знания татарского языка связана прежде всего с проблемой социальной и психологической адаптации ученика к культуре, к традициям,

ценностям, ориентирам, но и на овладении принципами деятельностного подхода к преподаванию татарского языка как неродного.

4. Инновационный подход требует от каждого учителя овладения методикой преподавания татарского языка, понимания, что законы татарского языка, учащиеся воспринимают через призму законов русского языка, а это является причиной многих

орфографических и даже пунктуационных ошибок. В моем опыте стало традицией отработка орфографической зоркости учащихся через словарные диктанты, фонетический разбор слов, исследовательские задания, комментирование орфограмм. Систематическая работа позволяет учащимся добиться хороших результатов на выпускном экзамене. Использование ИКТ в процессе обучения способствует повышению интереса к татарскому языку, созданию необходимого эмоционального настроя на уроке, вовлечению учащихся в активную творческую деятельность, формированию интеллектуально развитой личности, умения самостоятельно решать возникающие в реальной жизни проблемы.

С помощью компьютера на уроках татарского языка и литературы увеличивается объем тренировочных упражнений, дифференцируются по степени трудности. Кроме того использование ИКТ создает положительный эмоциональный фон занятий и создает ситуацию успеха для каждого ученика. Таким образом, компьютер способствует формированию у учащихся рефлексии своей деятельности, поскольку наглядно представляет обучающемуся результат его действий. Я компьютерные технологии успешно использую при подготовке к экзаменам, к олимпиаде. Каждый год мои учащиеся являются победителями и призерами районной олимпиады по татарскому языку. Валиахметова Рузалия 2012 году заняла I место по татарскому языку, а 2013 году Шарифуллина Айгуль заняла III место.

Большое значение имеет четкая организация словарной работы на уроке татарского языка. К числу эффективных приемов организации словарной работы на уроке татарского языка относятся

- перевод с русского на татарский язык,
- обратный перевод,
- выстраивание ассоциативного ряда,
- проговаривание и т. д.

5. Во время проведения уроков татарского языка к числу эффективных технологий можно отнести технологии работы в группах (пары, группы сменного состава и т.д.) Очень эффективным оказалась обучение по Сингапурскому методу. Обучающие структуры конэрс, релли робин, раунд тэйбл, клок баддис, таймд пэа шэа, микс-фриз-груп, микс пэа шэа, эй ар гайд поднимает результативность. Технология обучения в группах позволяет создавать на уроке определенные речевые ситуации, привлекать к организации работы в группе учащихся, которые хорошо владеют татарским языком, что способствует формированию коммуникативной компетенции школьников.

6. Инновационные подходы к преподаванию татарского языка требуют не только четкой организации самостоятельной, исследовательской деятельности учащихся.

7. Одной из форм исследовательской деятельности учащихся на уроке можно считать сопоставительный лингвистический анализ текстового материала на русском и на татарском языке. Особенно эффективны такие работы при изучении лексики, фонетики, морфологии, стилистики, при редактировании собственных текстов.

8. Инновационные подходы к преподаванию татарского языка для детей, обучающихся в русской школе требуют качественно иного отношения к предмету преподавания. Татарский язык является носителем культуры, традиций татарского народа. Значит, целесообразно преподавать его как феномен культуры, овладеть методикой преподавания предметов культурологического цикла.

10. Для уроков татарского языка можно использовать проектные уроки, уроки-дебаты, дискуссии, деловые игры и т.д. Метод проектов позволяет развить

- навыки аналитического мышления в процессе анализа информации, отбора необходимых материалов,
- ассоциативное мышление в процессе установления ассоциаций нового учебного материала с ранее изученным,
- логическое мышление, умение выстраивать логику доказательств, внутреннюю логику решаемой проблемы,
- умение рассматривать проблему в целостности связей и характеристик, опираться на ранее изученный материал.

Примерный сценарий занятия по планированию проектов

1. Краткий обзор результатов исследования – 3 мин.
2. Объявление темы урока, ожидаемых результатов, хода занятия - 1 мин.
3. Работа в группах по анализу информации, выработке вариантов решения проблем, созданию плана действий. Консультации с учителем проводятся с учителем по необходимости – 26 мин.
4. Подведение итогов – 5 мин.
5. Разъяснение домашнего задания – 5 мин.

Примерный сценарий обсуждения в форме дебатов

Дискуссия в форме дебатов может быть эффективной в том случае, если обсуждается сложная или противоречивая проблема, мнения участников чётко определены и резко отличаются друг от друга. Цель дискуссии – научить учащихся спокойно, корректно высказывать мнения на лингвистическую тему, приводить аргументы.

Время выступления каждого участника ограничено, одинаково для всех.

Методика проведения дебатов

1. Ведущий определяет тему дискуссии. Какова роль языка в жизни людей? Существует ли феномен языка? Каждого ли человека можно назвать хорошо владеющим родным языком?

2. Ведущий делит участников на группы (число групп зависит от числа возможных точек зрения) Участники или сами выбирают, какую точку зрения они будут отстаивать, или распределяются на группы по жребию.

3. Ведущий рассказывает о теме дебатов и о правилах поведения дискуссии, о времени подготовки в группах (15 минут), о времени выступления. Представители групп выступают поочередно. Каждая группа имеет право на три выступления.

4. Во время подготовки учащиеся распределяют роли между членами группы, решают, как лучше распорядиться отведённым временем. Представители групп могут задавать вопросы, комментировать аргументы оппонентов. Группы могут подготовить рисунки, схемы, таблицы и т.д.

5. Ведущий начинает дебаты, предоставляя слово участникам, следит за регламентом.

6. Выступление группы экспертов

7. В завершение проводится опрос среди участников дебатов путём тайного голосования

Основными принципами современного урока татарского языка можно назвать следующие:

- опора на возрастные психологические особенности школьников; урок должен быть обращён к каждому ученику, учитывать неповторимость, своеобразие каждого;

- приоритет развивающих форм обучения: не давать готовые знания, а учить добывать их самостоятельно, видеть в языковом явлении проблему и пытаться её решить;

- разнообразие форм урока, выбор наиболее эффективных методических приёмов, методов, исследовательский характер урока;

- чёткая структура урока, его сюжетность, взаимосвязь всех его частей; условно урок можно разделить на три части: вступление, вводящее школьников в проблему; движение темы, развитие, углубление её, позволяющие школьникам увидеть многоаспектность любой языковой проблемы; итог урока, выводы, коррекция усвоенных знаний;

- разнообразие форм опроса, опрос при этом органично вплетён в урок, подчинён его задачам;

- отработка норм выразительного чтения;

- яркая, образная речь учителя.

Широко практикую постановку целей урока самими учащимися через формирование общеучебных умений и навыков. Таким образом, подобное обучение для меня – это не только

сообщение новой информации, но и обучение приемам самостоятельной работы, самоконтролю, взаимоконтролю, приемам исследовательской деятельности.

Обучающиеся старшеклассники на таких уроках постигают ведущие понятия грамматики, а не получают их от педагога.

Список использованных источников:

1. Агмалетдинова Р.Н. Изучаем прилагательные. Компьютерная программа и тест. – К.: Школа, 2009. – 48 с.
2. Агмалетдинова Р.Н. Изучаем прилагательные. Таблицы и упражнения для интерактивной доски. – К.: Школа, 2009. – 52 с.
3. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. – К.: Центр инновационных технологий, 2003. – 608 с.
4. Гершунский Б.С. Компьютеризация в сфере образования: проблемы и перспективы. – М.: Педагогика, 1987. – 245 с.
5. Коджаспирова Г.М., Петров В.К. Технические средства обучения и методика их использования. – М.: Академия, 2008. – 351 с.

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

**Галяутдинова Люция Рахимзяновна
заместитель директора по научно-методической работе
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»**

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

Системность и преемственность наставнических отношений в ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж» обеспечивается путем реализации программы наставничества. Как известно, наставничество имеет несколько форм, в этой статье речь идет о варианте «Педагог –

педагог» или «Опытный педагог – молодой специалист». Эта форма предполагает взаимодействие молодого педагога или вновь назначенного специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку. Данная форма реализуется с целью содействия успешному закреплению на месте работы или в должности молодого или вновь назначенного педагога, специалиста, осуществляется посредством индивидуальной работы (наставник – наставляемый) и участия в работе Школы молодого/начинающего педагога. Для оптимизации процесса профессионального становления и совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно всё: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, современная диагностика, повышение уровня мотивации и многое другое.

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

Основными задачами Школы являются:

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

В рамках деятельности Школы опытными педагогами-наставниками составлены памятки: «Советы молодому преподавателю при подготовке к уроку», «Правила, обеспечивающие успешное проведение урока», «Примерная схема календарно-тематического плана», «Примерное содержание поурочного плана», «Классификация ошибок, допускаемых начинающим преподавателем».

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

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

Список использованных источников:

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

УЧИТЕЛЬ-НАСТАВНИК С БОЛЬШОЙ БУКВЫ

Гилязеева Альбина Смаиловна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. В данной статье представлен пример работы школьного учителя: сущность, значение и пример для молодого поколения.

Ключевые слова: наставник, учитель, автобиография, пример работы, вклад в судьбы других людей.

Наставник, что вам представляется, когда говорят это слово? Четкого понятие до сих пор нет. В словаре это обозначает как правило— учитель, воспитатель, руководитель, капитан команды и т.д. [2] Экономический словарь слово "наставник" излагает следующим образом - высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку, а также, опытный рабочий, мастер, обучающий молодежь на производстве.[1] Обобщая содержательные характеристики данного понятия можно выделить следующие его элементы: наставник – это человек, умудренный большим опытом работы, учитель - профессионал, руководитель, советчик и консультант, обладающий организаторскими способностями, обладающий способностью и готовностью помочь другому, не только в профессиональных вопросах, но и вопросах психологической, социальной помощи.

О таком человеке я хочу рассказать. К этому человеку словосочетание «пожилой человек» никак не подходит, хотя в прошлом году ему исполнилось 70 лет. Это учитель-наставник, стройный, высокий человек. Творческий потенциал, которого очень большой. Он «заражает» им всех вокруг. Он много знает, его интересно слушать. Шпагин Игорь Петрович, так зовут, учитель биологии и основ безопасности жизнедеятельности. До выхода на заслуженный отдых он работал в МБОУ «Пановская средняя общеобразовательная школа» Пестречинского района РТ. Игорь Петрович родился в 1949 году в семье военного. Все его детство прошло в Мурманской области. Затем семья переезжает в Казань. Игорь Петрович поступает в педагогически институт.

Заканчивает его и работает учителем биологии. О его уроках можно говорить бесконечно, но я хочу рассказать о том, как он, двенадцатилетних мальчишек и девчонок увлек велотуризмом, спортивным ориентированием. На велосипедах он со своими учениками исколесили почти весь район, выступал на республиканских соревнованиях. Многие ученики Игоря Петровича выполнили нормы кандидата в мастера спорта по спортивному ориентированию. Школьники с большим восторгом рассказывают о соревнованиях, в которых они участвуют, делятся: новыми впечатлениями, друзьями, знакомствами. Для них эти соревнования были как праздник, хотя всегда очень волновались. А Игорь Петрович для каждого из них находил нужные слова поддержки. А где надо, мог и пожурить.

А эти дневные и ночные походы во все времена года! К ним ученики готовились заранее за несколько недель. Хулиганов в поход не брали, а всем хотелось участвовать в нем, поэтому проблем с дисциплиной не было. Дети учились во время таких походов выдержки, взаимовыручки. Варили необыкновенно вкусный шулюм (это такой суп, который варили на костре), учились ставить палатки. Всему этому их научил Игорь Петрович. Его неиссякаемый юмор всегда бодрил в любой ситуации, а их в походах было немало. Ученики Игоря Петровича очень благодарны этому человеку за то, что он был в их жизни, за то, что многое из своих знаний передал своим ученикам.

После того, как Игорь Петрович ушел на заслуженный отдых, он не сидит, сложа руки. Ведет занятия по здоровому образу жизни для людей пожилого возраста, участвует в спартакиаде в рамках декады пожилых людей. Пишет стихи, печатает их в районной газете. Вот одно из них:

Родниковой воды я попью из ковша,
Пусть предаст мне здоровья и силы.
И от этой воды молодеет душа,
Словно птицей летит белокрылой.
Я умою лицо родниковой водой.
Она смоег мои все невзгоды.
И от этой воды стану вновь молодой,
Чтоб вернулись мне юные годы.

Он очень любит свою малую родину. Часто гуляет по лесу. Любит кататься на лыжах. Из этого человека ключом бьет жизненная сила, которой он делится со всеми. Я хочу пожелать ему крепкого здоровья и благополучия. Пусть его жизненный и творческий потенциал еще долго радует всех, кто его знает и уважает, служит примером для многих учителей, преподавателей различных учебных заведений.

Список использованных источников:

1. Басов, Н.Ф. Социальная геронтология. Словарь – справочник / Н.Ф. Басов. – М.: - 2000 г.
2. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка (С-Я) / С.И Ожегов., Н. Ю Шведова. Изд-во. "Азъ", 1992

**Модель наставничества в системе образования и профессионального
сопровождения обучающихся в ГАПОУ
«Елабужский политехнический колледж»**

**Голованова Ольга Николаевна
преподаватель высшей
квалификационной категории
ГАПОУ «Елабужский
политехнический колледж»**

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

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико - методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Программы обучения студентов в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» ориентированы на освоение навыков, востребованных сегодня на производственных предприятиях, с учетом цифровизации и автоматизации производств, а также корпоративной этики предприятий - баз практики обучающихся.

Практико-ориентированное обучение достигается за счет привлечения студентов к практике на объектах инженерной инфраструктуры ОЭЗ «Алабуга», официальное трудоустройство в качестве стажёра с первого курса обучения, и осуществляется совместно с специально созданным современным целевым производственно-образовательным учебным центром «Алабуга Политех». Обучение и развитие персонала, реализовывается на высоком

профессиональном уровне с использованием цифровых инструментов и новых методов обучения, носит междисциплинарный прикладной характер и интеграцию всех дисциплин в единую систему.

В основе деятельности наставников лежит восполнение того или иного образовательного дефицита обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Наставничество в колледже используется в ходе обучения разных категорий, обучающихся и с различными целями:

- со старшеклассниками — для целей профориентации;
- со студентами-стажерами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- при прохождении практики и на рабочих местах — для задач адаптации на предприятиях, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- Со студентами из числа успешных обучающихся — для задач углубления профессионального образования и подготовки к осуществлению наставничества.

В зависимости от уровня подготовки обучающихся, а на рабочих местах, уже с первого года обучения, обучающиеся являются новыми сотрудниками, и сложности задачи, наставники выбирают методы взаимодействия с ними:

Инструктаж - это метод, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. Преимущества данного метода: четкость, ясность инструкций; предсказуемость результата; быстрота передачи информации; возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый. Используется наставником при формировании практических навыков работы на оборудовании.

Объяснение - метод, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. Обучающийся работает по алгоритму.

Отмечено, что недостатком данных двух методов является низкая самостоятельность сопровождаемого.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию. Развитие - это метод, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему

объяснить, что, как и почему он будет делать. Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый при этом, должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию. Что и составляет основу наиболее действенного метода обучения – проблемного.

Формами работы в ходе наставничества являются:

Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая - сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная - организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Права и обязанности наставника:

- приобщение обучающихся к корпоративной культуре на предприятиях, с передачей правил делового и внеслужебного общения, традиций и стандартов поведения.
- выявление проблемных мест в профессиональной подготовке будущего специалиста.
- участие в формировании центрального плана развития обучаемого, с оказанием практической и теоретической поддержки на испытательном сроке и стажировке.
- внесение предложения о поощрении обучаемого в соответствии с практикой компании, выплата заработной платы обучающимся осуществляется с первого года обучения.
- рекомендация вертикального и горизонтального перемещения работника.
- предоставление устной характеристики на обучаемого по завершении обучения.
- передача своего полученного опыта «кураторства» коллегам, диссеминация педагогического опыта наставничества.

Эффективность системы наставничества и работу конкретных наставников определяют такие показатели работы как: успешная адаптация обучающихся в коллективе студентов и на предприятиях; эффективность выполнения профессиональных обязанностей; участие в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах республиканского уровня; очевидный профессиональный рост, развитие работника и пр.

Наставничество при этом состоит в том, что охватывает всех, на всех ступенях управленческой иерархии и представляет из себя многоуровневую модель наставничества: администрация и методисты; председатели МО по направлениям; сотрудники с многолетним

стажем; победители конкурсов профмастерства - студенты колледжа; старшие обучающиеся, из числа более социально адаптированных; обучающиеся 1 года обучения.

Таким образом, работодатели получают адаптированного выпускника, готового к выполнению профессиональных задач. Созданная система наставничества позволяет преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечными в ходе формального обучения, практическим опытом и должна стать ключевой стратегией в образовательных организациях.

Преемственность как один из инструментов наставничества

Гордеева Надежда Павловна
преподаватель спец. дисциплин
ГАПОУ «Казанский колледж
Технологии и дизайна»

Аннотация. Наставничество через преемственность, на основе опыта преподавателя Казанского колледжа технологии и дизайна. Важность курирования опытными преподавателями молодое поколение педагогов.

Ключевые слова: наставничество, преемственность поколений, педагог, традиции, социальные ценности, наследие, профессиональная подготовка.

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

В чём заключается преемственность поколений? Наследие — это невидимая связь между потомками. Очень хорошее сравнение привёл учёный Владимир Яковлев, который соотнёс поколения с морскими волнами. Он говорил, что «если мировая история – океан, а индивид – капля в этом океане, то поколение можно сравнить с волной. Одна за другой набегают на берег волны. Их гребень растёт, поднимается, а затем круто падает вниз. Одна волна сменяет другую...» И так за разом раз. Так и в жизни. Одно поколение сменяется другим, но именно то самое «океанское» прикосновение помогает передать самые важные и жизненно необходимые ценности от одних людей к другим.

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

«Единственный разумный способ обучать людей это подавать им пример». - писал Альберт Эйнштейн. Такой позиции придерживаются и в Казанском колледже технологии и дизайна, наверно поэтому при выборе специалистов приветствовалась преемственность поколений. Потому что здесь обучают творческим профессиям, таким как швейник, меховщик и так далее. Где знания передаются от старших к младшим. Будучи еще студенткой слышала, как старшие преподаватели с гордостью говорили о своих студентах, а тогда уже о преподавателях, которые пришли так же преподавать в колледж, после получения высшего образования. И говоря о профессиональной адаптации человека, то она проходит намного проще в рамках преемственности поколений. Ведь бывший студент хорошо знаком со своими преподавателями, обучавшими его в процессе его обучения. Анализируя пример, а именно методы преподавания своего преподавателя, стиль общения педагога со студентами, степень влияния или воздействия на окружающих людей, манеру его поведения новоиспеченный педагог может легко перенять этот опыт, используя тот же стиль преподавания и общения. . Это мой личный опыт на пути становления педагогом где наставничество в рамках преемственности сыграло важную роль. А именно мои педагоги стали моими наставниками. Авторитетные люди, с хорошей

профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом сами того не подозревая стали примером преподавания, подачи информации и поддержкой в сложных ситуациях. А.С. Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов.» Так же и я возвращала свою педагогическую практику на опыте своих преподавателей.

«Хороший наставник тот, который заставляет вас меняться даже тогда, когда его самого рядом нет»-пишет Николай Лотанский. Многие уже со мной не работают, но они не перестают быть моими наставниками, поддерживая меня на расстоянии.

Таким образом, на своем опыте могу сказать, что преемственность в наставничестве это положительный, которым необходимо делиться.

Список использованных источников:

1. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №4. — С.282– 289.
2. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.
3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotovirovat-vzroslyx-lyudej.html> .

РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

**Гумерова Ляйсан Маратовна
Преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»**

Аннотация. В России наставничество в образовании – давно забытая практика, которая сейчас обретает новое дыхание. В то время как в зарубежных образовательных учреждениях такие понятия, как тьютор или ментор никуда не исчезли. В статье раскрывается понятие наставничества, рассматриваются основные формы организации наставничества в образовательной среде и проводится сравнительный анализ применения наставничества в отечественном и зарубежном опыте.

Ключевые слова: наставничество, наставляемый, наставник, куратор, формы наставничества.

Наставничество – это одна из форм организации учебного и воспитательного процесса, позволяющий реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. В России данная форма взаимодействия появилась совсем недавно, в то время как в зарубежных странах она приобрела широкий масштаб практически во всех сферах жизнедеятельности.

Существует большой спектр форм наставничества и в данной статье нам бы хотелось раскрыть понятие наставничества, выявить организационную структуру наставничества, определить ведущих участников данного процесса и сравнить отечественный и зарубежный опыт применения наставничества в образовательной среде.

Актуальность данной статьи заключается в том, что наставничества постепенно распространяется в Российском образовании, однако остается неизведанным обладаем ли мы достаточным количеством знаний и инструментарием, чтобы работа была намного эффективнее.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [1] Независимо от форм наставничества, в данном процессе выделяют две основные роли:

– наставляемый, тот кто непосредственно взаимодействует с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

– наставник – человек, который имеет богатый опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, и готовый поделиться с данным опытом и навыками с другими.

В роли наставника могут выступать: учащиеся образовательной организации, родители, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций [2].

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

В зависимости от участников выделяют следующие формы наставничества:

1. Модель «Ученик – ученик» широко применяется в европейских странах. Например, в США используются программы взаимного наставничества среди сверстников (peer-mentoring).

Их поддерживает министерство образования страны. Успешных учеников старшей школы просят помогать отстающим в освоении материала.

В Российской системе образования модель наставничества в среде школьников пока мало распространена.

2. «Учитель – учитель»

Первый год работы в образовательной организации – это адаптационный период для учителя и без посторонней помощи, конечно же, тяжело пройти этот нелегкий путь. Поэтому в среде педагогических работников за молодым педагогом закрепляют опытного учителя, к которому можно обратиться в сложной ситуации.

В недавнем проекте министерства просвещения РФ было объявлено о том, что в школах планируется вводить новые квалификационные категории: учитель-методист и учитель-наставник. На эту квалификацию могут претендовать учителя: с высшей квалификационной категорией; со стажем педагогической работы не менее семи лет; прошедший программу дополнительного профессионального образования не ранее чем за три года до подачи заявки на категорию.

3. «Студент – ученик»

В роли наставляемого в данном случае выступает ученик, а в роли наставника – обучающийся профессиональной образовательной организации или студент образовательной организации высшего образования, который помогает с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. [3]

4. «Работодатель – ученик»

Потенциальные будущие работодатели предоставляют наставников образовательным учреждениям. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии.

5. «Работодатель – студент»

Большинство американских университетов – в частности, педагогических, предлагают программы наставничества, которые связывают студентов с будущими работодателями. Если вуз не имеет собственной программы, стоит изучить предложения местных региональных организаций.

В Германии Федеральная служба по труду и занятости (аналог Центра занятости в РФ) в 2015 году запустила проект «Ассистированное ученичество» (Assistierte Ausbildung). Студенты старших курсов рабочих специальностей проходят практику на производстве под руководством опытного сотрудника. Это позволяет лучше адаптировать начинающих специалистов и снизить число студентов, бросивших учебу. [3]

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Организационная структура наставничества в образовательной организации на основе целевой модели выглядит следующим образом:



Рис. 1 Организационная структура наставничества

Как мы видим из этой схемы центральной фигурой в данном процессе также выступает куратор (сотрудник организации), который отвечает за реализацию программы наставничества: разрабатывает программу; создает план работы; отбирает и готовит наставников; отбирает наставляемых; осуществляет сопровождение; оценивает эффективность; ведет документацию.

Таким образом, подводя итоги хотелось бы отметить, что наставничество играет значимую роль в образовательной и кадровой сфере. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает молодым специалистам планировать

свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными.

Список использованных источников:

1. Алябьева, Т. А. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала / Т. А. Алябьева, А. Б. Корешкова, Е. С. Горшкова, И. А. Горькова, М. М. Фетисова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10-1. – С. 119–121.

2. Развитие системы наставничества: Российский и Зарубежный опыт, 28 апреля 2019, Петрозаводск / ред.-сост. Бермус А.Г., Борзова Е.В., Виегерова А. — Петрозаводск: Изд-во Непрерывное образование: XXI век, 2019. — 133 с. — ISSN 2308-7234. — URL: <http://petrsu.ru>. (дата обращения: 28.04.2019). — Текст: электронный

3. URL: <https://dpo-ilm.ru/laboratory-news/1003201> (дата обращения 11.03.2020)

МАСТЕРМАЙНД И НЕТВОРКИНГ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ КАК ФАКТОР РОСТА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

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

Аннотация: в статье автором раскрывается сущность и значение наставничества на современном этапе. Рассматриваются формы и модели наставничества, наиболее эффективные на современном этапе в целях подготовки студентов к их будущей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: наставник, педагог, студент, мастермайнд, нетворкинг, профессиональная деятельность.

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Реалии сегодняшнего времени ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности. Поэтому педагогу сегодня необходимо быть прежде всего наставником.

Наставник - педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Существуют различные формы наставничества. Рассмотрим взаимодействие в форме «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся. Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства). Педагог в этой формуле - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, обладающий субъективной значимостью для студента (группы студентов), способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов), имеющий профессиональный стиль педагогической деятельности.

Педагог - наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Основу наставничества составляет общение. Одной из важнейших сторон нашего современного мира как раз является повседневное общение с людьми, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое, и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства. Доказано, что только при грамотно выстроенном деловом общении процесс наставничества проходит эффективно.

На сегодняшний день выделяют следующую цель наставничества: обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей. Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество.

На современном этапе эффективными формами взаимодействия в наставничестве являются мастермайнд и нетворкинг.

Мастермайндом (от англ. *mind* — «выдающийся ум») называют группы бизнесменов, учёных, специалистов или других людей (студентов), объединённых чем-то общим: идеей, работой, мировоззрением и так далее.

Мастермайнд — это групповой формат работы для достижения индивидуального успеха, где участники (студенты) периодически встречаются под руководством наставника и помогают друг другу в достижении личных целей за счет обмена опытом, генерации идей и взаимоподдержки.

Суть метода проста — несколько человек проводят периодические встречи: например, по 15 минут каждый день, по полчаса 2–3 раза в неделю или по 3–4 часа каждый месяц. Во время встреч каждый участник группы (студент) может задать вопрос, а другие ответят на него; обсудить пройденный материал; поделиться своими знаниями. Также, все участники могут обсуждать какие-то идеи, делиться мыслями, рассказывать о своём опыте. Личные встречи необязательны, их можно проводить онлайн.

Работа в группах помогает студентам, потому что: обсуждение каких-то сложных тем позволит лучше понять, запомнить, усвоить их; участники группы (студенты) смогут объяснить простыми словами тему, которую не понимает отдельный студент; во время встреч участники будут повторять пройденный материал, тем самым «закрепляя» его; можно сразу тестировать навыки — например, ставить во главе мастермайнда конкретную задачу и смотреть, как студенты решают её.

Кроме того, мастермайнды оказывают косвенный положительный эффект — учат нормально общаться, заводить полезные знакомства: всему тому, что сейчас называют нетворкингом.

Нетворкинг — социальная и профессиональная деятельность, направленная на формирование, поддержание и использование полезного круга знакомств с целью решения личностных и профессиональных задач. Нетворкинг в наставничестве предполагает желание наставника отдавать: вы делитесь со студентом своими знаниями и опытом, стараясь быть ему полезным.

Нетворкинг — это когда человек (студент) целенаправленно устанавливает отношения с другими профессионалами в своей отрасли (в учебном заведении, на производственной практике).

В профессиональном нетворкинге важно, чтобы отношения были взаимовыгодными для обеих сторон. Их нужно строить, укреплять и поддерживать. Отношения должны быть

доверительными — тогда обе стороны смогут достичь своей цели. Создавать профессиональные связи стало проще, когда появились социальные сети.

Главная цель нетворкинга – это взаимный обмен полезной информацией. Нетворкинг помогает студентам строить и поддерживать отношения со специалистами из профессиональной сферы. Такие отношения нужны, чтобы получать знания, двигаться по карьерной лестнице и понимать, какие навыки стоит развивать.

Нетворкинг полезен студентам и по другим направлениям: можно получить информацию, которая поможет изменить карьеру; можно получить профессиональный совет; можно найти потенциальных работодателей.

Формы нетворкинга для студентов под руководством наставника: посещение деловой конференции; общение с единомышленниками; поддержание связей с выпускниками; неформальный мозговой штурм с одноклассниками в конце каждой недели.

Практически любое социальное взаимодействие, которое происходит в контексте будущей карьеры, — это нетворкинг. Даже обычное ежедневное общение с одноклассниками, с преподавателями считается нетворкингом, потому что оно укрепляет и поддерживает профессиональные отношения.

Технология наставничества в различных формах ее проявления позволяет обучающимся получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее и это критический запрос времени; обеспечить высокий уровень включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, эффективно сформировать систему студенческого сообщества.

Список использованных источников:

1. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)
2. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. — 288 с.
3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №4. — С.282– 289.

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ У ПОДРОСТКОВ

Закирова Чулпан Фагилевна
учитель английского языка
МБОУ «СОШ №171»

Проблема ценностной ориентации учащейся молодежи актуализируется и требует своего решения в условиях переоценки ценностей и образа жизни, снижения нравственных устоев, ослабления воспитательного воздействия семьи в современном обществе. В связи с этим необходимо определить новые подходы в образовании и воспитании, определении ценностных оснований и педагогического содействия становлению их у школьников.

Подростковый возраст – это возраст, когда в сознании формируется модель восприятия социального мира, по-разному интерпретируются фундаментальные категории социального бытия людей, в частности интеллектуальный потенциал личности. Эти модели, когнитивные схемы зачастую противоречат друг другу в сознании растущего человека. Это прямым образом отражается на формировании менталитета – уровне общего и социального развития человека, его познавательном и поведенческом развитии.

В этой связи в исследовании ценностных ориентации – одно из центральных мест занимает интеллект. Множества определений указывают, что интеллект – это ум, применение его на практике, передача знаний по принципу преемственности. Следовательно, интеллект – это аккумулированный опыт, усвоенные нормы познавательной деятельности и поведения: не просто ум, знания, а умелое применение ума. Уровень

интеллекта человека зависит от его собственных мыслительных способностей, психологических особенностей и ментальности нации.

Уровень образованности населения лежит в основе его интеллектуализации. ЮНЕСКО определены критерии, широко используемые как коэффициент интеллектуализации молодежи. Это уровень познавательной самостоятельности и качеств умственной деятельности, как отдельных индивидов, так и всего народа. Различают наличный и перспективный ИП. Наличный потенциал определяется как совокупный запас имеющихся, знаний, умений, навыков, но пока еще в силу определенных обстоятельств, не нашедших реализацию в деятельности. Под перспективным ИП понимаются умственные способности личности, которые, при создании благоприятных условий, могут быть реализованы в будущем.

В настоящее время исследователи указывают на следующие проявления интеллекта: а) общая умственная способность, совокупность всех умственных способностей, определяющих успешность любой деятельности; б) достигнутый к определенному возрасту уровень познавательного развития личности, характеризующийся усвоением познавательных умений и

навыков; в) способность эффективного формирования представлений об окружающей среде, способность адаптации в постоянно меняющихся условиях жизни в социуме.

Становление подростка как личности предполагает диалектическое взаимодействие двух относительно автономных, но неразрывно связанных областей развития – интеллектуального и социального.

Формирование интереса к знаниям, познавательной активности и способности к самоопределению в социуме в переходном возрасте является ключом ко всей проблеме воспитания подростка [2, 156]. Если мы хотим знать, каким станет наша страна через 10-15 лет, то должны иметь ответ на вопросы об уровне социально-ценностных ориентаций, отношении к образованию способной части нынешней молодежи, которая к тому времени станет наиболее деятельной, активной частью населения. Изучение этих представлений, достигнутого уровня познавательного развития детей уже в переходном периоде жизни, позволит влиять на них, определиться в плане выбора и оптимизации содержания обучения, технологий формирования познавательных умений и навыков, развития общих и гуманитарных умственных способностей, определяющих успешность их в жизни и деятельности сейчас и в перспективе.

Заметим, что в отечественной науке исследовательский интерес к данной проблеме остается недостаточным, несмотря на то, что именно отечественные педагоги и психологи – Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев были одним из первых в разработке теоретических основ формирования в сознании человека образа окружающего социального мира. Образ мира, создаваемый из множества более конкретных представлений, существующих в реальной социальной действительности, изучался отечественными учеными К.А. Абульхановой-Славской, Г.М. Андреевой, Л.И. Анцыферовой, Е.Ю. Артемьевой, А.А. Бодалевым, В.Ф. Петренко и др.

Социальная реальность настолько многообразна, что трудно получить подростками самостоятельно реальное представление об отдельных фактах и явлениях окружающей действительности. Выявление и развитие способности подростков к самоопределению в социуме сложная и ответственная задача каждого взрослого, имеющего отношение к его воспитанию. Поэтому вопрос комплексного развития способностей и творческой самореализации личности остается едва ли не самым главным вопросом современных институтов воспитания. Важно с детства создавать такие условия, выбирать формы, методы воспитания, которые помогут растущему человеку раскрыть свои способности, проявить одаренность, найти свой творческий путь. Образовательный процесс предполагает решение очень важных задач для раскрытия природных способностей и дарований всех учащихся. Их можно сформулировать следующим образом:

- освоение базовых понятий информационного поля. Решение любой проблемы, ситуации в деятельности человека начинается в осмысленном информационном уровне;
- освоение технологий осмысленного применения полученного комплекса ЗУН, умелое применение алгоритмизированной техники мышления, действий для защиты прогрессивных идей от необоснованного информационного натиска окружающих.
- создание положительной мотивации к знаниям. Мотивообразующим элементом должен стать прочный интерес к знаниям, осознание их практической значимости в жизнедеятельности человека в настоящем и самореализации в будущей карьере.

В связи с этим большое значение приобретает диагностика ценностных представлений подростков для педагогической практики.

Процесс формирования ценностных представлений личности является составной частью общего процесса социализации, начиная с раннего возраста. Подростковый возраст сенситивен для формирования целой системы ценностных представлений. Данные наших исследований подтверждают, что ценностные представления ребенка до подросткового возраста ориентированы на личностные, межличностные, организационно-деятельностные ценности в новой социальной роли младшего школьника. У младшего школьника формируются представления о самом себе, о людях, входящих в его ближайшее социальное окружение. В это же время у него формируется отношение к новому виду деятельности – учебной деятельности

В рамках темы нашего исследования рассмотрены нами конкретные изменения, происходящие в подростковом периоде жизни человека, с биологически предопределенными пубертатными изменениями, которые приводят к формированию взрослого тела и половой зрелости. В этом возрасте подросток чувствует себя уже не ребенком, всячески отвергает принадлежность себя не к детям, а почти взрослым. Он ждет изменения отношения к нему со стороны взрослых, но, видя, что этого не происходит, начинает вступать в мелкие конфликты, уходит в себя, уединяется со сверстниками обсуждать интимные стороны взрослой жизни, порой убегает из дома. Вчерашний младший школьник начинает проявлять себя по-новому в той деятельности, которой он занимался до сих пор, и сейчас учебная деятельность остается, ведущей для данного возрастного периода. Ведущая деятельность, смена которой обычно является причиной всяких возрастных кризисов, как кажется на первый взгляд, вроде не перетерпела существенных изменений. Вся причина в том, что наступает изменение отношения к самому себе, а учебная деятельность, направленная на окружающий мир, совершает «поворот» на самого учащегося. Подросток как бы говорит сам себе; понятно, чему тут учат, а кто и что я сам – вот что мне интересно

Перечисленные изменения в подростковом периоде, говоря словами А.Н. Леонтьева, являются основой «ведущего отношения к действительности».

Исследование проводилась с целью получения ответа на вопрос о том, каковы реальные ценностные представления учащихся. В ходе работы решались следующие три задачи:

- 1) выявить особенности внутреннего мира о реальной действительности;
- 2) разработать на этой основе содержание основных направлений деятельности на предметах гуманитарного цикла;
- 3) определить основные направления совместных воспитательных дел семьи и образовательного учреждения;
- 4) содействовать адекватному определению социальных представлений и подготовить современное поколение родителей к воспитанию детей.

Для диагностики содержания внутреннего мира личности, ее социальных и ценностных представлений нами использовано ряд методик. Определено три блока функциональных ценностей:

- первичные функциональные ценности, обозначаемые такими фундаментальными понятиями как, польза, красота, мощь (сила), справедливость, свобода, добро.

- ценности - сферы жизнедеятельности: забота о собственном здоровье, семья, любовь, дружба, работа, отдых, общественная жизнь.

- ценности - цели жизнедеятельности, включающие в себя основные движущие силы активности человека, его стремления: покой, материальные блага, гармония в отношениях, статус, разнообразие жизни, саморазвитие.

Результаты исследования показывают, что система ценностей подростков характеризуется свойственными им приоритетами, а также интерпретацией содержания (смысла каждой ценности). У разных подростков разные представления о том, что такое польза, справедливость, свобода, любовь, общественная жизнь, статус, саморазвитие и т.д. То же самое можно сказать о других перечисленных выше категориях.

В результате изучения особенностей развития детей в подростковом возрасте, в качестве выводов можно сделать следующие выводы:

1. Развитие человека подчиняется закону периодичности: один возрастной период сменяется другим и происходит в виде смены деятельностей [3, 12]. В переломных периодах наблюдаются кризисы, которые имеют закономерный характер. Закон чередования периодов развития, проходящего через возрастные кризисы. Кризисы открывают новую ориентацию в «мире вещей»

2. Переход к периоду младшего подростничества сопровождается резкими изменениями в психике, получившей название «подросткового кризиса», характеризующийся тем, что учебная деятельность перестает оказывать такое же влияние на развитие как в предыдущий период жизни. Ведущей деятельностью становится общение со сверстниками (интимно-личностное общение), отдаление от взрослых, приводящее к частым конфликтам с ними.

3. Причины конфликтных ситуаций в общении взрослых с подростком объясняется изменением отношения подростка к действительности: он чувствует себя «уже не ребенком» или «не хуже взрослого», а взрослые продолжают его считать ребенком. Налицо изменение позиции ребенка по отношению к самому себе и ко всем взрослым, в том числе родителям, учителям.

4. Работа с подростками, несмотря на внешнюю исключительность, подчиняется общим закономерностям педагогики. Знание этих закономерностей позволяет взрослым относиться к подростку как к человеку, стремящемуся почувствовать себя реальным взрослым. Условием нормализации отношений в формулах «родитель-подросток», «учитель – подросток» в период подросткового кризиса является общение с ним преимущественно ненавязчивого, равноправного сотрудничества с учетом вновь возникших интересов.

5. Собственная деятельность личности – движущая сила развития. Психическое развитие происходит благодаря собственной активной деятельности субъекта. Только в процессе деятельности внешнее воспитательное воздействие взрослых, социальных институтов может дать положительный эффект.

6. Обучение – есть внутренне необходимый и всеобщий момент в процессе развития человека. Обучение создает то, что было в готовом виде на более ранних ступенях – оно создает «зону ближайшего развития», и тем самым ведет развитие.

Переход к старшему подростничеству (начиная примерно с 15 лет) проходящий без резких внешних кризисных проявлений, знаменателен признаками реального взросления и поворотом интересов в сторону учебно-профессиональной деятельности, которая постепенно становится ведущей на данном возрастном этапе. В кризисной форме могут проявляться переживания старшего подростка, связанные с выбором жизненного пути после ухода от опеки родителей, учителей. Следующий этап наших исследований направлен на изучение реальных жизненных проблем подростков, связанных с поиском самостоятельного их решения с уверенным использованием имеющегося интеллектуального потенциала.

Список использованных источников:

1. Большой толковый психологический словарь. Ребер Артур Т. 1 (А-О). Пер с англ. – М.: Вече, АСТ, 2000. – 560с
2. Магиярова З.М. Родной язык в формировании нравственного поведения младшего школьника. – К.: Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2008. – 160с.
3. Шакирова Д.Ш Мышление, интеллект, одаренность. – К.: Центр инновационных технологий, 2005. – 312с.

Наставничество как система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников.

**Землянцева Светлана Валентиновна
Хазиева Альфия Фатыховна
преподаватели
ГБПОУ «Альметьевский
профессиональный колледж»**

Настоящий наставник лишь тот,
Кто вперед за собою ведет.
Он преграды брать учит в пути,
Чтобы к цели заветной идти.

Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру: наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному»; наставничество как «форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Практика наставничества, как работа с начинающими преподавателями, для нашего колледжа является традиционной. В колледже уже с 2010 года работает Школа молодого педагога. Организация работы ШМП помогает вновь прибывшим коллегам быстрее адаптироваться в новом учреждении. Методическим кабинетом разработано и утверждено Положение о ШМП. В основе Программы ШМП, рассчитанной на три года, лежит гипотеза о том, что профессиональное становление молодого педагога в условиях образовательного пространства ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» будет успешным, если обеспечить следующие условия:

- сотрудничество слушателя ШМП с наставником;
- четкое видение молодым педагогом результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов самоопределения, самосовершенствования и самопознания;
- создание портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого слушателя ШМП и оценки его профессиональных достижений по истечении трёхлетнего обучения в Школе.

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный (1-ый год обучения)

2 этап. Деятельностно-технологический (2-ой год обучения)

3 этап. Контрольно-оценочный (3-ий год обучения).

Добиться наилучших результатов помогает сотрудничество с наставником.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: слушателя ШМП, самого наставника и администрацию ОУ.

Хотелось бы показать, как работает эта программа у нас в колледже.

В 2020 году в колледж пришли два молодых специалиста. Преподаватель математики (после отпуска по уходу за ребенком) и преподаватель русского языка и литературы (после работы в школе). На первом же заседании ШМП к молодым специалистам были прикреплены наставники: Хазиева А.Ф. и Землянцева С.В.

Мы, педагоги-наставники, вместе с молодыми специалистами в первые же дни работы составили перспективный план работы наставника с молодым специалистом на 3 учебных года.

В этот план входили следующие мероприятия:

- «Дорожная карта Индивидуального образовательного маршрута», которая содержит:

1. Тематические направления, определяющие всю работу.
2. Перечень мероприятий для каждого направления.
3. Четкие сроки реализации планируемых мероприятий (дедлайн).
4. Прогноз и описание ожидаемых достижений.
5. Формы и способы предоставления отчетности с отметкой о выполнении.
6. Практическое применение ИОМ.
7. Оценка своего профессионального пути и эффективности ИОМ.

Данные пункты включали в себя следующую информацию:

Демонстрация достижения по каждому направлению через конкретный проект (сценарий, методический план, статьи, курсовая)

Личное отношение к разработанным проектам (самодиагностика проделанной работы в виде презентации или творческого отчета)

Четкое указание места и времени предоставления отчета о работе

Работая с дорожной картой, придерживались следующих правил:

Заполнять документ необходимо по мере выполнения каждого этапа, не стоит откладывать это на конец учебного года, так как многие важные детали могут быть забыты;

Не стоит стремиться к равномерному заполнению таблицы. Лучше всего в самом начале сделать упор на направления, в которых педагог проявляет себя больше всего;

Важно стремиться к объективной оценке своей профессиональной деятельности. Это помогает правильно поставить цели и выбрать наиболее выгодные направления своей педагогической работы.

- Подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;

- Разработка методических рекомендаций для организации работы;

- Осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;

- Анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мы учитывали, 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.

Первая трудность молодых специалистов – составление рабочих программ по предметам. Была проведена совместная работа по подробному изучению рабочих программ по учебным дисциплинам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего педагога вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

Для решения данной проблемы были проведены консультации, с целью ознакомления молодых специалистов с особенностями современного урока, его формами, структурой, современными технологиями.

В настоящее время у молодых преподавателей сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у студентов умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Мы считаем, что правильно выбранные нами формы методического сопровождения позволили нашим молодым коллегам раскрыть свой педагогический талант, организаторские способности.

Создание ситуации успеха у молодых специалистов подтвердило верный выбор профессии, о чем говорит результативность их профессиональной деятельности. Это и проведение уроков на высоком уровне, и участие в мероприятиях разного уровня, как предметных, так и внеклассных, и организация участия студентов в конкурсах и олимпиадах, и подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию.

У наставничества есть еще одна сторона. Не только мы помогаем молодым специалистам, делись педагогическим опытом, мастерством, ни и сами учимся у них уверенно входить в мир новых компьютерных технологий.

Список использованных источников:

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.

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

3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112 [Электронный ресурс] <http://cyberleninka.ru/article/sovremennoenastavnichestvo-novye-che>.

Место наставничества в личной педагогической концепции

Ибатуллина Алина Рафисовна
доцент

Красина Ирина Владимировна
доцент

**ФГБОУ ВО «Казанский национальный
исследовательский технологический университет»**

Согласно Федеральному закону N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012, образование – это единый целенаправленный процесс воспитания и обучения.

Чтобы эффективно осуществлять воспитательные воздействия, необходимо знать критерии качества воспитательного процесса. Ими являются:

- направленность студентов на овладение ценностями, значимыми для их становления как человека культуры XXI века;
- устойчивость потребности в овладении этими ценностями;
- активность личности в творческой самореализации и саморазвитии;
- способность к адекватной самооценке и самокоррекции;
- устойчивая ориентированность на преобразовательную деятельность.

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель»

Таким образом, наставничество как элемент образовательного процесса тесно связано с понятием «воспитание». Согласно концепции КНИТУ целью воспитательной работы является формирование социально активного, образованного гражданина и специалиста, нравственной, свободной личности, которой присущи научное мировоззрение, истинные ценностные ориентиры, разносторонне развитые способности и интересы.

Координацию воспитательной работы в КНИТУ осуществляет Учебно-воспитательный центр. В его состав входят структуры, отвечающие за различные направления воспитательной работы:

Отдел по работе со студенческой молодежью формирует и осуществляет реализацию молодежной политики в университете, поддерживает общественные студенческие инициативы, помогает реализовывать студенческие проекты, содействует и консультирует деятельность Союза студентов и аспирантов КНИТУ и других студенческих формирований, организует и проводит школы студенческого актива, способствует развитию в студентах лидерских качеств и навыков работы в команде. Важная структурная единица, курируемая данным отделом – Союз студентов и аспирантов КНИТУ. Его основной задачей является объединение студентов и аспирантов для формирования их личностных качеств, приумножение нравственных, культурных и национальных ценностей общества, защиты социально-экономических прав и интересов своих участников.

Также важная работа ведется следующими кооперациями: Фан-клуб, редакция газеты «КНИТУ/LIVE», интеллектуальный клуб и клуб дебатов, отряд добровольцев «Алхимики добра» помогает социально-незащищенным слоям населения, работает с детскими домами и интернатами, популяризирует донорство; студенческие советы; студенческий клуб (актив художественной самодеятельности); экологический отряд «Стрекоза», культурно-досуговая студия занимается культурно-массовой работой со студентами университета, организацией и

проведением культурно-просветительских, театрално-зрелищных и развлекательных мероприятий, развитием творческих коллективов ВУЗа.

На практике же успех воспитательной работы зависит не только от организации системного подхода, но также от студентов и от отношения к воспитательной деятельности самих педагогов, их вовлеченности в процесс.

Целью воспитательной работы кафедры является:

1. формирование у студентов мировоззрения и активной жизненной позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации;
2. воспитание и развитие у студентов патриотизма и гордости за свою страну, самостоятельности, инициативы, творческих способностей;
3. создание условий для развития высоких профессиональных качеств;
4. мотивация продвижения и развития студентами науки и техники в области их специализации
5. экологическая ответственность.

Сегодня перед преподавателями встает задача определения воспитательных возможностей читаемых дисциплин, выбора методов и средств преподавания и отбора учебного материала для повышения ее воспитательной и мировоззренческой значимости.

Одним из направлений воспитательно-образовательной работы в ходе проведения лекционных и практических занятий по специализированным предметам особо выделяем беседы на темы экологической безопасности производств текстильной и легкой промышленности, необходимости популяризации вопросов вторичной переработки отходов (рециклинг), применения энергосберегающих технологий, необходимости поиска новых (или возвращения к старым) материалам и красителям.

В качестве зачетной работы по одной из дисциплин студенты готовят презентации в системе «Power Point» по одной из тем курса и защищают ее перед одногруппниками и преподавателями. Таким образом, будущие бакалавры и магистры:

- примеряют на себя, роль преподавателя (важный, на наш взгляд, элемент воспитательной деятельности);
- развивают самостоятельность (отбор информации для освещения проводится полностью на усмотрение студента, выбор темы проекта осуществляется с учетом пожеланий студента);
- развивают критическое мышление (обязательно высказывание своей точки зрения по теме или по выявленным в процессе работы над проектом проблемам в отрасли, а также саморефлексия);

- преодолевают себя, вырабатывают смелость (отрабатывается процесс и приобретается опыт публичных выступлений).

Позитивный эффект и улучшение качества образовательного процесса имеет также внедрение интерактивных методов обучения и творческого подхода, все это помогает развивать креативность мышления у будущих инженеров, улучшать их коммуникативные способности и другие «мягкие навыки».

При этом необходимо отметить важность того, чтобы воспитание было не единовременной передачей знаний и оценочных суждений от преподавателя к студенту, а их пролонгированное взаимодействие и сотрудничество.

Здесь на первый план педагогической концепции и выходит наставничество. В педагогической деятельности можно рекомендовать индивидуальный подход к студентам. Из личной практики, делаем вывод, что этот подход приводит к тому, что студенты задолго до выпускного года начинают заниматься научной работой, принимать участие в творческой, волонтерской и другой общественной деятельности, занимать активную жизненную позицию. Образование, обучение, воспитание подобны алхимии. Параллельно с обучением, все знания, личные качества, стремления органично переплетаются и дают плоды. Некоторые результаты были видны сразу, некоторые спустя какое-то время.

На формирование мировоззрения человека, его идеалов и взглядов, в течение всей жизни, несомненно, оказывают влияние особые люди, которые смогли проникнуть в ум и сердце воспитуемого. При этом сам человек может даже не знать и не задумываться о произошедшем в нем изменении или не связывать до определенного времени эти изменения с конкретной персоной. Нередко такими людьми становятся именно педагогические работники (разных уровней образовательной системы), тренера, педагоги внеаудиторных занятий, иными словами – наставники.

Поскольку, центральной фигурой учебно-воспитательного процесса является преподаватель, он должен, прежде всего, воспитывать себя сам, тем самым подавая пример своим воспитуемым. В заключение хотим отметить, что невозможно переоценить значение воспитательной деятельности ни на одном уровне образовательного процесса и ни в одной точке истории человечества. Эта работа остается актуальной всегда.

Список использованных источников:

1. A R Ibatullina, R R Mingaliev, G R Khusainova, V V Bronskaya, OS Kharitonova, I V Krasina, J Y Yakimova and A S Parsanov, The impact of engineering students' communication behavior

on the teams' performance(case study: Chemical process engineeringclasses) / Journal of Physics: Conference Series. 2021, в.1889 (2021) 022117 (Scopus, WOS, RINC)

2. Khusainova G.R., Ibatullina A.R., Bronskaya V.V., Mingaliev R.R., Kitaeva L.A., Shageeva F.T., Innovative teaching methodology in engineering education: Accepting the challenges of 4.0. Industry / Lecture Notes in Networks and Systems. 2022, т.390, с.297-304 (Scopus, RINC)

3. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. — URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>

4. Осипов П.Н. Воспитательная деятельность в инновационном ВУЗе: Учебное пособие. – Казань: Изд-во «РАР», 2019. – 264 с.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Исхакова Ильсеяр Ингеловна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Ключевые слова: наставничество, предприятия лёгкой промышленности, адаптация молодых специалистов.

Аннотация: в статье рассматриваются роль наставничества на предприятиях легкой промышленности при подготовке выпускника требованиям, предъявляемым работодателями, цели и задачи наставничества на предприятиях легкой промышленности. Решается проблемы адаптации молодых специалистов на предприятиях проблемы формирования опыта и личности молодого специалиста.

На сегодняшний день, конкурентоспособность на рынке труда следует понимать, как соответствие профессиональной подготовки выпускника требованиям, предъявляемым работодателями. Работодатель хочет получить компетентного, творчески активного, инициативного работника, владеющего новейшими технологиями, способного применить свои знания на практике. Ценится способность обеспечивать высокое качество быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции, мобильность, стремление к совершенствованию и расширению своих знаний и умений, способность постоянно

учиться. Работодатель стремится приобрести единомышленника и партнера, способного осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. [3].

В настоящее время наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность. [3],

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник». При детальном рассмотрении в понятиях можно выделить несколько характеристик наставничества:

Круглова И. В. считает, что «наставничество - длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению» [1].

Фахрутдинова А. В и Кондратьева И.Г. считают: «Специально подготовленные менторы повышают педагогическую и гражданскую культуру педагогов, выступают в роли консультантов, помогают учащимся в профессиональном становлении. В целом система организации подготовки педагогического состава, определяется следующими целями:

- освоение системой значимых знаний, определяемых рамками и стандартами достижений учащихся по каждой отдельно взятой специальности;
- освоение навыками организации педагогической деятельности, апеллированием к необходимым разнообразным формам и методам воспитания;
- освоение практическим опытом поиска и внедрения инноваций в сфере воспитания, на основе критического анализа и экспертной оценки» [7].

Масалимова А. Р. подчеркнула, что «Наставничество как социально-педагогический, экономический и производственный феномен в условиях современных предприятий выступает единственной формой корпоративного обучения молодых специалистов, способствующей поддержанию межфирменной конкуренции, жизнеспособности, статусности, стабильности предприятий и сохранению их информационной конфиденциальности. Однако прерванная наставническая деятельность в период перехода к рыночным отношениям, смены профессиональных интересов и потери устоявшихся корпоративных ценностей послужила причиной исчезновения механизмов обеспечения ее преемственности, что отрицательно

сказалось на методологии и научно-методическом обеспечении корпоративной подготовки специалистов современных предприятий к осуществлению данного вида деятельности» [4].

После окончания учебы выпускники Казанского колледжа технологии и дизайна впервые в жизни попадают на предприятия в трудовой коллектив, включаются в его деятельность. Этот процесс не всегда и не для всех проходит быстро и безболезненно: новый член коллектива сталкивается с большим количеством проблем, которые могут заключаться в нехватке информации о работе, в плохом взаимоотношении с коллегами, месторасположении рабочего места и другие.

Наставничество на предприятиях легкой промышленности направлен на решение проблем процесса адаптации молодых специалистов, их вхождения в деятельность предприятия, на активизацию творческого потенциала, включение в корпоративную культуру, налаживание отношений с коллегами. Существует несколько вариантов профессионального становления молодого специалиста. К ним можно отнести самовоспитание, саморазвитие, самообразование. Фахрутдинова А. В. считает, что: «Особенности современного развития системы образования в России и за рубежом позволяют констатировать вектор ее направленности на формирование творческой личности. При этом значительное влияние на развитие образования оказывает не только социальная потребность общества, но и научно-технологический прогресс. Это, в свою очередь, определяет потребность в формировании личности, готовой к творчеству, причем к творчеству, направленному на самостоятельную реализацию поставленных целей, определяющему траекторию саморазвития и самообразования» [2].

Однако молодому специалисту на предприятиях непросто определить приоритетные направления самостоятельно. В качестве помощи такому специалисту вводится такой инструмент, как наставничество.

Наставничество на предприятиях сейчас, как и раньше практикуется. И является показателем стратегического статуса предприятия, ее положение и стабильности на рынке, так как через наставничество получает сильную (грамотную) и компетентную команду. Цели наставничества на предприятии:

- адаптация новых сотрудников в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, правилами предприятия;
- оказание помощи в освоении профессии и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
- формирование у нового сотрудника высоких творческих инравственных принципов.

Фахрутдинова А. В. Гревцева Г.Я., Котлярова И.О., Сериков Г.Н., Циулина М.В. подчеркнули, что: «Одним из признаков творчества является развитие и саморазвитие личности. В процессе инновационной деятельности приходится решать творческие задачи (разрешать противоречия). Для разрешения противоречий необходимы знания, умения, творческие способности. Особенности профессионально-творческой деятельности являются: многосторонность процесса (социальное партнерство, собственного опыта); непрерывность (систематическое взаимодействие); двусторонний и активный характер (сотрудничество, диалог, обмен опытом, идеями); постоянное решение педагогических проблем; нравственный аспект творчества. т.д.» [4].

Наставничество ассоциируется с обучением (, то есть передача знаний и опыта) и воспитанием новичков. Наставник работает с практикантами, стажерами и новыми сотрудниками водя их в профессию, помогает освоить новые технологии, получает опыт, продвижение в карьере.

Авторитет наставников и их профессиональный патриотизм важны для поддержания высокой интеллектуальной планки работы, препятствования скатывания ее до современных тенденций упрощения информации» [4].

Таким образом можно сказать, что система «Наставничество» на предприятии — это эффективный инструмент управления персоналом. Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные профессиональные [компетенции](#). Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой [профессиональной](#) тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Для достижения наилучшего результата необходимо, чтобы наставник и его подопечный были заинтересованы в совместной работе. В таком случае наставничество будет двусторонним взаимовыгодным процессом, в котором один человек готов поделиться накопленным опытом, а другой готов принять полученную информацию.

Список использованных источников:

Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 13.00.08, кандидат педагогических наук Круглова, Ирина Викторовна

1. [Развитие творческой самостоятельности обучающихся в системе дополнительного образования](#) Идрисов Р.А., Фахрутдинова А.В. [Педагогический журнал](#). 2020. Т. 10. [№ 6-1](#). С. 142-148

2. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. — Текст: непосредственный // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 13.02.2023). Gorshenina, S. N. Formation of ethnocultural competence of pupils in the educational process / S. N. Gorshenina // Гуманитарные науки и образование. – 2018. – № 2. – С. 94-97.
3. [Методологические подходы к подготовке студентов к профессиональной инновационной деятельности](#)
Гревцева Г.Я., Котлярова И.О., Сериков Г.Н., Фахрутдинова А.В., Циулина М.В. [Вестник Томского государственного университета](#). 2021. № 462. С. 181-191.
4. Диссертации и автореферата по ВАК РФ 13.00.08, кандидат наук Масалимова, Альфия Рафисовна Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства
5. [Построение учебно- воспитательного процесса вуза - современное понимание и принципы организации](#) Фахрутдинова А.В., Кондратьева И.Г. [Ученые записки Казанской государственной академии ветеринарной медицины им. Н.Э. Баумана](#). 2015. Т. 224. № 4. С. 233-236.
6. <https://mcoip.ru/blog/2023/02/13/formirovanie-lichnosti-budushhego-speczialista-na-osnove-kompetentnosnogo-podhoda/>

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Куклина Наталья Александровна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. Профессиональное становление современного преподавателя является одной из важнейших задач современного образовательного процесса. Получение образование в выбранной сфере не гарантирует успешную профессиональную деятельность. Помочь молодым специалистам призван такой инструмент, как наставничество. Именно он призван сформировать успешного современного преподавателя.

Ключевые слова: современный преподаватель, наставничество, личностные качества, профессиональная деятельность, совершенствование педагогических навыков.

Современный преподаватель должен сочетать в себе ряд необходимых качеств, которые характеризуются не только глубокими знаниями учебного материала, но и умением доходчиво довести его до обучающихся, пониманием стремлений своих воспитанников. Однако недостаточно просто получить профессиональное образование, необходимо постоянно совершенствоваться.

Существует несколько вариантов профессионального становления молодого специалиста. К ним можно отнести самовоспитание, саморазвитие и наставничество. Самовоспитание и саморазвитие возможно при условиях, когда педагог ставит перед собой конкретную «модель преподавателя», обладающего определенными качествами. Для достижения наилучшего результата необходимо оценить свои сильные и слабые стороны и двигаться в сторону их поддержания и развития. К таким качествам можно отнести:

- самообразование через изучение педагогом передового опыта коллег, изучение современной литературы;
- развитие авторитарных качеств для завоевания уважения и авторитета как среди обучающихся, так и среди коллег;
- развитие коммуникативных способностей;
- развитие личностных качеств, таких как такт, уравновешенность;
- развитие и совершенствование организаторских способностей для проведения мероприятий среди обучающихся, их родителей и коллег.

С целью совершенствования своих педагогических навыков следует систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать занятия, учиться методике преподавания учебного предмета. Для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность необходимо проводить тщательный анализ тенденций развития методик преподавания.

Для успешного развития своих знаний и умений по преподаваемой учебной дисциплине не следует забывать об участии в научно-практических конференциях, выступать с докладами, обсуждать в педагогическом коллективе проблемы учебно-воспитательной работы, обмениваться опытом работы с коллегами.

Однако молодому специалисту непросто определить приоритетные направления самостоятельно. В качестве помощи такому специалисту вводится такой инструмент, как наставничество.

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Для достижения наилучшего результата необходимо, чтобы наставник и его подопечный были заинтересованы в совместной работе. В таком случае наставничество будет двусторонним взаимовыгодным процессом, в котором один человек готов поделиться накопленным опытом, а другой готов принять полученную информацию.

Первым шагом совместной работы педагога-наставника и молодого специалиста следует определение траектории развития. Для этого необходимо составление индивидуального плана, составленного с учетом личностных характеристик молодого специалиста. Наряду с определением сильных сторон специалиста нужно определить и слабые стороны. Их преодоление является важным этапом становления молодого педагога.

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.

Мероприятия, направленные на успешную адаптацию и становление современного преподавателя, могут включать:

- составление плана работы на год;
- разработку методических рекомендаций для организации работы преподавателя;
- мониторинг профессиональной адаптации молодого преподавателя и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

В процессе совместной работы наставников со своими подопечными кроме достижения результатов в профессиональной деятельности происходит процесс сплочения педагогического коллектива, что в конечном итоге улучшает взаимоотношения, создает дружелюбную деловую атмосферу. А учебное учреждение получает специалиста, который заинтересован в повышении своего профессионального уровня, развитии своей карьеры, получении отличных результатов на различных уровнях.

Список использованных источников:

1. Педагогический профессионализм и этапы его становления. Режим доступа: <http://studopedia.ru/>

2. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 81-83.

3. Скакун В.А. Преподавание курса организация и методика профессионального обучения. / В.А. Скакун. – М., 1990.

Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста педагога СПО.

Риски «введение» наставничества в систему образования.

**Марышева Гульнара Камилевна
преподаватель спец. дисциплин
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»**

Аннотация. В статье рассматривается пример каким должен быть преподаватель СПО. Почему начинающему педагогу нужен наставник. Какие формы наставничества подойдут для системы СПО. Риски «введение» наставничества в систему СПО.

Ключевые слова: наставничество в СПО, наставник, наставник педагога, преподаватель СПО.

«В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога», – сказал глава государства на встрече с лауреатами и финалистами конкурса «Учитель года России».

27 июня 2022 года Президент России Владимир Путин подписал соответствующий указ. Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии. [1]

Что же может быть выше по социальной значимости чем наставник педагога?

В системе среднего профессионального образования (СПО) преподаватель дает не только теоретические навыки, но и практические. Закончив СПО ещё вчерашний студент готов к

профессиональной деятельности, готов зарабатывать деньги. Можно сказать, что педагог СПО дает путевку в жизнь. Педагог СПО должен обладать не только педагогическими навыками, но и теоретическими и практическими знаниями в преподаваемой профессии, кроме того он должен иметь довольно внушительный стаж работы в преподаваемой профессии (стаж на производстве).

Именно поэтому педагог СПО нуждается в наставнике.

В системе СПО из-за «кадрового голода» педагогов спец. предметов подойдет коллективная и групповая форма наставничества.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом. [2]

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов. [2]

Риски «введение» наставничества в систему образования.

Проблема состоит в том, что в рамках нацпроекта введение наставничества выступает самоцелью, количественные показатели охвата практиками наставничества заданы в качестве целевых. В этой ситуации неизбежна политика механического «введения» наставничества, во многих случаях — имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определённой образовательной культуры, предполагающей определённый стиль работы с сопровождаемыми — носителями образовательных дефицитов. [2]

Противоположным решением было бы «закрепить» наставничество на преподавателя в качестве дополнительной трудовой нагрузки, причем «на волонтерских началах» и с формальной, подготовкой на краткосрочных курсах.

Сотрудники Оренбургского государственного педагогического университета провели исследование

На основе анкетирования в ходе исследования были изучена включенность педагогов в наставническую деятельность. В ходе эксперимента опрошены 50 педагогов-наставников, которым предложено ответить на вопросы анкеты, в которых они должны были оценить в баллах от 1 до 10 уровень своей включенности в наставническую деятельность, где 1 – низший балл; 10 – самый высокий. Результаты анкетирования изложены на рисунке 1.

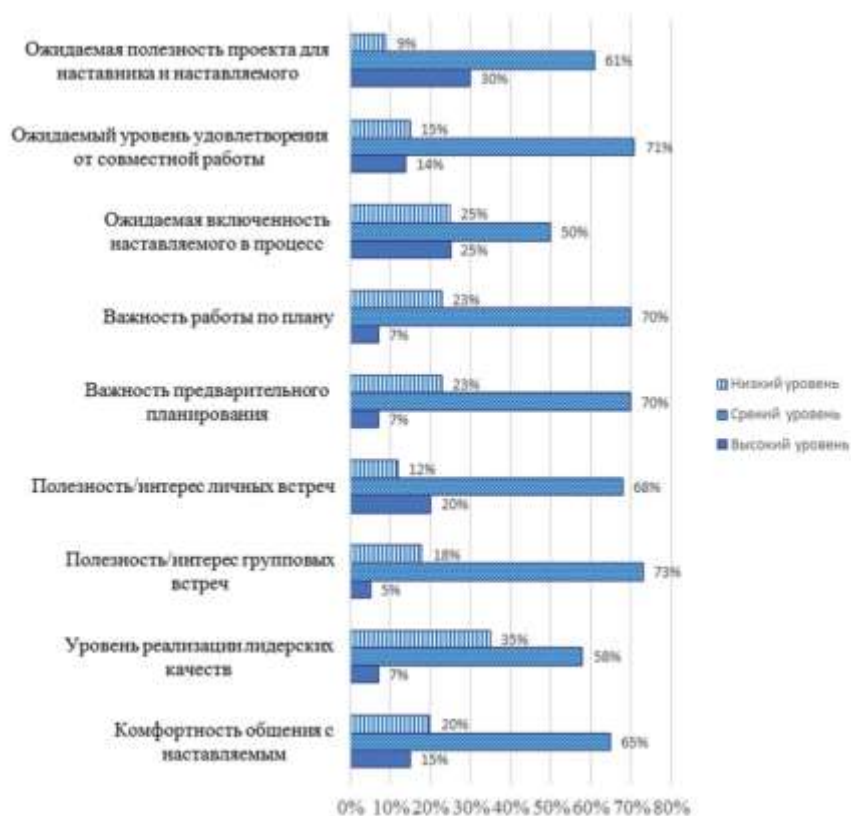


Рисунок 1

Результаты анкетирования показывают, что педагоги-наставники недостаточно владеют практиками общения, коммуникативными навыками. Так, 20 % наставников в общении с наставляемым испытывают дискомфорт, что связано с недостаточным уровнем сформированности умения слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог. С данным аспектом организации наставнической деятельности связан вопрос анкеты об ожидаемом уровне удовлетворения от совместной деятельности. Так, педагог - наставники показывают достаточно низкий уровень ожиданий от организации совместной деятельности, что указывает на недостаточную сформированность коммуникативных умений педагогов, незнание андрагогических основ организации совместной деятельности с наставляемым. Не видят педагоги важности в планировании деятельности и работы по плану, свидетельствующие о недостаточном уровне сформированности управленческой компетентности педагогов-наставников, что в дальнейшем значительно затруднит деятельность педагогов-наставников. Можно отметить также не понимание педагогами-наставниками взаимно обогащающего значения наставнической деятельности, о чем свидетельствует низкий уровень понимания полезности, интереса к личным встречам с наставляемым. [4]

Таким образом, следует отметить потребность в упорядоченной работе по развитию и совершенствованию института наставничества в практике образования в современной России. В связи с этим необходимо разработать и реализовать программу наставничества, включающую:

- определение проблем, которые будут решаться в паре наставник – наставляемый;
- обучение наставников;
- встроить научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- внедрение новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Список использованных источников:

1. МКУК «Централизованная библиотечная система» города Челябинска <http://chelib.ru/articles/2023-god-god-pedagoga-i-nastavnika-metodicheskie-rekomendacii-bibliotekarjam/> (дата обращения 12.01.23г.)
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.
3. Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
4. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / Е.А. Ганаева, С.В. Масловская, А.А. Муратова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2020. – № 5 (228). – С. 91-98.
5. Учительская газета/ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях/ <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah/> (дата обращения 14.01.23г.)

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ УЧАЩИХСЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ, СПОСОБНОЙ К САМОПОЗНАНИЮ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Махмутова Гузель Мансуровна
учитель Родного (татарского) языка и литературы
МБОУ «Гимназия №75» Московского района.

Современная российская школа согласно Концепции модернизации российского образования, претерпевает существенные изменения в структуре и содержании образования. Основной целью этих изменений является развитие способности учащихся эффективно реализовывать свои потенциальные возможности в решении разного рода проблемных ситуаций. В современном обществе возможность осуществлять поиск становится ценностной установкой, а умение решать проблемы – одной из задач образования. Проблема познавательной активности – одна из вечных проблем педагогики. Психологи и педагоги прошлого и настоящего по-разному пытались и пытаются ответить на извечный вопрос: как сделать так, чтобы ребенок хотел учиться?

В нашей республике осуществляется целенаправленная политика развития сбалансированного татарско-русского двуязычия. На уроках русского языка и литературы, и татарского языка и литературы тема единения и взаимопонимания всегда являлась составляющей частью мировоззренческой позиции. Методическим содержанием таких уроков является коммуникативность, позволяющая речевую и умственную деятельность учащихся проводить целенаправленно. Используя личностные особенности русских и татарских писателей, путём проведения интегрированных уроков, уроков по художественному переводу стихотворений, прозы с татарского на русский и наоборот, учителя русского и татарского языков стараются в новом ключе решать гуманистические задачи, привить любовь к обоим языкам.

Интеграция предметов позволяет преодолеть диспропорцию, разрозненность знаний, научить учащихся оперировать ими на основе представления о мире, современном обществе. Интегрированный курс татарского языка и русского языка является эквивалентом научного взаимодействия, так как устанавливаются межпредметные связи при изучении основ наук путем синтеза научных знаний.

Сам по себе перевод с татарского языка на русский – эффективный способ изучения не только татарского, но и русского языка.

Рассмотрим это на примере интегрированного урока по теме: «Имя существительное. Обобщение. Исемнәрне гомумиләштереп кабатлау».

Задачей урока стал вопрос: чем отличаются грамматические формы категории имени существительного в татарском и русском языках на примере творчества народного поэта Республики Татарстан Шауката Галиева, его стихотворения «Хэзинэ» («Клад»)?

Цель урока: повторение, закрепление и обобщение знаний учащихся по теме «Имя существительное», развитие творческих способностей, речевых умений и навыков, воспитание уважения к культуре своего и других народов, воспитание уважения к книге, к чтению, проверка знаний учащихся с помощью теста.

Желание сделать урок интересным заставляет нас, учителей, искать различные методические пути. Это и содержание урока (привлечение яркого, необычного дидактического материала – презентации), и методы, и формы работы.

С моей точки зрения, при изучении лексико-грамматических норм, а также в работе над связной речью учащихся особую значимость приобретает использование лучших образцов литературного творчества в качестве иллюстративного и дидактического материала.

«Работу над языком», - говорил А.А.Шахматов, - необходимо поставить в теснейшую связь ... с литературой». [5, 421]

Известно, что КПД урока значительно выше, если ребята поставлены в ситуацию, когда им приходится самостоятельно овладевать новыми знаниями или расширять имеющиеся, когда они могут обобщать, аналитически мыслить.

И я предположила, что для развития навыков самостоятельной работы, учащихся будут полезны микроисследования. Таким образом, перед ребятами была поставлена задача: провести работу на определение сходства и различий между грамматическими формами категории имени существительного в русском и татарском языках на примере творчества народного поэта РТ Шауката Галиева.

Задания такого типа предполагают формирование у учащихся исследовательских умений:

- 1) работать с научно-популярной литературой и справочником;
- 2) делать выводы;
- 3) составлять текст.

Проведение исследований помогает и облегчает объяснение грамматики татарского языка русским детям и русского языка учащимся – татарам.

На уроке надёжным помощником явились информационные технологии, оказывающие огромное влияние на активизацию познавательной деятельности учащихся, тестирование, позволяющее иметь информацию о знаниях учащихся, а также использование игровых методов, позволяющих оживить процесс усвоения материала и заинтересовать учащихся в овладении знаниями.

Процесс обучения татарскому языку, по моему мнению, должен быть доступным, занимательным и интересным. При этом необходимо обеспечить такой уровень усвоения знаний языка, при котором ученик легко смог бы пользоваться им и быть хорошим партнером в коммуникации.

Внедрение новых информационных технологий, целенаправленная работа по самосовершенствованию является той основой, которая способствует качеству и результативности обучения. Использование компьютерных технологий на уроках наиболее активизирует познавательную деятельность учащихся, повышает мотивацию их учебной деятельности, формирует исследовательские умения, умения принимать оптимальные решения. С появлением интерактивного оборудования в нашей школе у каждого учителя появилась прекрасная возможность оживить, разнообразить свои уроки. Я с удовольствием начала осваивать «чудо – технику». Оказалось, что работать с интерактивной доской SMART Board просто и увлекательно! Использование интерактивной доски делает занятия интересными и развивает мотивацию: предоставляет больше возможностей для участия в коллективной работе, развития личных и социальных навыков. Учащиеся начинают работать более творчески. Интерактивная доска — SMART Board- это способ создания развивающей среды для учащихся.

Обучая детей языкам от учителя требуется учет психофизических возможностей учащихся, и в связи с этим требуется использование принципа понимания и посильности, принципа учета личных особенностей. Учитель должен помнить и никогда не забывать о природных возможностях каждого ученика.

Раскрытию индивидуальных способностей наиболее полно способствует метод проектов. Осваивая этот метод коллективного творчества, учащиеся понимают ответственность за результаты своей работы и важность роли каждого, что и привлекает их к этому методу.

Проекты предполагают активизацию учащихся: они должны писать, вырезать, наклеивать, рыться в справочниках, разговаривать с другими людьми, искать фотографии и рисунки, самостоятельно делать записи на аудиокассету. И, наконец, учащиеся с разным уровнем языковой подготовки могут участвовать в проектной работе в соответствии со своими возможностями. Например, ученик, который недостаточно хорошо говорит по-татарски, может прекрасно рисовать.

Основной задачей образования становится актуальное исследование окружающей жизни. Учитель и ученики идут этим путем вместе, от проекта к проекту. Проект, который исполняют ученики, должен вызывать в них энтузиазм, увлекать их, идти от сердца. Любое действие, выполняемое индивидуально, в группе, при поддержке учителя или других людей, дети должны самостоятельно спланировать, выполнить, проанализировать и оценить.

Сообщая другим о себе и окружающем мире по-татарски, учащиеся открывают для себя ценность татарского языка как языка общения в нашей республике. Они могут оказаться в ситуации, где им потребуются описать свою семью или город носителям языка, и проектная работа готовит их к этому.

Проектные работы, в основном, выполняются в ходе итоговых уроков. По результатам выполнения проектов оценивается усвоение учащимися определенного учебного материала.

Из всех инновационных технологий меня привлекает развивающее обучение, которое гарантирует формирование широких познавательных потребностей и мотивов полноценной учебной деятельности.

Свою задачу как педагог, я вижу в дальнейшем развитии потребности учебной деятельности, в стремлении школьников к усвоению теоретических знаний.

Список использованных источников:

1. Дейкина А.Ю. Познавательный интерес: сущность и проблемы изучения // Психология и педагогика. - 2002 г. - №5. - с. 17.
2. Полат Е.С. Новые педагогические технологии (курс дистанционного обучения для учителя). – М., 2001.
3. Сиденко А.С. Метод проектов: история и практика применения. Завуч для администрации школ, 2000. – № 6. – с. 96.
4. Фаткулова К., Степанова Н. Творчество в изучении языка (на татарском языке) // Мэгариф (Просвещение). - 2012. -№3. – с. 20.
5. Шахматов А.А. К вопросу об историческом преподавании русского языка в средней школе // Труды первого съезда преподавателей русского языка в военно-учебных заведениях. - СПб., 1904. - с.421.

АНГЛИЦИЗМЫ И РУНГЛИШ В НАЗВАНИЯХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ТОВАРОВ И БРЕНДОВ

Минхайдарова Гульнара Кучкаралиевна
учитель английского языка
МБОУ «Карасинская ООШ»
Аксубаевский район РТ

Прогрессирующее развитие международных контактов и связей в экономике, политике,

культуре и других областях, а также более свободный, чем раньше доступ к информации показывает, что английский язык становится языком международного общения. Одной из актуальных проблем современного общества является взаимодействие разных языков, их взаимовлияние друг на друга. Часто мы употребляем в речи такие слова, как бренд, менеджер, кредит, и многие другие слова и не задумываемся, что это англицизмы. В последнее время процесс замены русских слов англицизмами приобрел массовый характер.

Если вы говорите секретарь, а не офис-менеджер, сообщение, а не месседж, кадровик, а не эйчар, демонстрационный зал, а не шоурум, то вам почти наверняка больше тридцати...

Лайк (англ. to like — нравиться) — кнопка «мне нравится» в социальных сетях, впервые появившаяся в 2010 г. в Фейсбуке. Нажатием этой кнопки пользователь демонстрирует своё положительное отношение к информации, тексту, изображению. Положительный отзыв на что-либо, полученный при помощи лайка, является формой обратной связи, рекламным инструментом и измерителем популярности сайта. Производные слова: лайкать, лайкнуть, лайканый, облайкать (выразить восхищение).

Бан (англ. ban — запрет) — запрет для пользователя отправлять сообщения, используется на форумах или в чатах. Производные слова: банить, забанить.

Тиммейт (англ. team mate — команда товарищей) — в компьютерных играх: напарник по игре из одной команды. Производные слова и формы: тиммер, тима, тим, тимиться, тимкилл (убийство игрока своей же команды).

Донат (англ. to donate – жертвовать) — в компьютерных играх: добровольная оплата без принуждения, покупка за реальные деньги игровой валюты или игровых вещей в бесплатных или условно бесплатных играх. Производные слова: донатить (покупать игровые ценности за реальные деньги), донатер (игрок, приобретающий игровые ценности за реальные деньги), донатерский.

Изи (англ. easy — лёгкий; не требующий усилий) — в молодежном сленге это несклоняемое слово используется для характеристики лёгкой победы в компьютерной игре.

Респект (англ. respect — уважение) — используется в качестве проявления уважения к кому-либо или чему-либо. Устойчивое выражение: Всем респект и уважуха!

Троль (англ. troll) — человек, который размещает грубые или провокационные сообщения в Интернете, мешает обсуждению вопросов на дискуссионных форумах, оскорбляет их участников. Производные слова: троллить (проявлять неуважение к собеседникам, хамить в Интернете), троллеподобный. Чилить, чилить (англ. to chill — остывать, охлаждаться; бездельничать) — активно отдыхать; развлекаться.

Хватит делать уроки, давай лучше почилиим.

Хайп (англ. to hype — вводить в курс дела, информировать) Шумиха, ажиотаж вокруг какого-либо события, человека. Производные слова: хайповый, хайпить, хайпануть.

Слово хайп чаще всего используют в отношении событий и персон, активно обсуждаемых в СМИ и соцсетях. Например, «хайп « Ксении Собчак, решившая вдруг стать президентом. Используется также производный глагол - «хайпить». Он означает разводить шумиху, агрессивно пиарить.

Челлендж (англ. challenge — вызов; проблема) — в социальных сетях: предложение совершить какое-то действие на спор, вызов. Челленджером назывался американский космический корабль многоразового использования.

Месседж (англ. message — письмо). 1. Сообщение, донесение, письмо.

Шеймить (англ. to shame — стыдить, позорить, срамить) — стыдить кого-либо за что-либо, конфузить. Производные слова: зашеймить, шейминг (целенаправленное осуждение человека по какой-либо причине), букшейминг (осуждение круга чтения).

Фейк (англ. fake — фальшивый) — что-то поддельное, ненастоящее. Производные слова: фейковый, фейкер (обманщик, фальсификатор), фейкерский, фейк-ньюс (лживая, непроверенная информация). Список подобных англицизмов легко можно продолжить.

Хейтер — недруг. От английского to hate – ненавидеть.

Го – идём, давай. От английского to go – идти.

Свайп — скользить пальцем по экрану. От английского to swipe - проводить, не отрывая, скользить.

В России хейтерами называют тех, кто ощущает ненависть к чему-то или кому-то и делится своей неприязнью в Интернете. Например, пишет злые комментарии под фотографиями в блогах звёзд. Или раздражается собственными желчными постами в соцсетях.

Пример: У Бузовой в Инстаграме на 10 млн подписчиков 2 млн хейтеров

Шазамить — определить песню. Произошло от названия мобильного приложения Shazam.

Гамать — играть. От английского game – игра.

Краудфандинг — сбор денег в Интернете. От английского crowd – толпа и funding – финансирование.

Crazy –сумашедший

Trash-ужас

Юзать — пользоваться

Стримить — передавать данные (видео, звук) в реальном времени. От английского streaming - потоковое вещание.

кул (от английского cool – круто).

Кринж(Cringe)- съезиваться», «сжиматься», «передергивать от отвращения»

Так всевозможные заимствования портят имидж русского языка, а значит всей российской культуры и самой России в целом. От обилия названий товаров и вывесок на английском языке создается впечатление, что мы живем не в России, а где-нибудь в Лондоне или Нью Йорке. Президент РФ Владимир Владимирович Путин призвал

чиновников избегать излишнего употребления зарубежных слов. «Когда приезжаешь в какой-то город, сразу виден уровень культуры местного чиновничества, если на каждом углу у нас все названия различных учреждений, рекламы исключительно латинскими буквами.

Мы в какой стране живем? Все хорошо в меру», – сказал президент. Поэтому совершенно непонятно стремление наших предпринимателей заменить «иностранщиной» российские названия товаров, в то время как зарубежные бренды наоборот подстраиваются под российского потребителя и дают своим товарам благозвучные русские названия.

Гипотеза – я считаю, что использование английских слов в названиях товаров российского производства является маркетинговым ходом наших предпринимателей с целью привлечения покупателей. Так же, как и русские названия зарубежных брендов это всего лишь уловка для российских потребителей.

Современная тенденция смешения двух языков в названии товаров народного потребления российских производителей позволяет сделать вывод об актуальности избранной темы.

Цель моего исследования – выявить насколько распространены англицизмы и рунглиш в названиях брендов и товаров. Предмет исследования– английские заимствования, рунглиш или рунглийский язык в названиях российских брендов. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- изучить научную литературу по избранной теме исследования;
- проанализировать различные российские бренды на наличие англицизмов;
- установить источники появления англицизмов в названиях брендов;
- выделить причины появления англицизмов в названиях брендов;
- определить степень целесообразности и оправданности использования в названиях зарубежных товаров русских названий;
- изучить мнение жителей Татарстана относительно использования англоязычных названий на основе разработанной анкеты.

Своей работой я хочу привлечь внимание общественности к проблеме использования иностранных слов в названиях отечественных товаров. Россия всегда славилась качеством своих товаров. Не нужно прятать наши товары под иностранным названием. Прошли те времена, когда

иностраный товар считали лучшим. Нужно сейчас показывать всему миру, что в России производят отличные товары. Пусть в мире знают наши товары под русскими названиями, а не под псевдоиностранными.

Во-вторых, мы должны знать какого производителя поддерживаем, т.к. не всегда красивые русские названия и российское место регистрации товара или бренда указывает на отечественного производителя. Это может быть вполне иностранный товар.

Усиление информационных потоков, появление глобальной компьютерной сети интернет, развитие мирового экономического рынка, международного туризма, культурных связей – все это привело к появлению новых заимствованных слов. Многие лингвисты отмечают, что интенсивность заимствования чужеродной лексики достигла угрожающих темпов, и поток неоправданных англицизмов становится неконтролируемым. Особую озабоченность вызывает тот факт, что в средствах массовой информации всё чаще и чаще встречаются заимствования из английского языка и их производные.

Актуальность данной темы очевидна, так как нанесение ущерба культуре языка – засорение его жаргонизмами, тенденция к безграмотному использованию языковых структур и единиц в разговорной речи – является очевидной проблемой культуры речи человека.

Наша повседневная речь – это не только показатель уровня грамотности, эстетического развития человека, наличия у него культурных ценностей, но и средство отражения этих характеристик для всего общества в целом. Она также является важнейшим фактором формирования духовной культуры, нравственного и интеллектуального развития подрастающего поколения.

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ТРАДИЦИЙ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖАХ

Мифтахова Ания Миннисламовна
преподаватель
ГАПОУ «Нижекамский
педагогический колледж»

Аннотация. Процесс роста образовательного потенциала педагога в течение жизни, целостное развитие человека как специалиста, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей это можно считать преемственностью в непрерывном образовании. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу

опытного педагога по развитию у «молодого» специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

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

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

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

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

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

Призвание настоящего педагога состоит в том, чтобы не только дать человеку образование, но и сохранить в нем главное – человечность, передать своему обучающемуся

лучшие идеи человечества для того, чтобы молодые люди, которых он обучает, стали личностями мыслящими, самостоятельными, творческими, духовно богатыми способными сами воспитывать и обучать детей.

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

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

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

В нашем педагогическом колледже работают люди, болеющие душой за общее дело и когда приходят новые люди стараются вовлечь их в свою профессиональную семью, что бы студенты чувствовали профессиональную поддержку. Новым сотрудникам в помощь назначают наставника, который в первую очередь обращает внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации, на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов.

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

В колледже регулярно организуются семинары по обучению педагогов руководству курсовых, выпускных квалификационных работ и индивидуальных проектов, описание понятийного аппарата, проведение исследования и даже грамотное оформление темы. А так же имеется педагог наставник в работе с модулем прохождения практики по ПМ 01, в который входит 8 МДК, где организовано обсуждение и обучение общим требованиям по проведению

учебных и производственных практик по модулю, общих требований по оформлению документации. Все эти обучающие семинары помогают в становлении всех новых сотрудников как профессионалов своего дела.

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

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

Список использованных источников:

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

Наставничество среди студентов казанского колледжа технологии и дизайна-ключ к успеху.

Мулланурова Гульфи́за Мидхатовна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация: Данная статья рассматривает роль преподавателя-наставника в организации творческой деятельности студентов, анализируются принципы творческих проектов в области воспитания молодого поколения.

Ключевые слова: наставничество, лучшие практические идеи наставничества.

«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» - писал Сергей Кириенко. Он еще подчеркнул, что «наставничество всегда занимало особое место в воспитании подрастающего поколения и сегодня как никогда важно сохранить и приумножить эти славные «традиции», и выразил надежду, что участниками форума «будут разработаны новые подходы к развитию институту наставничества». (Всероссийский форум Я -НАСТАВНИК» - год педагога и наставника)

В настоящее время наставничество рассматривается как процесс передачи национальных традиций и обычаев от более опытного педагога менее опытному или с другой стороны как педагогическая технология, обеспечивающая становление гармонично- развитой творческой личности, будущего специалиста.

Принципы наставничества-добровольность, гуманность, соблюдение прав человека, конфиденциальность, ответственность искреннее желание изменить жизнь подопечного к лучшему, способность видеть у своих студентов-личность.

Наставник даёт советы, делится знаниями на основе своего опыта, предлагает задачи, чтобы привести своих наставляемых к хорошим результатам.

Наши студенты и коллеги получают опыт более успешного человека, так как прикладывать собственный путь к успеху гораздо тяжелее и дольше получается.

Наставники делают конкретные шаги к действиям, благодаря этому наставляемые очень быстро получают нужный результат.

Хочу поделиться с Вами о своем опыте и достижениях в наставничестве. Когда мы начинаем работать со студентами надо обратить внимание- какие ошибки мы делаем:

Наставники работают по шаблону, много суеты.

Эмоциональное выгорание.

Запустили проект-в итоге результатов не достигли.

Мы в колледже вместе с руководителями обсудили внедрение инноваций в области социально - профессионального самоопределения, теорию и практику наставничества как традиционной формы воспитания и обучения. Особое внимание уделяем обучению и повышению квалификации педагогов и наставников.

Национальный центр культуры «Дастан» является хранителем лучших отечественных традиций воспитания и наставничества уже в течении 17 лет.

В рамках проекта ЦНК «Дастан» планируется организация и проведение совместных мероприятий, способствующих развитию и поддержке наставничества в сфере патриотического воспитания, образования и культуры. Невозможно развиваться без объединения и взаимодействия с настоящими профессионалами в своей области, ведь именно сотрудничество рождает хорошие идеи и становится двигателем прогресса.

В 2021 году я участвовала в Российском конкурсе программ воспитания. «Программа воспитания ЦНК «ДАСТАН» вышел в финал и занял почетное место; В итоге мы поделились своим опытом дистанционно на разных семинарах региона Р.Ф по просьбе Министерства образования.

Сегодня особое внимание уделяем по вопросам сохранения национальных традиций как элементу воспитания.

Мы сумели сохранить лучшие практические идеи наставничества в воспитании наших студентов, наработанные за многие годы. С прошлого учебного года мы в нашем учебном заведении возобновили игр Клуба весёлых и находчивых. Сначала каждая группа с куратором готовили свою программу. В итоге самые лучшие команды, которые заняли призовые места участвовали в финале и играли с командой администрации и педагогов. Было очень интересно!

Ребята- победители команды 1-ого курса решили участвовать дальше на лиге КВН Республиканского уровня на кубок КФУ. В начале учебного года я этих ребят назначила наставниками групп

1-х курсов; они занимались редактурой не только с первокурсниками - их и старшекурсники стали пригласить к себе –чтобы они им тоже помогли. Но в то же время- они параллельно готовили свою программу и участвовали на Лиге КВН в республиканском уровне- представьте себе-среди 19 команд где студенты ВУЗов- они получили Спецприз- к чему мы были очень рады! Но в следующий этап они заняли почетное 3 место! Нет ничего невозможного, когда есть наставники!

Мы очень благодарны педагогу дополнительного образования, Солисту ансамбля «Бэрмэнчек» Ильнару Зарифовичу!

Он ребят ни на минуту не оставил без внимания! Ребята в свою очередь работали в своих группах и вели их к победе. В этом году из 46 групп уже участвовали 32 групп;(4 курсы не включаем) игре Клуба весёлых и находчивых.

Следующий шаг- полуфинал среди групп у кого 2-3 места будем выбирать финалистов. Дальше игра с командой администрации и педагогов. Также организуем очень много мероприятий- «Битва хоров» - где все группы участвуют –они выполняют патриотическую песню вместе с куратором.

МИСС колледжа- единственный конкурс, где участвуют девушки разных национальностей и представляют свои традиции, обычаи и культуру; здесь в жюри сидят знаменитые звёзды нашей эстрады.

В прошлом учебном году в жюри сидели Эдуард Утяганов- телеканал «Мэйдан» и Эльвира Фазлиева- телеканал ТНВ и конечно звёзды Татарской эстрады.

В итоге они пригласили Нашу студентку Эльвину Мухамадуллину телеведущим в телеканал ТНВ, к сожалению, она не была готова к

такому предложению- не пошла пробовать свои возможности, но вся жизнь впереди- успеет еще своё место найти в этой области.

Таким образом можно сказать, что система — «Наставничество»-это эффективный метод воспитания молодёжи. Для достижения желаемого результата надо, чтобы наши подопечные были заинтересованы в совместной работе. В таком случае наставничество будет взаимовыгодным процессом для всех.

Список использованных источников:

1. Всероссийский форум «НАСТАВНИК» - год педагога и наставника). Сергей Кириенко, 23,24 марта, Москва.
2. Методологические подходы к подготовке студентов к профессиональной инновационной деятельности.
3. Гревцева Г.Я., Котлярова И.О., Сериков Г.Н., Фахрутдинова А.В., Циулина М.В.2021. стр 181.

РАБОТА С ОДАРЁННЫМИ ДЕТЬМИ - ОДНО ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

**Мухамадышова Эльвира Ринатовна
Учитель Родного (татарского) языка и литературы
МАОУ «Лицей №121
имени героя Советского Союза С.А. Ахтямова»**

В настоящее время школа, так же, как и все образование в целом, повернулась к личности ученика и пытается создать все условия для становления его как субъекта жизни.

Основной целью своей деятельности я считаю, получение детьми прочных знаний, умений, навыков по предмету, умение их применять на практике. Я всегда стараюсь к более высокому уровню результативности в своей работе.

Успешное обучение возможно только в том случае, если учителю удастся пробудить интерес к изучаемому предмету и не только пробудить, но и систематически поддерживать его. Все начинается с урока. Мотивация к изучению предмета и желание заниматься им дополнительно появляется чаще всего именно на уроке.

Модернизация общеобразовательной школы предполагает ориентацию образования не только на усвоение определенной суммы знаний, но и на развитие личности, ее познавательных и созидательных способностей. Приоритетность родного языка в обучении и воспитании школе бесспорна. Роль родного языка в формировании личности универсальна и всеобъемлюща.

Одним из приоритетных направлений преподавания родного языка является работа с одаренными детьми. Наиболее эффективным средством развития, выявления способностей и интересов учащихся, самым массовым интеллектуальным соревнованием на сегодняшний день являются предметные олимпиады. Они способствуют не только выявлению наиболее способных и одаренных детей, становлению и развитию образовательных потребностей личности, но и подготовки учащихся к получению высшего образования, творческому труду в разных областях, научной и практической деятельности. Олимпиада по предмету – это естественное продолжение развития знаний, умений и навыков, закладываемых на уроке, но при большей самостоятельности учащихся. С другой стороны, добровольность участия и отсутствие оценок связывает олимпиаду с внеклассной работой, при этом в ней есть момент соревновательности, углубление знаний по предмету, совершенствование умений и развитие навыков. Олимпиада по учебной дисциплине – это определение специальной способности, проявляющейся во владении содержанием образования в части конкретной учебной дисциплины. С точки зрения педагогов, олимпиада – это эксперимент, в рамках которого одаренные дети помогают педагогам проанализировать свою деятельность в работе по усвоению информации учащимися по общеобразовательному предмету. С точки зрения одаренных детей, олимпиада – это

возможность продемонстрировать наличие имеющихся у них способов работы с неизвестной им информацией, позволяет почувствовать собственную значимость. Принимая участие в олимпиадах разного уровня, и имея результативные данные, учащиеся мотивированы на достижение больших результатов, поэтому необходимо отметить мотивационную составляющую, которая складывается из следующего: ребята находят на олимпиадах много новых друзей, круг общения ребят меняется, общение среди равных сверстников или выше по уровню развития обогащает и развивает. Происходит развитие интереса, учащиеся занимаются своим любимым делом, а также происходит усиление творческой самостоятельности. На олимпиадах ребята получают не только предметные знания, но и социальный опыт. Те, кто доходит до олимпиад высокого уровня, могут оценить себя, сравнивать себя со сверстниками, и если они завоёвывают призовые места, то такая оценка результатов для них очень важна. За всеми этими малыми и большими победами кроется необыкновенный труд и упорство учащегося, неиссякаемый интерес и стремление к совершенству.

Цель олимпиад: способствовать развитию природного таланта, самореализации и самопознанию способных и явно одаренных детей. Данная цель может быть реализована посредством следующих задач:

- развитие познавательной активности учащихся;
- формирование интереса к углубленному изучению предмета;
- развитие самостоятельного, поискового, исследовательского мышления;
- формирование творческой активности учащихся;
- развитие у учащихся логического мышления, способности к нахождению аналогий;
- содействие профессиональному самоопределению учащихся.

Этапы работы с одаренными детьми при подготовке к олимпиадам.

1. Диагностический. Выявление одаренных и заинтересованных детей. Основной формой организации учебного процесса в школах остается урок. Наряду с урочной деятельностью, способствует выявлению и развитию одаренных учащихся различные формы работы: предметные недели, исследовательская деятельность.

2. Практический. Необходимым условием подготовки учащихся к предметным олимпиадам является наличие учебной информации, расширяющей и углубляющей знания по предмету. Поэтому начинать надо с чтения различных книг по предмету. В настоящее время, наряду с книгами все большую роль играет Интернет.

Проблемы при подготовке к олимпиадам:

Недостаточно разработан вопрос участия и подготовки к олимпиадам школьников младшего и среднего звена, хотя в последнее время наблюдается тенденция снижения возраста участников.

Олимпиады проводятся очень рано, когда даже программный материал не пройден, не систематизирован, мало времени на подготовку.

Не всегда есть возможность увеличить количество часов для работы с одаренными детьми.

Недостаточный уровень компетентности и креативности самих учителей, осуществляющих подготовку к олимпиадам. Учителя осуществляют подготовку учащихся к олимпиадам, опираясь на свой собственный опыт, взгляды, т.е., как правило, работа ведется на эмпирическом уровне без должной теоретической основы. На мой взгляд, для успешного развития способностей одаренных детей обязательным условием является подготовка педагогических кадров. Сам учитель должен быть непременно талантливым, способным к творческой деятельности, профессионально грамотным, интеллигентным, умелым организатором, психологом, владеющим передовыми педагогическими технологиями.

На своих уроках использую дифференцированные задания, индивидуальные формы работы, направленные на повышение мотивации к изучению татарского языка. В работе с одаренными детьми использую следующие формы: предметные недели, олимпиады, конкурсы, провожу индивидуальные занятия с одаренными детьми. В качестве материала для занятий использую олимпиадные задания прошлых лет, а так же теоретический и практический материал, собранный из самых различных источников: словарей, учебников, учебных пособий, журнальных публикаций (журнал «Магариф»), текстов художественной литературы.

Одно из проявлений системного подхода к работе с одаренными детьми – ежегодное участие учащихся в предметных олимпиадах различного уровня. В 2011-2012 учебном году ученик 10 класса Садыков Ильнар, а в 2012-2013 учебном году Хабибуллина Розалия, также ученица 10 класса, стали победителями муниципального и регионального этапов олимпиады школьников и призерами межрегионального этапа олимпиады по татарскому языку. В 2012 году мои ученики принимали участие в Международной дистанционной олимпиаде, что способствовало развитию интеллектуальных способностей. Традиционным стало участие во Всероссийском конкурсе «Мудрая белка».

Подготовка к олимпиадам школьников предполагает знание не только программного материала. В учебниках дается довольно полный материал по «Фонетике», «Морфологии», «Синтаксису», а главы «Фразеология», «Графика и орфография» требуют доработки и

использования дополнительной литературы. Подготовка к олимпиадам школьников предполагает:

- работу над идейно- эстетическим смыслом, жанром, композицией, сюжетом художественных произведений;
- воспитание любви к человеку- труженику и к родному краю (на примере «Шурале» Тукая);
- подробную работу над интересными фактами биографии поэта и отражением ее в поэтическом творчестве;
- работу над особенностями стиля писателя (на примере изучения творчества Х.Туфана);
- изучение творчества писателей- юбиляров, писателей – современников и писателей, выходцев из Оренбургской области;
- использование игрового материала: «Поле чудес», КВН, викторины, конкурсы после изучения разделов «Фонетика», «Синтаксис», «Фразеология» и др;
- использование этнокультурного материала: Национальные праздники в школе «Науруз», «Сабантуй», «Аулак өй»;
- костюмированные и драматические представления после изучения того или иного произведения;
- читательские конференции, которые обогащаются конкурсами, элементами диспута, видеоматериалом и грамзаписями;
- использование тестов (журнал «Магариф», интернет-ресурсы)

Процесс развития и обучения детей «с признаками одаренности» в условиях сельской татарской школы, - это целостная система в моей педагогической деятельности. Выявление, обучение и развитие одаренных детей - дело хлопотное и кропотливое. Только имея системный подход к данной проблеме можно добиваться хороших результатов.

Я считаю, что данная тема неисчерпаема, можно много говорить о каждой форме работы с одаренными детьми. Работа с одаренными детьми ставит перед учителем задачи, решение которых требует творческой активности, напряжения всех сил, проявления его индивидуальности. Учитель, развивая творческий потенциал школьников, тем самым развивает свои творческие способности, находит все новые формы работы, которые расширяют интеллектуальные возможности его учеников.

Список использованных источников:

1. Кехтер Т.А. Необходимость применения в практике работы учителя начальных классов информационно-коммуникативных технологий.kexter.ru
2. Intel “Обучение для будущего» (при поддержке Microsoft): Учеб. пособие. - 9-е изд. исправленное и дополненное –М.:Интернет-Университет Информационных Технологий, 2007.-123 с.
3. Руденко Н.Н. Использование ИКТ в процессе обучения в начальной школе.natalirudenko.ru
4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года <http://www.ug.ru/02.31/t45.htm>
5. Ковалёва А. Г. Использование информационно-компьютерных технологий при обучении в начальной школе. 2006.- 45 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

**Мухутдинова Алия Наилевна
преподаватель информатики
ГАПОУ «Арский педагогический
колледж им. Г.Тукая»**

Инновационные профессиональные образовательные организации считают наставничество значимым стратегическим элементом системы развития педагогических работников, вынося на первый план цели формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала [1]. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями ПОО [2]. Вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала было бы неправильно этого не замечать [3].

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

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

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

Срок воплощения модели – 3 года

Задачи:

1. адаптация молодых сотрудников к работе в ПОО, приобщение к жизни коллектива колледжа, к новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание профессионального долга и требований специальности;
2. обучение молодых сотрудников профессиональному мастерству, формам и методам работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, мобилизацию на качественное выполнение профессиональных задач, повышение квалификации, уровня профессиональной подготовки, оказание поддержки и помощи в преодолении трудностей педагогической работы;
3. формирование у молодых сотрудников необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, ответственности за порученное дело и свои поступки, профессиональной этики и культуры в работе, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и других профессионально важных качеств;
4. совершенствование профессионального отбора в колледже на основе анализа результатов адаптационного периода и последующей профессиональной деятельности подопечных.

Ожидаемые эффекты от внедрения модели:

1. сокращение сроков выхода на профессиональный уровень и достижения соответствия стандарту;
2. повышение профессионального уровня и навыков сотрудников, вовлеченных в систему наставничества;
3. снижение текучести кадров;
4. снижение риска профессионального выгорания ключевых сотрудников, носителей знаний и корпоративных ценностей;
5. воспроизводство знаний;
6. предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста;
7. повышение экономической эффективности системы подготовки педагогических работников;

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

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

1 этап – Подготовительный. Содержание:

- формирование группы начинающих педагогов (1 года обучения) и продолжающих обучение (2-го и 3-го года обучения).

- формирование банка данных о преподавателях «Школы молодого педагога»: количественный и качественный состав: возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания учебного заведения);

- разработка плана работы «Школы молодого педагога»;

- составление графика посещений молодых педагогов;

- составление индивидуального плана работы с молодым педагогом.

- разработка методических рекомендаций и памяток для молодого педагога.

2 этап – Адаптационный. Содержание:

- ознакомление со структурой и задачами ПОО;

- организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения;

- изучение нравственных и профессионально-этических основ;

- ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией;

- оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей;

- оказание помощи в процессе психофизической и социальнопсихической адаптации.

3 этап - Проектировочный (основной). Содержание:

- обеспечение непрерывности профессионального становления молодого специалиста в сотрудничестве субъектов образовательного процесса;

- работа по теме самообразования, выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности;

- обучение на курсах повышения квалификации.

4 этап - Контрольно-оценочный. Содержание:

- оценка качества подготовки молодых учителей и результатов их деятельности;

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

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

Список использованных источников:

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Насибуллина Иркенур Булатовна
учитель английского языка
МБОУ «СОШ №171»

В настоящее время школа стоит на пути перехода к новым стандартам образования. Уже разработаны и активно обсуждаются, и частично вводятся в практику ФГОСы второго поколения для всех ступеней школьного образования.

Почему возникла необходимость в новом качестве образования? Современное общество из индустриального превращается в информационное. Стремительно растут темпы внедрения технических разработок. Меняются требования рынка труда к потенциальному работнику. Меняется роль образования в обществе. Ученик сегодня готовится жить в стремительно меняющемся мире. Одно из главных качеств, которое он должен приобрести, - способность самостоятельно и инициативно находить решения различных проблем.

Стандарт устанавливает требования к результатам обучающихся, освоивших образовательную программу общего образования:

личностным, включающим готовность и способность обучающихся к саморазвитию, сформированность мотивации к обучению, познанию, выбору индивидуальной образовательной траектории, ценностно-смысловые установки обучающихся, отражающие их личностные позиции, социальные компетенции, метапредметным, включающим освоенные обучающимися универсальные учебные действия (познавательные, регулятивные и коммуникативные), обеспечивающие овладение ключевыми компетенциями, составляющими основу умения учиться, и межпредметные понятия;

предметным, включающим освоенный обучающимися в ходе изучения учебного предмета опыт специфической для данной предметной области деятельности по получению нового знания, его преобразованию и применению, а также систему основополагающих элементов научного знания, лежащую в основе современной научной картины мира.

Таким образом, одной из главных задач учителя является формирование у учеников ключевых компетенций.

Поскольку компетенции - это, прежде всего, заказ общества к подготовке его граждан, то их перечень во многом определяется согласованной позицией социума в определенной стране или регионе.

В методической литературе определены следующие группы ключевых компетенций [1, 102]:

- Ценностно-смысловые компетенции.
- Общекультурные компетенции.
- Учебно-познавательные компетенции.
- Информационные компетенции.
- Коммуникативные компетенции.
- Социально-трудовые компетенции.
- Компетенции личностного самосовершенствования.

Для формирования ключевых компетенций успешнее всего используется проектная методика. Она широко применяется в современном образовательном процессе и дает хорошие результаты.

С чего начинается проектирование? С выбора проблемы, с целеполагания. Важно заинтересовать ученика целью проекта, тем самым обеспечить его плодотворную самостоятельную деятельность по поиску решения поставленной задачи. Перед началом работы учитель с учениками определяет структуру проекта. Она состоит из следующих стадий:

1. Анализ, формулирование замысла, цели проекта: формулирование идеи проекта, конкретизация проблемы, выдвижение гипотез разрешения проблемы, перевод проблемы в серию задач.

2. Реализация проекта: планирование этапов выполнения проекта, обсуждение возможных средств решения задач, собственно реализация проекта.

2. Подготовка итогового продукта: подготовка оформления конечных результатов (презентации, защиты, творческих отчетов и т.д.), сбор, систематизация и анализ полученных результатов, подведение итогов.

3. Рефлексия: обсуждение проекта, выводы, выдвижение новых проблем исследования, оценка достигнутого результата.

Чаще всего тема проекта задается учителем. Здесь проектирование может развиваться по разным траекториям:

1. Предложенная учителем «проектная идея» становится «темой доклада». При этом работа ребенка идет по нескольким направлениям. При этом креативная составляющая здесь играет очень важную роль, т.к. позволяет ученику самому искать и анализировать различную информацию, делать выводы и искать пути решения.

2. Предложенная учителем тема проекта связывает тему (замысел) и конечный продукт. Такой тип работы можно назвать связывающим. Креативность такого проектирования ниже.

3. Проектирование идёт «от результата». Такой тип работы называют продуктивным. Творческий аспект в нём наименьший, но такой вид проектирования важен, т.к. школьники учатся организовывать свою деятельность в соответствии с внешними условиями и требованиями.

Проекты могут выполняться как в группах, так и индивидуально. Работая в группах, ученики формируют коммуникативные компетенции, необходимые в современном мире. Начиная планировать проект, они учатся принятию совместных решений, распределению обязанностей, формируют навыки работы в группе. Индивидуальные проекты способствуют формированию навыков самостоятельной работы, когда и замысел, и его выполнение полностью зависят от творчества ученика [2, 112].

При использовании методики проектов необходимо учитывать психологические особенности возрастного развития детей. Такие проекты связывают игровой аспект с практическим, что соответствует возрастным особенностям мотивации обучения. Так же часто на уроках используются мини-проекты – учебные ситуации, состоящие из учебных задач,

требующих решения. Групповая работа в классе позволяет наиболее эффективно заниматься такими проектами.

На всех стадиях проекта идёт активная работа: поиск информации в сети Интернет, обработка полученных результатов проведённых опросов и экспериментов. В конце проекта, как правило, ученики создают компьютерные презентации. Таким образом, формируется информационные компетенции.

Формирование ключевых компетенций на уроках татарского языка и литературы (русского языка и литературы).

Основными задачами формирования коммуникативной компетенции на данных уроках являются: формирование функциональной грамотности учащихся, формирование продуктивных навыков и умений в различных видах устной и письменной речи, формирование у учащихся "общелингвистической компетентности", что необходимо для успешного овладения другими предметами.

Пути реализации коммуникативной компетенции учащихся состоят в том, что формы, методы и приемы работы направлены на то, чтобы содержание учебного материала было источником для самостоятельного поиска решения проблемы. А дискуссия по результатам сочинений дает возможность высказать свою точку зрения, послушать других, поспорить.

Ученые считают, если в 10-11 лет наступает пик интереса ребенка к окружающему миру. И если интерес ребенка не будет удовлетворен, то он угаснет. Помогают поддерживать этот интерес и традиционные читательские конференции, где учащиеся знакомят одноклассников с самыми интересными прочитанными книгами, отзыв о которых записывают в читательских дневниках.

Формирование коммуникативной компетенции предполагает процессуально-результативный подход, т. к. об эффективности работы можно судить только по результату. Любой результат предполагает оценку.

В соответствии с этим внедряемые в последнее время методики включают следующие виды работ на уроках по развитию коммуникативных умений:

1. Работа со зрительной опорой. Как правило, в качестве зрительной опоры используются картины, фотографии и т.п. Изображения должны быть тематически разнообразны, включать самые разные – наиболее распространенные в жизни – темы и сюжеты.

Предлагаемые виды работ:

- А. Устный диалог, в котором каждый участвующий играет роль одного из персонажей картинки. При этом работа может оцениваться в соответствии со следующими критериями: сумел ли ученик индивидуализировать речь героя, показать речевыми средствами его характер;

являются ли его реплики психологически достоверными: может ли человек так мыслить и говорить в подобной ситуации; насколько хорошо ученик слышит реплики своих визави, являются ли его реплики действительно ответами на то, что он слышит, или они содержательно не связаны с услышанным; насколько интересно, ярко, остроумно, лаконично он говорит; насколько разнообразную лексику использует; литературно ли, грамотно ли его речь.

Б. Устный рассказ. Это монологическая работа, поэтому она должна следовать за устным диалогом: кто-то из детей рассказывает (но не читает), остальные слушают его рассказ.

Первый этап, выделенный в работе с устным диалогом (совместное рассматривание), исключается: каждый сам придумывает свой рассказ, рассматривая рисунки самостоятельно. Третий этап здесь тот же, что и в работе с устным диалогом.

2. Творческие работы (сочинения) на основе личных впечатлений.

Ученик не должен писать и говорить о том, чего он не пережил лично, что не стало фактом его жизни, что он не пропустил через свою душу. Когда у ребенка есть личные впечатления, личные переживания, ему всегда есть что сказать. Личные впечатления могут быть разными:

1. Музыкальные впечатления. Дети прослушивают в классе небольшой музыкальный фрагмент, а затем пишут сочинение или устно высказываются на тему: «Какое состояние природы я представил себе, слушая музыку?».

2. Читательские впечатления. Это можно делать только по произведению, которое прочитано в классе и большинству детей понравилось.

3. Жизненные впечатления. Например, темой устного или письменного сочинения может быть: «Моя дорога в школу», «В школе» и т.п.

4. Фантазийные впечатления. Дети любят мечтать, и их мечты также могут стать темой устных и письменных рассказов, в том случае, если эти мечты не носят интимного характера.

Очень важным принципом этого вида работы является внимание и интерес к внутреннему миру каждого ребенка. Учитель стремится создать такую обстановку в классе, когда все, что связано с индивидуальностью каждого ребенка, его отличием от других, воспринимается положительно и с интересом.

5. Устные дискуссии. Основная цель этого вида работы – научить слушать и слышать, формулировать свои мысли и аргументировать их. Темы дискуссий должны быть интересны и в то же время хорошо знакомы детям, это может быть, например, то художественное произведение, которое они вместе читали, или какое-то волнующее их событие.

6. Устная и (или) письменная газета. Дети делают сообщения о том, что происходит в школе, в классе, в городе, где они живут. Сообщение должно быть в определенном стиле,

точным, информативным, интересным. Основная задача – выбрать интересный материал и грамотно его оформить.

7. Языковые игры. Можно использовать как всем известные «На одну букву», «Одним словом» так и игры, придуманные методистами. Их использование позволяет сделать уроки живыми, веселыми, отдохнуть от тяжелых для детей видов работы.

8. Лингвистическая работа с опорой (опорным сигналом или опорным конспектом). Опорный конспект (например, «Имя числительное») вывешивается перед классом или рисуется на доске, затем учитель читает его, на следующем уроке читают желающие дети, затем все остальные. Класс задает вопросы, делает замечания, предлагает примеры и просит их объяснить, затем оценивает ответы (непосредственно после каждого ответа).

В данном случае от ребенка требуется не импровизация, а точность, ясность речи, в том числе умение правильно употреблять термины, объяснять их, формулировать абстрактные положения, подкрепляя их конкретными примерами.

9. Доклады и сообщения. Это обычная форма работы в школе, однако ее, как правило, не рассматривают как работу по развитию речи. Если ученик может готовить какие-то доклады и сообщения на любом уроке, то учитель-филолог обязан научить ребенка готовить и оформлять сообщение, то есть отделять главное от второстепенного, абстрактное от конкретного, структурировать, строить сообщение так, чтобы заинтересовать слушателей.

10. Пересказ художественного текста от имени героя.

11. Издание литературно-публицистического альманаха.

В заключение хотелось сказать, что обучение является эффективным только при условии, что пространство образования становится и пространством решения задач развития. Использование активных методов позволяет сделать обучение максимально эффективным, т.к. подразумевает творческую деятельность учащихся. В процессе использования методов обучения создаются условия для формирования ключевых компетенций, определенных потребностями развития современного общества. Можно предположить, что список ключевых компетенций будет корректироваться, но универсальность методик позволяет подготовить учеников к любым условиям жизни в обществе.

Список использованных источников:

1. Баранников А.В. Содержание общего образования. Компетентностный подход - М.: ГУ ВШЭ – 2002. -125 с.

2. Бодалев А.А. Личность и общение Избр. тр. - М.: Педагогика, 1983. -134 с.

3. Компетентностный подход в педагогическом образовании. Под ред. В.А. Козырева, Н.Ф. Радионовой – С.: Пб, 2004. -45 с.
4. Лицейское образование: опыт, проблемы, перспективы. Под ред. О.Б. Репиной - М.: 2007.-67 с.
5. Новые требования к содержанию и методике обучения в российской школе в контексте результатов международного исследования PISA - 2000 - М.: 2005.-123 с.
6. Поливанова К.Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя/К.Н. Поливанова. – М.: Просвещение,2008. -45 с.
7. Ресурс Интернета [http://wiki.rkc-74.ru/index.php / Компетенции_в_образовании](http://wiki.rkc-74.ru/index.php/Компетенции_в_образовании).
8. Хуторской А.В. Ключевые компетенции. Технология конструирования – М.: Педагогика, 2003.- 3 с.

Наставничество в условиях повышения качества образовательного процесса в

Никитина Анастасия Владимировна
ведущий специалист инновационно-методического отдела
Газизуллина Светлана Александровна
ГАПОУ «Международный колледж сервиса»

Наставничество – это вид особенного сотрудничества и сотворчества опытного и молодого педагогов, направленного на создание наиболее комфортных условий в профессиональном становлении молодого специалиста. Благоприятные условия для развития различных форм наставничества, начиная от целеполагающего и заканчивая его инновационным видом – реверсивным, сегодня обусловлены теми серьезными факторами, которые актуализируют запрос на специалиста, формирующего основные цели и задачи образования и производственного обучения в Международном колледже сервиса. Основными целями и задачами целеполагающего наставничества являются создание обучающего эффективного пространства, которое способно создать особую предметно-обучающую среду, увязывающую две категории – адаптация молодого специалиста к колледжу и повышения его профессиональной компетенции за счет обогащения опытом и советами наставника.

В условиях наставничества большое значение имеет совместная разработка наставником и наставляемым ряда проектов, которые опираются на новейшие информационные технологии, позволяющие реализовать инновационные методики обучения. Повышение качества работы молодого специалиста в условиях наставничества обеспечивается за счет развития его коммуникативной, культурной, образовательной и интеллектуальной деятельности в условиях обмена опытом, мнением и впечатлениями о проделанной работе. На основании приказов

Международного колледжа сервиса №230 от 01.09.2022 г. «О закреплении за молодыми преподавателями наставников» и №312 от 20.10.2022 г. «О закреплении наставников за молодыми кураторами» в соответствии с планом работы с педагогическими кадрами колледжа и с целью профессионального становления молодых кураторов, повышения их методической и психолого-педагогической компетентности, в колледже сформирована единая образовательно-воспитательная среда, направленная на установление единых служебных правил поведения педагогических работников колледжа для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействия создания авторитета молодых преподавателей.

По мнению Романченко А.М., Романченко М.К. «сегодня невозможно найти другую форму обучения, как наставничество, способную быть в полной мере адресной и приближенной к реальным условиям предприятий» [с.55; 3].

Наставничество в нашем колледже формирует все условия для успешной адаптации молодого педагога. В качестве одного из наставников выбрана Леухина Елена Евгеньевна – высокопрофессиональный преподаватель, принимающий в качестве эксперта активное участие в движении «Молодые профессионалы» в рамках компетенции «Эстетическая косметология». Помимо виртуозного владения профессиональными навыками Елена Евгеньевна обладает целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию. Леухина Елена Евгеньевна реализует ряд направлений работы с молодым специалистом Нуруллиной Александрой Евгеньевной, которые способствуют развитию профессиональной адаптации данного педагога в колледже. Для молодого преподавателя созданы условия, позволяющие ознакомиться с успешным опытом организации учебной деятельности, способствующей повышению ее информационной грамотности и квалификации.

Данный наставник обладает мультидисциплинарными компетенциями. Ее занятия проводятся на основе использования инновационных методик, так как эстетическая косметология развивается быстро и ей важно учитывать передовые технологии. Как наставник, она позволяет не просто использовать ее материалы, методические коллекции, она создает все благоприятные условия для передачи опыта и знаний, помогает в трудную минуту и очень внимательно относится к просьбам молодых преподавателей.

Александра Евгеньевна очень перспективный молодой специалист. В рамках повышения своей профессиональной компетенции в марте 2022 года она была направлена в АНО ДПО Институт КЭМВИ-ДРК, г. Москва на скилл-кэмп в качестве сопровождающего педагога одного из наших студентов – участников движения «Молодые профессионалы». Под ее руководством,

студентка нашего колледжа, Князь Арина, в качестве конкурсантки, отработывала модули конкурсных заданий. Данное мероприятие корректировало работу конкурсантов, существенно повышая шансы участников на получение права участия в финале Национального Чемпионата. У данного молодого педагога выявились хорошие творческие и коммуникативные способности к работе со студентами, умение их «зажечь» и простимулировать на участие в конкурсном движении. Это, в свою очередь, способствовало использованию инновационного педагогического инструментария, который понадобился в повышении своего педагогического мастерства, что и привело к потребности нового педагога в наставнике.

Так, Белова С.Н., Травкина Н.Н. пришли к выводу, что методология наставничества должна быть обусловлена высоким темпом трансформаций образовательной среды, сложностью выбора педагогических решений, актуализацией индивидуальной мотивации и фасилитации участников [1].

Применение технологий, позволяющих стимулировать развитие профессиональных компетенций молодых специалистов, должно формировать особую социально-культурную направленность педагога на достижение целевых результатов занятий, что возможно при выполнении им различных педагогических задач. Это сотрудничество, коллективные формы обсуждения педагогических проблем, педагогическое тестирование, участие в различных семинарах и конкурсах профессионального мастерства, а также совместное посещение баз практики с целью повышения профессиональных знаний.

Пахневская О.Г., Романченко М.К. отмечают, что уменьшение риска профессионального выгорания молодого педагога возможно при условии многогранной сложности задач при реальных условиях их выполнения [2]. Это важно, так как разнообразная педагогическая деятельность не только обогащает опыт молодого педагога, но и способствует приросту знаний, умений и навыков за счет нового опыта и использования технологий коммуникативного педагогического мастерства наставника.

Таким образом, наставничество формирует особую форму развития профессионализма личности в условиях повышения ее компетентности при решении различных педагогических задач: повышение когнитивного уровня педагога при контроле наставника. Условиями успешного наставничества выступает гармоничное и полноценное сотрудничество наставника и молодого специалиста на основе применения технологий коммуникативно-информационного и методического обоснования целей учебной практики. Кроме этого, компонентами успешного наставничества выступает социальная и профессиональная активность личности наставника, его опыт и умение его передавать в условиях различных педагогических ситуаций. Так, в колледже наставники оказывают помощь в оценке уровня и сложности задания для демонстрационного

экзамена, помощь в подборе видео-коллекций по различным темам, помощь в подборе основной литературы по теме занятия, консультативную помощь в разработке плана занятия по темам, а также осуществляется посещение наставником, разбор и анализ занятия подопечного, обучение работы с электронной системой интернет- мониторинга по обучаемым компетенциям колледжа. С этих позиций, важно подчеркнуть, что наставничество – это эффективная основа для продвижения карьерного конструктора педагога, повышения его мастерства и умений добиваться качественных результатов.

Список использованных источников:

1. Белова С.Н., Травкина Н.Н. Формирование современного института наставничества как приоритетное направление национального проекта «Образование» // Педагогический поиск. 2020. № 7-8. С. 29-35.
2. Пахневская О.Г., Романченко М.К. Наставничество: опыт применения в среднем профессиональном образовании // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 3 (39). С. 156-160.
3. Романченко А.М., Романченко М.К. Подход к вопросу наставничества в среднем профессиональном образовании // Среднее профессиональное образование. 2020. № 10 (302). С. 55-57.

Наставничество – как ключ к успешной адаптации педагога

**Носова Аида Геннадьевна
преподаватель спец. дисциплин
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»**

Аннотация. В статье рассматривается наставничество в образовательной организации, как наиболее эффективная форма преемственности, профессиональной адаптации способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Ключевые слова: наставничество, технологии наставничества, образовательная организация.

Новые требования, предъявляемые к профессиональному образованию, подразумевают значительное повышение качества кадрового потенциала.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности.

На этом фоне, педагогу необходимо гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка преподавателя к сложной многофункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который ориентирован на формирование как личностных качеств, так и профессиональных способностей, знаний, умений, владений, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

Существенная роль, в решении этой стратегической задачи, принадлежит системе наставничества, которая способна ускорить процесс профессионального становления и адаптации преподавателя, а также формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, форма преемственности.

Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Основные признаки, присущие наставничеству:

- гибкость в организации, без прописанного набора правил или требований, оно может реализовываться в различных ситуациях разными методами;
- стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;
- его ориентированность, направленная на повышение профессионализма в период адаптации специалиста, а не на изменение его личности;
- эффективность, включающая систему «обратной связи» и являющейся структурной составляющей отношений «наставник – молодой (новый) специалист», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность;
- универсальность, выступающая координирующим, стимулирующим и управленческим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

Проектирование и внедрение модели наставничества в организации среднего профессионального образования позволяет создать условия для реализации потенциала специалистов.

В современных условиях применение технологий наставничества рассматривается более широко и включает в себя несколько моделей, среди которых реверсивное наставничество, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. Поэтому наставничество, как технология, может быть распространено на всех участников образовательного процесса в профессиональной образовательной организации, что во многом определяет подходы к подготовке наставников, а также актуальность и практическую значимость наставничества в целом.

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

Именно предварительная работа является помощью молодому преподавателю, проявляющаяся в практических советах.

Наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуг обучающихся.

Начинающий специалист на первых этапах работы, может получать рекомендации от методиста организации, педагога-психолога. Но помощь более опытного педагога-наставника, имеет не менее важное значение. В данном случае личное общение наставляемого с наставником является очень важным критерием, так как молодому специалисту на начальном этапе работы очень важен личный пример, поддержка, совет. Таким образом осуществляется индивидуальный подход к работе молодого специалиста.

Основной целью метода наставничества, является ускорение процесса адаптации молодого специалиста в организации, предполагающая постоянную обратную связь между опытным педагогом-наставником и - наставляемым, поэтому она имеет более индивидуальный подход.

В роли наставника должен быть активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный.

Организация наставничества осуществляется в несколько этапов:

- адаптационный: определение наставником целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей и полномочий

молодого педагога, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для составления программы адаптации;

- основной: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого преподавателя, помощь в планировании собственной программы самосовершенствования;

- контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Основные функции наставника состоят из следующих пунктов:

Этапы организации наставничества

- оказание помощи молодому педагогу в совершенствовании его профессионального уровня, повышении уровня общенаучной и методической подготовки, а также в развитии педагогической наблюдательности, педагогического такта;

- формирование ценностных ориентиров молодого педагога, воспитание самостоятельности.

Также наставничество имеет положительное влияние на всех участников процесса. При оказании помощи молодому специалисту, наставник должен владеть актуальной информацией о последних достижениях в области психолого-педагогической науки. Занимаясь самообразованием, наставник сможет увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, стремиться к самосовершенствованию.

Таким образом, наставничество - это более эффективная форма передачи знаний, умений, практического опыта.

Форма наставничества «опытный педагог-наставник: молодой специалист – наставляемый» помогает сотруднику приобрести специфические навыки, присущие данной профессии, легче перенести психологическую адаптацию к профессии, к новому коллективу.

При действии системы наставничества в организации СПО, молодой специалист внедряется в образовательный процесс гораздо быстрее, так как имеет возможность всегда обратиться к наставнику по возникающим вопросам.

Список использованных источников:

1. Круглова И.В. канд.пед.наук «Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя» диссертация 2007 г.

2. Заболотских Н. И. Организация наставничества в колледже. Программа «Организация наставничества в колледже» | Учебно-методический материал на тему: | Образовательная социальная сеть (nsportal.ru) (дата обращения 06.01.2023)

4. Данилова М.В. Наставничество в образовательных организациях СПО как реализация потенциала молодых специалистов. Action410-451256.pdf (interactive-plus.ru) (дата обращения 08.01.2023)

**ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
С НАЧИНАЮЩИМИ (МОЛОДЫМИ) ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ В ГАПОУ
«ЧИСТОПОЛЬСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ им.
Г.И.УСМАНОВА»**

Нуретдинова Нафиса Салимзяновна
председатель ПЦК Социально-экономические дисциплины,
преподаватель спец. дисциплин
Сатунина Татьяна Алексеевна
заместитель директора
по научно-методической работе
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им. Г. И. Усманова», г. Чистополь

В настоящее время во всех сферах нашего общества происходят большие изменения, которые затрагивают также и профессиональную подготовку преподавателей средних профессиональных образовательных учреждений, как следствие возникновение новых требований к последним. Современный преподаватель – это педагог, хорошо понимающий своё предназначение, обладающий гибкостью и мобильностью в использовании инновационных технологий обучения студентов, готовый постоянно передавать опыт и знания молодому поколению.

В центре внимания ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» работа с начинающими преподавателями, направленное на привитие умения гибкой адаптации в различных жизненных ситуациях, самостоятельного приобретения необходимых знаний, умелого использования их на практике для решения возникающих проблем; способность поиска информации для решения определённой проблемы, коммуникабельность, контактность; способность самостоятельного развития своего интеллектуального, культурного и нравственного уровня. В центре внимания также комплексное содействие: профессиональная компетенция, социальная компетенция, личностная или человеческая компетенция и методическая компетенция. При этом спектр содержания

простирается от педагогики науки о воспитании, психологии-науки о законах общения, дидактики использования технических средств обучения, включая организацию уроков, учебных мероприятий.

Не мало требований предъявляется будущему преподавателю профессионального образования. Проблема, которая остро стоит сегодня перед образовательными учреждениями - где взять таких специалистов (особенно преподавателей специальных дисциплин).

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

Задачи:

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

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

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

В начале своей профессиональной деятельности начинающий (молодой) преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития.

Чтобы решить педагогические проблемы в период адаптации молодого специалиста, в учебном заведении велика роль опытных педагогов, методистов, создание гибкой и мобильной системы наставничества, в которой отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

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

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

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

Список использованных источников:

1. Дзюк Т.И. «Школа начинающего педагога в колледже»/Журнал СПО №3, 2009 г.
2. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009 г.
3. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов»/Журнал «Специалист» №2, 2009 г.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УНИВЕРСАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Нурмухаметова Инна Загидулловна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. В статье рассмотрены направления наставничества, результаты внедрения модели наставничества, вопросы мотивации к изучению экономических дисциплин, развития аналитического и творческого мышления обучающихся в современных условиях экономики. Представлен опыт учебной деятельности студентов среднего профессионального образования.

Ключевые слова: экономические дисциплины, результат, мотивация, наставничество, взаимодействие, компетенции.

Указом Президента В.В. Путина был объявлен 2023 год – годом педагога и наставника. И безусловно, совершенствование профессиональных компетенций педагогов на основе их выявленных профессиональных дефицитов и повышение уровня качества мастерства педагогов-

наставников, выполнение и создание условий для наставничества позволяют реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

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

Наставники – это не только преподаватели, сотрудники колледжа, работодатели, но и сами студенты, имеющие успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми в образовательном процессе и самореализации в выбранном направлении.

Наставляемые – молодые преподаватели, студенты, которые через взаимодействие с наставником и при его поддержке решают конкретные образовательные и профессиональные задачи, приобретают новый опыт и развивают новые навыки и компетенции.

Направления наставничества, реализуемые в Казанском колледже технологии и дизайна: образовательный процесс, профессиональная реализация молодых преподавателей, обучающихся, участие в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills, внеурочная занятость, в том числе в кружках и секциях колледжа, адаптация обучающихся нового набора.

Планируемые результаты внедрения модели наставничества:

рост числа молодых преподавателей, обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях, улучшение психологического климата в образовательной организации, снижение конфликтности, улучшение показателей в образовательной, культурной, и других сферах.

Всем молодым преподавателям и студентам оказывается методическая, профессиональная и психологическая помощь, обеспечивается мотивация на успех. Есть ожидаемые результаты участия в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях по профилю образовательной программы, реализуемой педагогическим работником как в очной, так и в дистанционной форме: Дипломы, свидетельства, сертификаты, грамоты, благодарственные письма.

Как наставник по финансовой грамотности, направляю молодых преподавателей, студентов колледжа принимать активное участие в различных мероприятиях, проводимых Банком России, ассоциацией развития финансовой грамотности, например, в онлайн –уроках, вебинарах всероссийской программы «Дни финансовой грамотности в образовательных организациях», всероссийских методических семинарах "Методика развития предпринимательских знаний, навыков, культуры у обучающихся», всероссийских научно-практических конференциях по финансовому просвещению в России. Участвуем во всероссийском финансовом зачете, всероссийском экономическом диктанте.

Студенты колледжа принимают участие в олимпиадах: «основы предпринимательства», «менеджмент», «финансовая грамотность», «управление структурным подразделением организации» среди обучающихся профессиональных образовательных организаций, олимпиада профессионального мастерства обучающихся по укрупненной группе специальностей СПО 38.00.00 экономика и управление.

Есть ежегодное участие в конкурсе среди студентов профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан «Лучший менеджер» по укрупненной группе специальностей 38.00.00 Экономика и управление, конкурсе «Электронное портфолио студента», конкурсе презентаций и видеороликов и др.

А также в республиканских научно-практических конференциях «Проблемы и перспективы социально-экономического развития РФ», «Финансовая грамотность: опыт, проблемы, новые вызовы» и др.

В Казанском колледже технологии и дизайна реализуется бизнес-ориентирующее направление. Есть программы кружков, которые помогают в реализации модели наставничества в данном направлении, например, программа «Юный предприниматель» предназначен для углубления знаний и компетенций при изучении образовательных программ «Экономика организации», «Основы коммерческой деятельности», «Основы менеджмента» и профессиональных «Организация работ в подразделении организации», программа «Маркетолог» предназначен для углубления знаний и компетенций при изучении маркетинговых исследований, для закрепления практических навыков маркетолога.

Обеспечение своевременного наставничества в учебной деятельности – это один из принципов современной педагогической технологии.

Список использованных источников:

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

2.Карнеги Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей-
URL:<https://a1.bookzip.ru>

3.Попова Е.И. Наставничество: система обучения персонала Электронный ресурс// URL:
<http://rabotaplus.ru>

СОПРОВОЖДЕНИЕ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ»

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

Аннотация. В данной статье автор делится опытом наставничества при проведении самостоятельной работы, практической работы и практической подготовки по дисциплине «Психология общения». Работа обучающихся проводится согласно составленным методическим рекомендациям. Материал соответствует общим и профессиональным компетенциям по специальности «Сервис домашнего и коммунального хозяйства».

Ключевые слова: психологический портрет личности, практическая работа, практическая подготовка, самостоятельная работа, психология общения, темперамент личности

Наставничество - отношения, в которых более опытный человек, специалист, помогает менее опытному усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника могут касаться как особой профессиональной, общепрофессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

В данной статье автор делится опытом наставничества при проведении самостоятельной работы, практической работы и практической подготовки по дисциплине «Психология общения». Работа обучающихся проводится согласно составленным методическим рекомендациям. Материал соответствует общим компетенциям по специальности ФГОС СПО 43.02.08 «Сервис домашнего и коммунального хозяйства»:

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

Работа строится вокруг составления психологического портрета личности. Заполняется таблица, где указывается 16 психологических характеристик. Каждая характеристика заполняется после прохождения двух-трех тестов, заданий.

Таблица «Психологический портрет личности»

Параметр	Мои результаты исследования
Внимание	низкий, средний, высокий уровень развития
Память	низкий, средний, высокий уровень развития
Воображение	низкий, средний, высокий уровень
Сила воли	низкая, средняя, высокая
Самооценка	заниженная, адекватная, завышенная
Физическая активность мозга	лево-, правополушарный, гармоничный тип
Тип восприятия	аудиал, визуал, кинестетик
Сила нервной системы	слабая, средняя, сильная
Акцентуация характера	застревающий, педантичный, гипертимный и др.
Темперамент	меланхолик, флегматик, сангвиник, холерик
Тип личности Майерс-Бриггс	руководитель, критик, мастер, созерцатель и т.д.
Склонность к стрессу	низкая, средняя, повышенная
Мышление	низкий, средний, высокий уровень
Направленность личности	на себя, на общение, на дело
Способности	музыкальные, математические, художественные и др.
Профессиональная направленность	человек-природа, человек-техника, человек-знак, человек-художественный образ, человек-человек
Мотивация учения	отрицательная, нейтральная, положительная мотивация; мотивы: профессиональные, престиж, социальные, самоактуализация, познавательные, пресс (давление)

Например, характеристика «Темперамент» заполняется после прохождения теста Белова и теста Айзенка. Оба теста приведены в методических рекомендациях. Отдельные сложные тесты допускается проходить в электронной форме с представлением результатов преподавателю. Результат записывается в таблицу в виде процентов по четырем темпераментам либо выражается в степени выраженности каждого темперамента.

Рассмотрим заполнение характеристики на примере теста «Мотивы учения». Цель теста: выявление преобладающей мотивации учения. Инструкция: Внимательно изучите анкету, выберите пункты, которые соответствуют вашим желаниям. Присвойте пунктам места по значимости для вас: 1, 2, 3 места. В других пунктах поставьте прочерк.

Анкета.

1. Интересна специальность «Сервис домашнего и коммунального хозяйства».
2. Заставляют родители.
3. Хочу работать по специальности «Сервис домашнего и коммунального хозяйства».
4. Нужно получить среднее профессиональное образование.
5. Хочу работать с людьми.
6. Могу реализовать себя.
7. Хочу узнать новое в современной науке.

8. Хочу избежать плохих отметок, неприятностей.
9. Хочу быть первым, лучшим.
10. Нравятся преподаватели и группа, в которой обучаюсь.
11. Хочу в дальнейшем получить высшее образование.
12. Могу составить конкуренцию другим выпускникам.

Обработка и анализ результатов: определите, какие мотивы и какая мотивация учения свойственны вам.

1) Виды мотивов: профессиональные – 3, 5, 7; престиж – 9; социальные – 1, 4, 10, 11; самоактуализация – 6, 12; познавательные – 7; пресс (давление) – 2, 8.

2) Вид мотивации. Выберите по преобладанию – из трёх два мотива данной группы: отрицательная – 2, 8; нейтральная – 4, 6, 9, 10, 11, 12; положительная – 1, 3, 5, 7.

Допустим, на первом месте расположились 3 и 5 ответы, на 2 месте 1 и 4, на 3 месте - 6 ответ. Делаем вывод. На первом месте профессиональная мотивация, на втором – социальная, на третьем – самоактуализация. Преобладает положительная мотивация. Вписываем в таблицу данные характеристики. При решении данного теста задействована ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

В тесте «Сила нервной системы» помимо ОК.03 задействована ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами. Только грамотная, синхронная работа с товарищем позволяет получить наиболее точный результат.

Таким же образом заполняются другие характеристики в таблице. Преподаватель объясняет, как нужно отвечать, как сверять ответы по ключу, объясняет полученные результаты. Например, доводит до сведения обучающихся, кто такой холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик, какие отличительные особенности они имеют. Сложности возникают при подсчете процентов в ответах, при составлении графика (сила нервной системы, тест Айзенка и т.д.). Обучающимся необходимо разъяснить все нюансы и убедиться, что тест решен, а не просто содержит ответ без решения. Тест должен быть решен грамотно, правильно, чтобы не исказить результат. В случае сомнений, необходимо пройти более развернутые тесты. В том числе в электронной форме.

Работа выполняется в течение семестра. Необходимо отслеживать систематическое выполнение работы, не допускать форсирования в решении тестов, дабы тесты решались только после того как обучающимся будут разъяснены все нюансы при решении тестов. В завершение дисциплины, обучающиеся могут подготовить краткий доклад о своей личности, с выявлением сильных и слабых сторон, предложениями как устранить слабые стороны (по возможности).

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАБОТЕ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГАПОУ «ЛЕНИНОГОРСКИЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИКУМ»

**Осипова Альфия Баязитовна
Падюкова Алеся Валерьевна**
заведующая методическим кабинетом, преподаватель
методист, преподаватель
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

Развитие кадрового потенциала системы профессионального образования и создание механизмов мотивации педагогов к непрерывному развитию – важные задачи, обозначенные в государственной программе «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014 -2025 годы», которые требуют создания условий для подготовки педагогических кадров в соответствии с запросами инновационного развития.

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

Повышение профессиональной компетентности начинающих преподавателей является приоритетной функцией методической службы. Анализ работы выявил комплекс проблем: архаичность обучения на занятиях Школы начинающего преподавателя и низкая эффективность теоретических выступлений наставников; недостаток времени на большой и разнообразный объем материала, который не усваивается за однократное предъявление; частое отсутствие слушателей на занятиях. Эти проблемы стали основанием противоречий в системе работы по повышению профессиональной компетентности начинающих преподавателей, которые мешают достичь требуемых результатов. Необходимо было создать и совершенствовать систему поддержки и развития начинающих специалистов, успешного овладения ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, формирования у молодых педагогов навыка эффективной трансляции опыта и демонстрации уникальности профессионального мастерства.

«Виртуальное (дистанционное) наставничество». Молодые педагоги представляют поколение цифровизации, поэтому «Виртуальный помощник начинающего преподавателя СПО» стал решением задачи совершенствования цифровых компетенций преподавателей. Обновление информационного наполнения и возможности ресурсов – это и есть та цифровая образовательная среда, которая является инструментом развития компетентности начинающих педагогов, в том числе применения мультимедийных средств обучения, наполнения контента СДО Moodle. Важно не только научить молодого специалиста вести классическое занятие, но и показать интерактивные современные методы и приёмы, в частности, современные формы проведения актуализации и рефлексии на уроке, сформировать владение дистанционными образовательными технологиями.

Результатом разработки и внедрения практики стало наличие новой организационной формы работы с начинающими специалистами, связанной с развитием информационной среды профобразования, в которую входят создание и размещение на сайте <http://lntrt.ru/> интернет-ресурса «Виртуальный помощник начинающего преподавателя СПО», включающего в себя блоки: психолого-педагогическая компетентность, методическая копилка, рекомендации по созданию онлайн-курса, образцы наиболее удачных реализованных педагогических проектов), тренинг-класс формирования soft-skills педагогов, раздел «Аттестация на СЗД», создание сценариев тренингов для развития профессиональных компетенций и soft skills преподавателей СПО, электронный дневник достижений начинающих преподавателей.

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

«Краткосрочное или целеполагающее наставничество». Для определения индивидуальной траектории молодого педагога используются методы коучинга, которые обеспечивают визуализацию целей, ценностей, рефлексии собственной деятельности удовлетворенности своим состоянием и достижениями. Назовём наиболее эффективные приёмы, которые экстраполируются из сферы психологии и управления в сферу образования и уже применяются: «Колесо жизненного баланса», «Шкала продвижения к цели «от 1 до 10», «Линия времени», беседа посредством открытых и «сильных» вопросов, колесо педагогического мастерства, шкалирование, матрица Эйзенхауэра, пирамида логических уровней, лестница компетентности.

Данные приёмы при условии содержательного изменения можно применять при формировании конструктивных умений (целеполагания, планирования, прогнозирования, контроля, оценивания, рефлексии). Школа наставничества реализуется, в то же время в потоке занятий при повышенной педагогической нагрузке опытные педагоги могут лишь обозначить вектор становления молодого преподавателя. Поэтому в нашей работе были соединены принципы работы наставника и коуча. Отличие коучинга и наставничества заключается в том, что наставник обычно учит своим примером по принципу: делай, как я! Принцип работы коуча: делай правильно! Причем «правильность» зависит и от ситуации, и от окружающих факторов, и от самого молодого специалиста. Системная работа по повышению педагогического мастерства и формированию индивидуальных траекторий профессионального развития преподавателей, особенно начинающих, дает положительный эффект: в течение последних пяти лет, категоричность педагогического состава повысилась с 57,3% до 73,81%.

«Ситуационное наставничество». Результаты индивидуальной подготовки молодых специалистов к конкурсам: в течение последних лет преподаватели стали победителями, призерами в конкурсе грантов МОиН РТ «Лучший преподаватель», «Лучший мастер», во всероссийском конкурсе «Лучший молодой преподаватель нефтегазового кластера», в конкурсном отборе гранта Правительства РТ «Алгарыш», республиканском конкурсе «Лучший преподаватель года» среди ПОО РТ, в республиканских конкурсах авторских методических разработок профессиональных «онлайн-проб» и «Мастерская профориентации» - 1 место 2021 год, 1 место 2022 год. Призеры и победители конкурсов являлись слушателями Школы начинающего преподавателя.

Значимыми критериями результативности имеющейся практики наставничества являются: прохождение молодыми специалистами 100% занятий «Школы начинающего преподавателя», увеличение количества занятий, проводимых с применением интерактивных методик, увеличение доли начинающих преподавателей, применяющих современные нестандартные методические приемы, снижение профессиональных дефицитов психолого-педагогических компетенций преподавателя, сформированность элементов преподавательского мастерства и применение их в педагогической практике, увеличение количества преподавателей, принявших участие в очных конкурсах профессионального мастерства, количество проведенных открытых уроков, мастер-классов начинающими преподавателями, количество публичных мероприятий, в организации которых задействованы начинающие преподаватели, повышение доли преподавателей со стажем работы до 5 лет, аттестовавшихся досрочно вне графика, высокое качество и своевременность заполнения документации.

Реализуемые практики наставничества оказывают помощь начинающим в их профессиональной адаптации и становлении: формируется кадровое ядро, молодым педагогам прививается интерес к профессиональной педагогической деятельности, выстраивается индивидуальный трек карьерного развития молодых специалистов.

Список использованных источников:

1. Осипова А.Б. «Виртуальный помощник начинающего преподавателя» – современный интернет-ресурс // Опыт образовательной организации в сфере формирования цифровых навыков: материалы Всероссийской научно-методической конференции с международным участием. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – 384 с. С.80-83
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

ЭЛЕМЕНТЫ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА УРОКАХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Пигасова Юлия Михайловна
учитель английского языка
МБОУ «СОШ №171»
Абузярова Эльвира Радиковна
учитель английского языка
МБОУ «СОШ №171»

В последнее время в практику обучения английскому языку все больше набирает популярность интерактивный метод обучения, который является разновидностью коммуникативного подхода. Однако, в методической литературе пока не дано однозначное понимание самого термина «интерактивный подход».

Слово «интерактивно» пришло к нам из английского от слова «interact» «Inter» - это «взаимный», «act»- «действовать». Интерактивный - значить способный взаимодействовать или находящийся в режиме беседы, диалога с чем- либо (например, компьютером) или кем- либо (человеком). Следовательно, интерактивное обучение это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучающегося.

Суть интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс строится в условиях постоянного, активного взаимодействия всех обучающихся. Это базируется на сотрудничестве, взаимообучении: преподаватель- студент, студент- студент. При этом преподаватель и студент-

равноправные, равнозначные субъекты обучения. Интерактивное взаимодействие исключает доминирование одного участника учебного процесса над другим, одной мысли над другой. Во время такого общения студенты учатся быть демократичными, общаться с другими людьми, критически мыслить, принимать обоснованные решения [2, с1].

Интерактивным называется такое обучение, которое основано на психологии человеческих взаимоотношений и взаимодействий. При применении интерактивных методов сильнее всего действует на интеллектуальную активность дух соревнования, соперничества, состязательности, который проявляется, когда люди коллективно ищут истину. Кроме того, действует такой психологический феномен, как заражение (не подражание, а именно заражение), и любая высказанная соседом мысль способна произвольно вызвать собственную, аналогичную или близкую к высказанной или, наоборот, вовсе противоположную.

Во время такого занятия от преподавателя требуется гораздо больше активности и творчества, чем тогда, когда оно проходит пассивно, в форме пересказа вычитанных в книгах или давно известных истин. Интерактивные методы принесут наибольший эффект, не только обучающий, но и воспитательный, когда преподаватель будет влиять на обсуждение не только высказыванием научно аргументированной точки зрения, но и выражением своего личностного отношения к проблеме, своей мировоззренческой и нравственной позиции. Формы участия преподавателя в дискуссии студентов могут быть самыми разнообразными, но ни в коем случае не навязыванием своего мнения. Лучшее всего это делать путём тонко рассчитанного управления ходом дискуссий, через постановку проблемных вопросов, требующих продуктивного мышления, творческого поиска истины. Преподаватель высказывает свою точку зрения лишь в порядке извлечения выводов из высказываний студентов и аргументированного опровержения ошибочных суждений. Его позиция может совпадать с мнениями студентов, поскольку они появились в результате наводящих вопросов преподавателя. Такими приёмами можно не просто направлять содержательную, интеллектуально познавательную сторону обсуждения теоретических вопросов, но и конструировать совместную продуктивную деятельность, тем самым влияя на личностную позицию студентов, превращая их учебную деятельность в учебно - воспитательную.

Таким образом, при интерактивных методах обучения совместная учебная деятельность студентов, благодаря участию самого преподавателя в дискуссиях с ними как бы на равных, превращается в некую модель социального общения личностей в реальной творческой (продуктивной) деятельности. «Личностные компоненты учебных взаимодействий в ходе совместной учебной деятельности, а не сами по себе усвоенные студентами знания

оказывают прямое влияние на их внутренний мир и являются главными носителями воспитывающей функции учебной ситуации» [1, с4].

К методам интерактивного обучения могут быть отнесены следующие: эвристическая беседа, «мозговая атака», метод «круглого стола», метод «деловой игры» и некоторые другие, применяемые отдельными преподавателями энтузиастами активных методов обучения.

Что же касается усвоения лексики или грамматике, то можно предложить такое задание «Карусель». Каждый студент на отдельном листе бумаги записывает 3 неправильных глаголов на русском языке (во избежание частых повторов глаголов преподаватель может сам заранее распределить все изученные глаголы на несколько групп). Каждый раз по сигналу преподавателя (стук карандашом по парте, хлопок, и.т.д) все передают свои листы сидящим рядом студентам (по часовой стрелке). Получив от соседа лист, студент заполняет следующую колонку: 2-й студент-1-ю форму глагола(инфинитив), 3-й студент-2-ю форму глагола (прошедшее неопределенное время); 4 -й студент-3-ю форму глагола(причастие)5-й студент- составляет предложение с одним из глаголов в Past Simple. 6-й студент- проверяет все записи, зачитывая их вслух. Если необходимо, все вместе исправляют ошибки. Если работать с лексическими единицами (существительными), то работу можно организовать в следующем режиме: слово на русском - слово на английском- множественное число- словосочетание- предложение.

Следующий прием «Живая фраза» способствует тренировке структур различных предложений, что всегда вызывает много трудностей при изучении английского языка. Студентам раздается набор слов (5-6), они выходят к доске и выстраиваются в порядке расположения слов в предложении. Предложения могут быть как утвердительными, вопросительными, отрицательными, а также и побудительными. На более продвинутом этапе можно предлагать студентам и небольшие предложения по определённой теме, которые они должны поставить в логической последовательности, т.е. чтобы получился связной текст.

Во время прочтения текста очень сложно заставить студентов следить за текстом и быть внимательными, и добиться более полного понимания, а также запоминания необходимой лексики. При работе с текстом можно организовать работу в следующем режиме. Преподаватель зачитывает только фразу из отдельного предложения, а задача студентов найти и зачитать предложение полностью. Тот студент, который первый нашёл предложение и прочитал, выходит на место преподавателя и также зачитывает только фразу из другого понравившегося ему предложения. И так далее. Затем можно усложнить задание: преподаватель зачитывает предложение на русском, а студент должен найти его и зачитать на английском. И, как и в первом случае, происходит смена ведущего. В итоге, все вовлечены в процесс чтения и происходит взаимообучение с элементами соревновательности, где каждый играет активную роль.

В заключение, необходимо отметить, что все интерактивные методы и приёмы развивают коммуникативные умения и навыков, помогают установить более тесный контакт между преподавателем и обучающимися.

Список использованных источников:

1. Инновационные процессы в школе: организация и управление. — Владимир, 1995. — 69 с.
2. Мясоед, Т.А. Интерактивные технологии обучения [Текст] : спец. семинар для учителей / Т. А. Мясоед. – М., 2004. – 82 с.
3. Суворова, Н. А. Интерактивное обучение: новые подходы [Текст] / Н.А. Суворова. – М., 2005. – 167 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Полякова Ирина Валерьевна
преподаватель русского языка и литературы
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. Данная статья посвящена проблеме наставничества в образовательных учреждениях. Описаны сущность, содержание и роль наставничества в профессиональном становлении молодого преподавателя.

Ключевые слова: наставничество, наставник, педагог-наставник, молодой преподаватель, специалист.

В последние десятилетия в образовательных учреждениях России наблюдается следующая ситуация: не проработав и год в средних школах или в учреждениях среднего профессионального образования, молодые преподаватели спешат уволиться из системы образования вообще. Если провести анализ обсуждений причин увольнений в социальной сети ВК в сообществе под названием «Подслушано у учителей», то можно сделать следующий вывод: безусловно, уровень заработной платы для большинства преподавателей является определяющим фактором увольнения, но среди других причин обнаруживается и такой мотив – это отсутствие какой-либо поддержки у молодых преподавателей со стороны более опытных коллег. В чем же должна выражаться, по их мнению, эта поддержка?

Некоторые претензии молодых преподавателей связаны с отсутствием от опытных коллег разъяснений моментов по заполнению рабочей документации (рабочих программ, календарно-тематических планов и др.). Другие молодые преподаватели выделяют игнорирование каких-либо их вопросов, возникающих в ходе учебного процесса. Иными словами, они не получают ответа или совета от опытных коллег. Еще одна часть молодых преподавателей утверждает, что опытные коллеги слишком сильно «опекают» их в процессе работы, некорректно вмешиваются в учебный процесс, тем самым затрудняя, по их словам, адаптацию молодого преподавателя в работе. Бесспорно, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов [4]. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации [4].

Для начала нужно определить, кем является наставник? Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией [2]. Одним словом, педагог-наставник должен обладать рядом профессиональных и личных качеств. Какие цели преследует наставник? Это помощь новым преподавателям в адаптации, чтобы они как можно скорее вышли на плановые результаты работы; реализация обучения на рабочем месте; передача как формальных, так и неформальных приемов, подходов; понимание и принятие всеми сотрудниками норм корпоративной культуры [1]. На что педагогу-наставнику нужно обратить внимание молодого специалиста? Молодые преподаватели должны ознакомиться с требованиями к организации учебного процесса, к ведению учебной документации. Следует обратить внимание и на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся др. [4]. Для конструктивного взаимодействия с молодыми специалистами педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения (не приказывать, не угрожать, не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить «диагноз»).

Таким образом, можно прийти к выводу, что наставник – это больше, чем учитель. Он является «проводником», который делится опытом, поддерживает морально и мотивирует. Но наставник и не решает проблемы своего подопечного и не дает готовых ответов [3]. Для педагога-наставника не менее важно правильно спланировать свою работу, что гораздо быстрее помогает

молодому специалисту в достижении успехов. А также в этом случае молодой преподаватель быстрее преодолевает трудности, связанные с адаптацией к условиям трудовой деятельности; у него не возникает желания уйти из профессии, а, наоборот, стать настоящим Учителем.

Список использованных источников:

1. Наставничество и менторинг в современных условиях управления образовательной организацией <https://director.rosuchebnik.ru/article/nastavnichestvo-i-mentoring-vsovremennykh-usloviyakh-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiey/?ysclid=lczuletefl447778302>

2. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1673947536&tld=ru&lang=ru&name=pub_2858362.pdf&text

3. Проводники в образовании: зачем вам нужен наставник <https://theoryandpractice.ru/posts/18370-provodniki-v-obrazovanii-zachem-vam-nuzhen-nastavnik?ysclid=lczzxzhz15721873926>

4. Роль наставничества в современном образовании <https://infourok.ru/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii-3632324.html?ysclid=lczv6fdv95613956293>

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Романова Татьяна Валентиновна
преподаватель
Минсафина Лейсан Хамитовна
методист, преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
технологии и дизайна»

Аннотация. В статье рассматривается роль преподавателя в работе как наставника и воспитателя, а также деятельность наставника при подготовке студента для освоения выбранной профессии.

Ключевые слова: наставничество, наставник, студент, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь.

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Кто может стать лучшим наставником для студента СПО? Почему не стоит ограничиваться разовыми встречами с обучающимися? Наставничество в форме педагог-студент в образовании является одной из центральных задач.

Для Правительства РФ приоритетным направлением является развитие рабочих профессий и в частности, СПО. Одной из основных целей наставничества, является выпуск конкурентоспособных кадров на российский рынок труда, а также на мировой. Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии своего подопечного. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию (набор инструментов и практик, которые позволяют эффективно организовать групповое обсуждение), консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

Наставничество в профессиональных учебных заведениях во всем мире показало свою эффективность. Студент, у которого есть наставник, получает доступ не только к бесценным знаниям человека, находящегося уже внутри рынка, но и заряд мотивации, так необходимый всем, кто собирается строить свою жизнь успешно и самостоятельно.

Программы наставничества в профессиональных учебных заведениях, создают для студента “социальный лифт” через эффективное студенческое сообщество, помогает более мотивированно и осознанно выстраивать траекторию собственного развития и трудоустройства.

Роль наставника педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение.

Цель наставничества в СПО - оказание помощи студентам в их профессиональном становлении.

Задачи наставничества в СПО:

- привить подопечному интерес к изучаемой профессии;
- ускорить процесс профессионального становления учащегося, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по освоению профессиональных компетенций;
- способствовать успешной адаптации студентов в колледже среди одногруппников, правилам поведения в колледже.

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

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

Система наставничества по реализации федерального проекта профессионального образования ориентирована на реализацию федерального проекта "Молодые профессионалы", что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Цель наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

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

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

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

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми, необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Для успешного взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям, для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Перед наставником стоит ряд задач, это:

- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям;
- объективный анализ деятельности;
- развитие творческих способностей;
- привлечение к культурно - массовой, общественной работе;
- контроль текущей успеваемости;
- формирование у студента готовности к социальной самозащите.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие, как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-классы, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учащегося.
2. Создание оптимальных условий для освоения выбранной специальности.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с учащимися можно выделить:

- умение управлять поведением;
- умение адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении».

Согласно исследованиям отечественных и зарубежных исследователей педагогики, наиболее оптимальными моделями взаимодействия с учащимися, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

- Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

- Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь подопечному в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

- Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Для более продуктивной работы наставника необходимо следовать следующим правилам общения наставника с подопечным:

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с подопечными следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны преподавателя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Вы, как студент, обязаны...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются подопечными как значимые, вследствие их возрастной несостоятельности.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения («Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» подопечного. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие подопечного.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить отношение к учебе», «Вы слишком мало внимания уделяете учебе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест подопечных, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы осваиваете выбранную специальность не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для подопечного.

8. Не ставить «диагноз». «Вы профессионально не пригодны», «Вы не обладаете необходимыми навыками для этой специальности» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит учащегося и настроит его против наставника.

Таким образом, если следовать всем правилам, приведенным в данной работе, то успех работы наставника с подопечным гарантирован.

Список использованных источников:

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

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

3. Федеральный закон (с изменениями на 7 октября 2022 года) (редакция, действующая с 13 октября 2022 года) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

НАСТАВНИЧЕСТВО - ФОРМА ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДДЕРЖКИ САМОЗАНЯТОСТИ

**Сажина Анна Валерьевна
Баязитова Альбина Альбертовна
преподаватели
ГАПОУ «Колледж малого
бизнеса и предпринимательства»**

Аннотация. В статье рассматривается роль наставничества для адаптации молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности и успешной реализации себя во взрослой жизни как самозанятый.

Ключевые слова: наставник, наставничество, производственная практика, предприятия, сотрудничество, самозанятость.

«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

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

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: когда старшие учили младших соплеменников, показывая, как разжечь костер и приготовить пищу. В эпоху Средневековья, когда не было ПТУ, навыки рабочих профессий получали исключительно под руководством опытного мастера, т.е. наставника. 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 определяют и успешно реализуют себя во взрослой жизни.

Наставничество в современном образовании давно уже стало неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты.

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 (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Термином «наставничество» обозначается взаимодействие, в котором более опытный человек передает свои знания и навыки менее опытному в какой-либо сфере.

Наставничество, как метод обучения, позволяет практически воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными для развития экономики. Особенно важной данная методика становится в тех случаях, когда кадры – это молодые люди с минимальным опытом работы.

В документах, регламентирующих наставничество в образовании, можно встретить такие цели, как «стимулирование интереса к профессии», «создание условий для личностного роста», «развитие творческого потенциала». Для педагогики это можно считать полностью самодостаточными целями, потому что заинтересованный в работе педагог с творческим подходом к профессии способен творить чудеса.

Первое знакомство наших студентов с наставниками происходит в период практики, где осуществляется погружение в профессию, адаптация на рабочем месте. Обустроенные мастерские позволяют в полной мере осуществлять процесс прохождения учебной практики. Кроме передачи опыта, на наставнике лежит ответственность по сопровождению наставляемых к результату.

При таком наставническом взаимодействии у студента формируется умение отвечать на вызовы, которые поступают извне, умение работать в команде, умение выходить из зоны комфорта. Появляется уверенность в себе, в своих силах, способностях.

Одной из форм сотрудничества наставников и студентов в нашем колледже является работа на производственных площадках. Колледж тесно сотрудничает с работодателями, представителями работодателей предприятий и учреждений города Казани и Республики Татарстан, в том числе АО «Департамент продовольствия и социального питания г.Казани»,

«Татинтер Ресторантс», ООО «Рестораны», Торговый комплекс ООО «Лента», ООО «METRO Cash&Carry», ООО «Татарская усадьба», ООО «Тандер», салон красоты «Мандарин», ООО «Красивые люди», ООО «Кондитер», салон парикмахерская «Анюта», ООО «Ашан», ООО «Региональная сеть предприятий питания», ООО «Бэхэтле1», а также рестораны, кафе, образовательные и социальные учреждения города.

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.

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, увеличением числа образовательных и стартап - проектов, улучшением кадрового потенциала региона.

Наставничество представляет собой форму эффективной нефинансовой поддержки самозанятости. Самым сложным периодом для старта является первый год работы, когда необходимо убеждать, вселять надежду и развивать идею.

Основная задача исследования процесса развития самозанятости – получение и обобщение мнений экспертов и практиков в этой области об эффективности программ наставничества как инструмента поддержки; оценка тенденций и перспектив расширения программ наставничества на местном, на региональном уровне с привлечением новых наставников.

Самозанятость – форма получения необходимого для жизни вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы.

Стать самозанятым может тот человек, который может предложить обществу востребованный товар или услугу, будет способен организовать рабочее место, выполнять круг обязанностей без наемных работников и получать за это стабильный доход.

В современных условиях экономического развития самозанятые личности рассматриваются как новая категория субъектов малого бизнеса.

Многие выпускники нашего колледжа работают как самозанятые в сфере индустрии красоты и пищевых технологий. Самозанятые планируют свои знания и хобби превратить в бизнес, хотят работать на себя, хотят искать покупателей, и продавать свои товары и услуги.

Наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, в современном мире снова востребован, и его роль в подготовке молодых специалистов очень важна.

Список использованных источников:

1. Наставничество в образовании [Электронный ресурс] URL: <https://gb.ru/blog/nastavnichestvo-v-obrazovanii/> (дата обращения: 18.01.2023).
2. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество URL: <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo/> (дата обращения: 18.01.2023)
3. Самозанятость в России URL: <https://www.kp.ru/putevoditel/rabota/samozanyatost/> (дата обращения: 18.01.2023)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

**Сатунина Татьяна Алексеевна
Миронова Татьяна Жановна
Варламова Роза Витальевна
преподаватели**

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

Тема наставничества никогда не исчезала с повестки дня педагогического сообщества России. Начиная с выдающихся педагогов прошлого, наставничество определялось как 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. Педагог-воспитатель, стремящийся к совершенствованию своих профессиональных и личностных качеств, педагогических умений и навыков, самонаблюдению, самоанализу, совершающий постоянный педагогический поиск не может не делиться своими мыслями, наработками, опытом с коллегами.

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. Среди других форм наставничества мы остановимся на такой форме как «учитель - учитель». Это психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы образовательной организации. Молодые учителя всегда обращались за помощью к более опытным наставникам. Любой вид деятельности, тем более, педагогическая, опирается на предшествующий опыт и знания. В нашем техникуме для молодых педагогов существует «Школа наставничества». Это творческое объединение педагогов, которое полностью разделяет утверждение К. Д. Ушинского о том, что учитель остается учителем пока учится.

Мы считаем, что учиться – это не просто получать новые знания по своему предмету. Педагог учится при подготовке урока, мероприятия, когда пишет рабочую программу или план на урок, или во время урока, общаясь со студентами, а также бывая на уроках своих коллег.

«Школа наставничества» организована для того, чтобы делиться опытом, разработками, помогать находить правильный выход из сложных педагогических ситуаций. Это не одностороннее движение от опытных к неопытным, а взаимное сотрудничество, ведь педагогу нельзя стоять на месте, он учится не только вместе со студентами, но во взаимодействии со своими коллегами.

Для более продуктивного взаимодействия в «Школе наставничества» разработана программа, целью которой является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня. Программа включает разнообразный спектр вопросов педагогической науки: и психологию, и методику, и дидактику. Большое внимание уделяется рассмотрению правоустанавливающих документов, которые регламентируют работу преподавателя. Особо пристально рассматриваются рабочие программы учебных предметов, дисциплин, модулей, а также КОС. Создание программ и КОС по требованиям ФГОС для начинающих педагогов, не простой процесс. Опытный преподаватель обратит внимание на, казалось бы, мелочи, но в подобных документах каждый раздел имеет значение и должен соответствовать стандартам.

Затруднения, которые испытывают молодые педагоги, касаются и внедрению в учебный процесс элементов воспитания как личностных результатов. Без сомнения, воспитанием преподаватель занимался всегда, но современная ситуация в мире, требует от нас большего внимания, усилий, согласованности и научной выверенности в этом процессе.

Ряд занятий в «Школе наставничества» посвящены разработке плана урока. Необходимо, чтобы план урока соответствовал всем требованиям, которые предъявляет к нему министерство

образования. Для молодых педагогов бывает трудно не сформулировать тему урока, а подвести студентов к правильной ее формулировке, напрямую не называя ее (как этого требует ФГОС). Даже опытному педагогу не всегда просто это сделать, приходится поломать голову, чтобы правильно выполнить это требование. Опытный педагог поможет правильно организовать работу молодого учителя на всех этапах урока. Очень важно, чтобы молодой педагог с самых первых шагов в профессии нарабатывал необходимые навыки подготовки к уроку. Например, обращаем внимание на то, чтобы каждый этап урока был обоснован. Выбор форм и методов, используемых в процессе образовательной деятельности не дань моде, а четко обоснованный, подходящий именно для данного урока, данной группы подход. Использование компьютера, видеофильма, презентации - не просто для того, чтобы быть современным, а для выполнения четко поставленной учебной задачи. Возможно, что эту задачу, лучше выполнит простая школьная доска, на которой использован меловой рисунок или запись.

Список использованных источников:

1. Ичетовкина, Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии / Н. М. Ичетовкина. — Текст: непосредственный // Образование и воспитание. — 2015. — № 5 (5). — С. 12-14. — URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343/> (дата обращения: 19.01.2023).

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ

Сафиулина Лейсан Маратовна
преподаватель спец. дисциплин
ГАПОУ «Казанский авиационно-технический
колледж имени П.В. Дементьева»

Аннотация. В данной статье описана методика проведения демонстрационного экзамена по новым стандартам освоения программ среднего профессионального образования, также описаны требования, которые были выявлены при организации подготовки студентов по компетенции «Программные решения для бизнеса»

Ключевые слова: демонстрационный экзамен, стандарт, организация подготовки, наставничество.

Приказом Министерства просвещения РФ №800 от 08.11.2021 г утверждён новый Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования.

По новым стандартам выпускники освоившие программы среднего профессионального образования проходят выпускные испытания:

1. в форме демонстрационного экзамена для выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
2. в форме демонстрационного экзамена и защиты дипломного проекта (работы) для выпускников, осваивающих программы подготовки специалистов среднего звена.

Демонстрационный экзамен предусматривает:

- моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных навыков;
- независимую экспертную оценку выполнения заданий, в том числе экспертами из числа представителей отраслевых предприятий;
- определение уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями [2].

Демонстрационный экзамен проводится с использованием единых оценочных материалов, включающих в себя конкретные комплекты оценочной документации, варианты заданий и критерии оценивания, разрабатываемые Агентством развития навыков и профессий (с 2023 года Институтом развития профессионального образования). Экспертами являются сотрудники предприятий, преподаватели и иные лица, которые прошли обучение и имеющие сертификат эксперта по конкретной компетенции [1].

Демонстрационный экзамен является стресс-фактором как для преподавателей, так и для студентов. Психологическая подготовка является неотъемлемой частью и должна быть корректно организована, также, как и само обучение студентов.

Преподаватели «Казанского авиационно-технического колледжа» занимаются подготовкой к ДЭ с 2018 года. За эти годы были выявлены следующие требования при подготовке студентов к сдаче демонстрационного экзамена:

1. необходимо давать подробную информацию по организации учебного процесса начиная с приемной комиссии (знакомить родителей и абитуриентов с положениями и приказами по каждой специальности)
2. уже со 2 курса проводить со студентами беседы, тренинги и контрольные точки, чтобы была психологическая подготовка и понимание всей сущности проведения демонстрационного экзамена;
3. проводить квалификационные экзамены (экзамены по профессиональным модулям) в виде ДЭ, для проведения можно использовать задания предыдущих годов, которые

представлены в архиве оценочных материалов Института развития профессионального образования [4];

4. в подготовке важна часть наставничества: необходима индивидуальная проработка вопросов с каждым студентом. Для этой цели подготовка к демонстрационному экзамену должна разделяться между несколькими ролями:

- преподаватели, которые ведут саму подготовку;
- классный руководитель или куратор, который отслеживает присутствие студентов на подготовке;
- председатель цикловой комиссии, который контролирует качество подготовки и участвует в оценке качества;
- заведующий отделением, который отвечает за организацию подготовки (график, документация и пр.)

5. надо учитывать инфраструктурный лист по компетенции и создать постоянную площадку для подготовки студентов с учетом требований стандарта WSR.

6. демонстрационный экзамен – это не продукт 4 курса, поэтому начиная с 1 курса обучения все преподаватели должны изменить подход к обучению, а том числе, изменить методику проведения лабораторных и практических работ;

7. важным остается психологический фактор студента (психологи и социальные педагоги должны вести разговоры и проводить мониторинг состояния каждого обучающегося).

Список использованных источников:

1. Институт развития профессионального образования: официальный сайт. – Москва, 2022 – URL: <https://firpo.ru> (дата обращения 17.01.2023)
2. Министерство образования Российской Федерации: официальный сайт. – Москва, 2022 – URL: <https://minobrnauki.gov.ru> (дата обращения 05.11.2022)
3. Архив оценочных материалов Института развития профессионального образования: официальный сайт. – Москва, 2022 – URL: <https://om.firpo.ru> (дата обращения 17.01.2023)

Роль наставника-преподавателя в развитии технического творчества обучающихся

Сивакова Елена Борисовна
преподаватель
ГАПОУ «Колледж малого
бизнеса и предпринимательства»

Аннотация. В статье рассматривается роль преподавателя в работе как наставника и воспитателя, а также деятельность наставника при подготовке студента для достижения жизненного, личностного и профессионального результата.

Ключевые слова: наставник, наставничество, студент, творчество, передовой опыт, современный опыт.

Утверждение в обществе приоритета общечеловеческих ценностей предопределило такое изменение сущности учебного процесса, которое бы обеспечивало раскрытие и развитие потенциальных творческих возможностей личности, способствуя ее самореализации.

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

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

В связи с развитием науки и техники работники профессиональных учебных заведений должны постоянно совершенствовать систему теоретического и производственного обучения, чтобы готовить молодых специалистов, которые сознательно и творчески относятся к труду. Творческий труд не возможен без хорошего знания своего дела, любви к своей профессии, умения анализировать производственный процесс, вносить в него новое.

Воспитание творческих черт личности, характерных для рабочего современного производства неразрывно связано с организацией и целенаправленным педагогическим руководством техническим творчеством учащихся, которое рассматривается в качестве наиболее эффективного средства развития таких его компонентов, как техническое мышление, пространственное воображение и представление, конструктивная смекалка, умение применять знания и умения в конкретной проблемной ситуации. Это объясняется тем, что характер деятельности накладывает свой отпечаток на восприятие человека, придавая ему особую направленность. Так специфическое творчество восприятие определяет и своеобразный способ отношения человека к предметам, необходимых для данной деятельности. Это отношение, возникающее в процессе творчества, характеризуется повышенным интересом именно к технической стороне деятельности и установкой на ее изменение, улучшение, рационализацию.

По мнению ученых - психологов в процессе творческой деятельности у человека постепенно вырабатывается тенденция к обдумыванию вопроса, где, что нужно изменить, улучшить, усовершенствовать. Эта тенденция вызывает необходимость актуализировать имеющиеся знания, сопоставлять наблюдения, соотносить их с задачами, возникающими в процессе творчества, мысленно представлять предполагаемую конструкцию в едином целом. Это, в свою очередь связано с активной деятельностью воображения и с интеллектуальной своеобразной работой, требующей конкретного выражения найденных решений в расчетах рецептур, в рисунках будущих тортов, муляжах. В процессе творческого труда не только создаются какие-либо изделия, но и наглядно проявляются оригинальные особенности, вносимые самой личностью. Следовательно, именно творческая деятельность выступает как важный фактор формирования и развития творческих черт и качеств личности. Творческий потенциал учащихся должен быть на таком уровне, чтобы молодой специалист мог самостоятельно формулировать и решать проблемы современного производства и общества, умел находить выход из различных технических социальных и других противоречий.

Психологические эксперименты свидетельствуют, что процесс адаптации выпускников к новым условиям производства происходит быстрее, если лучше развиты умения оперативно решать творческие задачи, способность к конкретно-действенному мышлению.

Изменившиеся социально-экономические условия формируют новый заказ на специалистов многих отраслей. Если мы признаем, что талант – это единственная точка отчета для общества, которое не стоит на месте, то проблему, как раскрыть, как вырастить талантливых детей в России, необходимо считать проблемой страны. Жизнь продиктовала задачу – подготовить специалиста, не ремесленника – исполнителя, а творческую личность, профессионала. Из рутинной, механической работы учащиеся должны шагнуть в непрерывно развивающийся технологический мир.

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

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

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

В-третьих, опыт способствует выработке умений переноса знаний и умений в новые условия применения. Педагогикой определены пути развития творческих способностей. Общим для них является включение учащихся в активную творческую деятельность, которая в процессе

обучения формирует работника высокой квалификации и в конечном итоге положительно сказывается на характере личности будущего специалиста.

Существует пять уровней творческой подготовленности:

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

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

- 3 уровень. Изготовить изделие с оригинальным усовершенствованием. Например, учащиеся, опираясь на другие отделочные полуфабрикаты (рисовальная масса) должны усовершенствовать торт.

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

- 5 уровень. Самостоятельно разработать новое изделие и документацию к нему. Например, учащиеся разрабатывают, опираясь на новые полуфабрикаты, такие как сухие сливки П-350; легкий бисквит, крем холодного приготовления “Кремико” и создают новый торт.

Как определить начальную стадию творческой активности? Основы технической творческой деятельности – это решение творческих задач. Они бывают нескольких типов:

-составление технической документации, эскизов, рисунков;

-технологические задачи (они должны содержать творческие задания);

-организационные (организация рабочего места, требования по ТБ, качество продукции).

Все выше сказанное, я применяю на уроках производственного обучения. Так хочется, чтобы учащиеся создавали шедевры, что является неповторимым праздником на столе.

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

В группе 109-к (выпуск 2013г):

- Нефетова Анастасия – закончила вечернюю школу, поступила в институт;

- Пастернак Анастасия – работает ведущим кондитером в кондитерском цехе ООО «Ванила»;

- Баринов Илья – ученик шеф-мастера-кондитера Александра Селезнева работает в кафе-кондитерской.

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

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

Кроме того, наши студенты имеют победы в профессиональных конкурсах:

- Бабич Екатерина – в компетенции «Кондитерское дело» - 1 место регионального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», г.Казань 2016г., - 2 место II Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», г.Москва 2016г;

- Хафизова Фанзия – в компетенции «Кондитерское дело» - 1 место регионального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», г.Казань 2017г. - 4 место III Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», г.Москва 2017г;

- Мыльникова Мария – в компетенции «Выпечка хлебобулочных изделий» 1 место регионального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», - 2 место IV Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», г.Москва 2018г.

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

Меньшагина Мария Владимировна студентка группы ТХ-217 специальности «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» в 2022 году стала победителем Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в компетенции Выпечка хлебобулочных изделий. И награждена дипломом 1 степени.

Современный специалист – личность, творческая думающая, активно действующая и легко адаптирующаяся к изменяющимся условиями

К 1000-летию Казани был проведен конкурс на звание “Лучший по профессии”, на котором обучающаяся Лясковская С.С. получила диплом второй степени. Работы, выполненные на конкурсах, отличались фантазией, оригинальностью, не стандартным решением в оформлении.

Учащиеся все свои знания и умения, полученные на уроках производственного обучения, лабораторных работах, а также в процессе прохождения производственной практики, применяют при защите дипломных работ. Дипломные работы студентов – результат творческой профессиональной зрелости.

Список использованных источников:

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

Роль наставничества в профессиональной деятельности

Сионков Дмитрий Иванович
Мастер производственного обучения
ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»

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

Что такое наставничество? Наставничество представляет собой одну из старейших (традиционных) форм передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному, которую с древних времен использовали ремесленники (молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию). В более широком, современном значении наставники - это квалифицированные кадровые ИТР и рабочие, имеющие высокую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт, призвание педагога. Последнее особенно важно, так как нельзя быть наставником по обязанности. Опыт показал, что успехов достигает тот, кто берется за это дело по доброй воле, обладает педагогическим тактом, глубоко понимает всю меру своей личной ответственности за обучение молодежи, только-только вступающей в большую жизнь. Именно наставничество считалось действенной формой не только профессионального, но и нравственного воспитания.

К сожалению, в последние годы наставничество не так распространено, как это было в Советском Союзе, когда подготовка рабочих кадров и повышение культурно-технического уровня рабочего класса находились под неослабным вниманием партии и правительства, а также стали важнейшей задачей страны, решающим условием осуществления технической реконструкции, а можно сказать, что состояние наставничества плачевное либо оно полностью отсутствует.

Возьмем для примера родную для нас отрасль как строительство, примеры можно приводить, взяв любую сферу. Конечно, можно возвести здание или сооружение без строгого соблюдения строительных норм и правил. Например, можно начать сооружение с пятого этажа вместо первого. Построить дом на слабых грунтах и пльвунах. Вместо высококачественного цемента применить песок. Тогда можете не сомневаться - здание обязательно завалится. Кухня размещается в ванной, спальня на крыше, а туалет выносится на балкон, уборная в сокращенном составе представляется в виде одного унитаза. Потом, после грохота от завала только что построенного здания и оседания туч пыли, все удивляются: как, почему так вышло, что случилось? И в самом деле, в чем причина? Почему так получается, что сначала влево, потом вправо, затем назад и в конце концов вперед, но в результате в сухом остатке ноль или величина, весьма близкая к нему?

Проблема № 1 строительной отрасли - нехватка квалифицированных кадров. Одна из основных проблем, с которой сегодня сталкиваются многие строительные компании, – нехватка высококвалифицированных кадров, в особенности универсальных специалистов по рабочим специальностям.

В результате, строительным компаниям приходится прибегать к использованию рабочей силы, так называемых «мастеров на все руки» из среднеазиатских республик, что отрицательно отражается на качестве выполнения строительных работ и сроках.

В существующих Федеральных государственных образовательных стандартах практическому обучению отводится до 70 – 80 % учебного времени, но и это не обеспечивает в полной мере освоения специфических практических умений и не учит работе на стройке

Успехи молодого строителя, вне зависимости от его квалификации, во многом зависят от того, насколько эффективным был адаптационный период на строительной площадке. И ведь все и вся однозначно понимают, что квалифицированные кадры не появляются сами собой. При этом, работнику недостаточно теоретических знаний для того, чтобы успешно справляться с поставленными задачами. У человека должны быть хорошие практические навыки, он должен чувствовать все тонкости рабочего процесса на конкретном участке производства, верить в свои

силы, в свою значимость, наконец, любить профессию, быть своим в коллективе, усвоить корпоративную культуру – всё это может дать только Наставник.

Поэтому наставник в современном мире по-прежнему играет важную роль в становлении человека, как специалиста. Но есть одно «но». Проблема заключается в том, иногда наставник, за которым закрепляют ученика, не всегда идет на контакт с учеником, неохотно передает свои знания, опыт и умения, видя в своем ученике конкурента, который со временем может оставить наставника без работы. В сегодняшнее время это становится очевидным.

Для того чтобы наставничество возродилось, чтобы люди не боялись воспитывать и обучать, необходимо не только материально стимулировать наставника, но и должна быть обеспечена гарантия сохранения рабочего места за ним со стороны руководителей организаций.

Наставничество как одна из форм обучения педагогов и повышения их профессиональной компетентности

Сирукова Миляуша Шафиковна
преподаватель

ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [4]

В образовательной организации одним из участников программы наставничества является **педагог**, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Педагог - наставник среднего профессионального образования может организовать свою работу наставничества самыми распространенными формами, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, такие как «педагог - педагог»; «педагог - студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

При организации наставничества по форме «педагог - педагог», можно использовать модели наставничества такие как:

-традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») - это взаимодействие между более опытным преподавателем и начинающим преподавателем или в течение определенного периода времени до одного года. Разновидностью этой модели является

ситуационное наставничество, которое предполагает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в рекомендациях и помощи. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Начинающий преподаватели, устраиваясь на работу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с группами, так и со вступлением в новую должность - преподаватель. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной. Педагог - наставник выделяет следующие основные задачи взаимодействия:

1) *способствовать* формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

Для молодого педагога важно умение понимать себя, осознавать и умело использовать собственные резервы, грамотно определять перспективы самоопределения и самопродвижения, в профессиональных ситуациях использовать имеющиеся знания о себе как о личности педагога. Прежде всего, следует научиться владеть собой, правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием.

2) *развивать* интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

Зачастую возникающие у молодых педагогов - коллег трудности связаны, например, со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Важным в профессиональном становлении молодого педагога является информационное обеспечение его деятельности, виде рекомендаций по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами занятий, а также возможные варианты деятельности преподавателя и обучающихся.

3) *ориентировать* начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;

Сориентировать и направлять к участию в профессиональных, творческих конкурсах, мероприятиях, предлагать формы методического сопровождения позволяющие раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

4) *прививать* молодому педагогу в целях его закрепления в учебном заведении интерес к педагогической деятельности;

5) *ускорить* процесс профессионального становления педагога;

- краткосрочное или целеполагающее наставничество - это модель больше подходит наставляемым уже имеющий опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития. Преподаватели в этом случае встречаются по заранее установленному графику для остановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

- скоростное наставничество - это однократные встречи педагогов с более опытным наставником с целью построения взаимоотношений с другими педагогами, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

- реверсивное наставничество подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя педагогами. Обюдное наставничество педагогов, при котором каждый выполняет роль и наставника, и наставляемого: в тех областях, где есть опытный роль-наставника; в тех областях, где есть пробелы - роль наставляемого. Такая модель решает проблему педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий и интернет-коммуникаций или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания. Им необходима регулярная поддержка **наставника**, техническое и методическое сопровождение при реализации обучения.

Наставничество - уникальный метод профессионального развития педагогических работников, обладающий позитивным воздействием как на профессиональное совершенствование опытного наставника, так и на профессиональное становление подопечного.

Список использованных источников:

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИП-ПО», 2014. - 144 с.

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

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Сиягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 155 с.

4. 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.

**КОНСТРУКТИВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ
ГАПОУ «ЕЛАБУЖСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» И АО ОЭЗ ППТ
«АЛАБУГА»**

**Сонькина Галина Владимировна
старший мастер
Голованова Ольга Николаевна
преподаватель высшей категории.
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»**

В построение мостика между сферами труда и профессиональным образованием — лежит система наставничества предприятий реального сектора, которая помогает расти в карьере, строить прочные отношения с окружающими, получать удовлетворение потребностей выпускника по завершении программы профессионального образования.

В динамичном мире, где непрерывно меняются технологии, отмирают старые и появляются новые профессии, необходимым становится непрерывное образование, или «образование на протяжении всей жизни», которое приходит на смену прежней концепции «образования один раз на всю жизнь».

В связи со стремительно меняющейся реальностью необходимо находить баланс интересов общества, государства, образовательных институтов, работодателей, а также потребителей образовательных услуг.

В настоящее время основные конструктивные изменения в современном образовании осуществляются по следующим направлениям:

- от образования «на всю жизнь» — к образованию «в течение всей жизни»;
- от «учить всех всему» — к «учить учиться»;
- от «знаниевого» и адаптирующего образования — к образованию деятельностному и личностно-развивающему;
- от унифицированного образования («для всех») — к образованию по выбору («для каждого»);
- от единых образовательных программ («стандартов содержания») — к стандартам результатов образования.

ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» одним из первых в Республике Татарстан прошел апробацию новой модели взаимодействия образовательной организации и предприятия - работодателя.

Открытие в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» в 2019 году образовательного центра «Алабуга-Политех», совместно с Особой экономической зоной промышленно-производственного типа «Алабуга», позволило осуществлять практико – ориентированные технологии с внедрением компетенций по запросу работодателя.

Реализация общеобразовательного цикла, в течение первых двух лет обучения, осуществляется рассредоточено, чередуя общеобразовательную подготовку с дисциплинами и модулями профессиональной образовательной программы, а также студентов с первого курса привлекают к проектной деятельности предприятий - резидентов, например, участие в проектах «Производство и автоматизация модифицированного крахмала», «ВМ-моделирование фасадов промышленных зданий», «Программирование на Python» и т.д.

В образовательном центре «Алабуга-Политех» реализуются, дополнительные профессиональные программы и основные программы профессионального обучения, которые осваиваются параллельно с программами ФГОС и дополняют ее. По окончании обучения студенты осваивают несколько компетенций, что расширяет возможности трудоустройства выпускника, а также позволяет гибко реагировать на быстрые изменения, происходящие в промышленных технологиях.

Роль наставничества является основной в условиях реализации воспитания специалиста «нового поколения». Сотрудники предприятия, ведущие инженеры, пройдя стажировку, обучают студентов по программе ФГОС по профессиональным модулям и являются кураторами групп по направлениям подготовки. Такая тесная взаимосвязь работников предприятия и студентов колледжа оказывает влияние на формирование новой модели выпускника, обладающего не только профессиональными навыками, широкой линейкой профессий, но и вобравшим в себя корпоративную культуру, порядок и правила работодателя. Таким образом, время адаптации будущего специалиста приходится на время обучения, и на выпуске работодатель имеет готового работника, практико - ориентированного и адаптированного к производству.

Участвуя в Федеральном проекте «Профессионалитет», совместное взаимодействие ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» и АО ОЭЗ ППТ «Алабуга», получило новый толчок к развитию и созданию новых, более гибких условий образовательного процесса. Студенты по трем направлениям подготовки уже на первом курсе получают профессию и работают на предприятиях реального сектора, в соответствии с Российским законодательством. На втором курсе, достигнув совершеннолетия, становятся полноценными членами коллектива.

ФП «Профессионалитет» нацелен на подготовку адаптированного специалистов по сокращенной программе обучения на 1 год.

Рабочей группой нашего колледжа, совместно с работодателем, была проделана колоссальная работа по адаптации учебных планов и рабочих программ к новым условиям подготовки специалистов.

По результатам внедрения современной системы наставничества на предприятиях АО ОЭЗ ППТ «Алабуга» подготовлен кадровый резерв менторов на производстве в количестве 730 человек, из них 650 сотрудников в данный момент работают с практикантами. Программы наставничества на производствах реализуются в соответствии со сформированной локальной нормативной базой – Положением «О наставничестве», Положением «О доплатах за наставничество».

По окончании обучения студенты проходят итоговую аттестацию при участии представителей предприятия, а итоги освоения профессии подводятся в рамках сдачи квалификационных экзаменов. Кроме того, осуществляется проведение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills по программам работодателя на аналогичном заводскому оборудованию предприятия – резидентов ОА ОЭЗ – работодателей наших выпускников.

По итогам анкетирования студентов дуальной формы обучения можно сделать вывод, что они в высшей степени удовлетворены практическими и теоретическими знаниями. В отличие от студентов традиционных форм профессионального образования, студенты-«целевики» оптимистично оценивают собственные перспективы трудоустройства и карьерного роста на предприятиях реального сектора экономики и ОЭЗ «Алабуга».

Список использованных источников:

1. <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ea9e4609a794773d0814bc4>

«Наставничество как механизм адаптации и профессионального роста «молодого» педагога СПО»

Филиппова Екатерина Валериановна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна»

Наставничество - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как

особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Наставником (Наставницей) называют лицо, которое передает знания и опыт наставляемому.

В западной традиции наставничество называется менторством, отношения между ментором и протеже. Менторство является процессом неформальной передачи знания, социального капитала и психологической поддержки, что воспринимаются как значимые для труда, карьеры или профессионального развития; менторство предполагает длительную неформальную коммуникацию между лицом, которое приобрело большой опыт и знания (ментором), и лицом, которое их требует (протеже).[1]

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. [2]

В чем польза наставничества? Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам, и образовательной организации.

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными сотрудниками компании. Во время этого процесса они: -получают своевременную помощь на этапе интеграции в организацию; -ощущают поддержку в профессиональном развитии; -развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение рабочих показателей; -повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к работе; -получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности; -своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в безопасной ситуации; -берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня; -осознают причастность к коллективу и предприятию в целом.

Безусловно, беря на себя функции наставников, у специалистов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и так далее, перечислять можно долго. Несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных: -имеют перспективы карьерного

роста; -получают признание заслуг и статуса; -завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег; -пробуют реализовать себя в другой сфере деятельности, например, в качестве руководителя; -развивают собственные навыки управления; -получают возможность увидеть новые пути решения типичных производственных задач; -систематизируют имеющийся профессиональный опыт;-принимают участие в формировании профессиональной команды.

Наличие в организации эффективно функционирующей системы наставничества, как правило, позитивно сказывается на ее качественных показателях, характеризует зрелость в плане работы с персоналом, понимание работодателем основных задач адаптации и развития персонала для разных категорий сотрудников, способствует улучшению психологического климата и имиджа работодателя в глазах сотрудников.

Перечислим возможные плюсы наставничества для организации: -стабилизируется численность персонала, снижается текучесть кадров, сокращаются затраты на подбор; -формируется команда высококвалифицированных лояльных сотрудников, мотивированных на достижение более высоких результатов; -существенно экономится время руководителей структурных подразделений на обучение молодых специалистов; -развивается система внутренней оценки и экспертизы; -улучшается взаимодействие сотрудников и повышается культурный уровень организации. [3]

При разработке и внедрении системы наставничества всегда встает вопрос “А как оценить качество проделанной работы?” Оценивание деятельности преподавателя происходит: -по качеству преподавательской деятельности; -по учебно-методической работе; -по выполнению правил внутреннего трудового распорядка; -по участию в воспитательной работе; -по участию в административной работе. Для этого разработаны критерии эффективности деятельности педагога, классного руководителя. Индивидуальный план развития, наставляемого и его полный анализ, также является критерием эффективности развития молодого специалиста.

Только дружный и сплочённый педагогический коллектив, развитая система наставничества способствует профессиональному росту педагога, позволяет реализовать себя, раскрыться разным граням. [4]

Список использованных источников:

1. Википедия <https://www.google.ru/wikipedia.org>
2. Памятка наставникам https://www.google.ru/_pamytka_nastavnikam
- 3.<https://www.google.ru/Fvzglyad-na-sistemu-nastavnichestva>
- 4.<https://www.uchmet.ru/library/material/138546/89024>

**«Профессиональное сопровождение обучающихся в образовательных учреждениях
СПО в форме наставничества»**

**Фролова Наталья Анатольевна
Преподаватель
ГАПОУ "Колледж малого бизнес
а и предпринимательства"**

Аннотация. В статье рассматривается роль преподавателя в работе как наставника и воспитателя, а также деятельность наставника при подготовке студента для прохождения производственной практики на предприятии.

Ключевые слова: наставничество, наставник, студент, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь, производственная практика.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов.

Под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной трудовой деятельности.

В условиях модернизации системы среднего профессионального образования в России значительно возрастает роль наставника, качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в организациях реального сектора экономики региона. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможны через создание системы наставничества в рамках не только отдельного предприятия или профессиональной образовательной организации СПО, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

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

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.

Наставничество эффективно для решения проблем такого направления работы. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного на предприятии опыта.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

1) реализуемые формы наставничества:

- «студент-студент»;
- «педагог-педагог»,
- «работодатель – студент»
- «педагог-студент (группа студентов)»

2) типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Кто может стать лучшим наставником для студента СПО? Почему не стоит ограничиваться разовыми встречами с обучающимися? Наставничество в форме педагог-студент в образовании является одной из центральных.

Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к колледжу со стороны обучающихся и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со

стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между школами, колледжем и предприятиями, которая формирует требования к обучающемуся, будущему специалисту.

Для Правительства РФ приоритетным направлением является развитие рабочих профессии и в частности, СПО. Одной из основных целей наставничества, является выпуск конкурентоспособных кадров на российский рынок труда, а также на мировой. Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставником может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов ПОО, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии своего подопечного. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию (набор инструментов и практик, которые позволяют эффективно организовать групповое обсуждение), консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного студента).

Наставничество в профессиональных учебных заведениях во всем мире показало свою эффективность. Студент, у которого есть наставник, получает доступ не только к бесценным знаниям человека, находящегося уже внутри рынка, но и заряд мотивации, так необходимый всем, кто собирается строить свою жизнь успешно и самостоятельно.

Программы наставничества в профессиональных учебных заведениях, создают для студента “социальный лифт” через эффективное студенческое сообщество, помогает более мотивированно и осознанно выстраивать траекторию собственного развития и трудоустройства.

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

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

Система наставничества по реализации федерального проекта профессионального образования ориентирована на реализацию федерального проекта "Молодые профессионалы", что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Цель наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных условиях. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту.

Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Для успешного взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям, для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Перед наставником стоит ряд задач, это:

- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям;
- объективный анализ деятельности;
- развитие творческих способностей;
- привлечение в культурно массовой, общественной работе;
- контроль текущей успеваемости;
- формирование у студента готовности к социальной самозащите.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учащегося.
2. Создание оптимальных условий для освоения выбранной специальности.

Для этого необходимо организовать творческий подход к процессу общения, взгляд на учащегося по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с учащимися можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении».

Для более продуктивной работы наставника необходимо следовать следующим правилам общения наставника с подопечным:

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с подопечными следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны преподавателя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Вы, как студент, обязаны...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются подопечными как значимые, вследствие их возрастной несостоятельности.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» подопечного. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие подопечного.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить отношение к учебе», «Вы слишком мало внимания уделяете учебе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест подопечных, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы осваиваете выбранную специальность не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для подопечного.

8. Не ставить «диагноз». «Вам профессионально не пригодны, Вы не обладаете необходимыми навыками для этой специальности» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит учащегося и настроит его против наставника.

Таким образом, если следовать всем правилам, приведенным в данной работе, то успех работы наставника с подопечным гарантирован.

Список использованных источников:

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

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

3. Федеральный закон (с изменениями на 7 октября 2022 года) (редакция, действующая с 13 октября 2022 года) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ

Харисова Инга Альбертовна
учитель информатики
Каримуллина Лилия Мансуровна
учитель математики
МБОУ «СОШ №171»

Увеличение умственной нагрузки на уроках математики заставляет задуматься над тем, как поддержать у обучающихся интерес к изучаемому предмету. Ведь не секрет, что многие студенты пасуют перед трудностями, а иногда и не хотят приложить определённых усилий для приобретения знаний.

На уроках математики, обучающиеся учатся рассуждать, доказывать, находить рациональные пути выполнения заданий, делать соответствующие выводы.

Что же такое педагогическая технология?

Совокупность приёмов – область педагогического знания, отражающего характеристики глубинных процессов педагогической деятельности, особенности их взаимодействия, управление которыми обеспечивает необходимую эффективность учебно-воспитательного процесса;

Совокупность форм, методов, приёмов и средств передачи социального опыта, а также техническое оснащение этого процесса;

Совокупность способов организации учебно-познавательного процесса или последовательность определённых действий, операций, связанных с конкретной деятельностью учителя и направленных на достижение поставленных целей (технологическая цепочка).

В этих условиях традиционная школа, реализующая классическую модель образования, стала непродуктивной. Передо мной, как и перед моими коллегами, возникла проблема – превратить традиционное обучение, направленное на накопление знаний, умений, навыков, в процесс развития личности ребенка.

Уход от традиционного урока через использование в процессе обучения новых технологий позволяет устранить однообразие образовательной среды и монотонность учебного процесса, создаст условия для смены видов деятельности обучающихся, позволит реализовать принципы здоровьесбережения. Рекомендуется осуществлять выбор технологии в зависимости от предметного содержания, целей урока, уровня подготовленности обучающихся, возможности удовлетворения их образовательных запросов, возрастной категории обучающихся.

В основе всех перечисленных действий и процессов лежит мышление обучающихся, которое понимается как форма мыслительной деятельности, основанная на глубоком осмыслении, анализе, синтезе, ассоциативном сравнении, обобщении и системном конструировании знаний об окружающем мире, направленная на решение поставленных проблем и достижение истины. Поэтому в современных условиях, в образовательной деятельности важны ориентация на развитие познавательной активности, самостоятельности обучающихся, формирование умений проблемно-поисковой деятельности. Решить эту проблему традиционными методами невозможно. Как поддержать у обучающихся интерес к изучаемому материалу и активизировать их в течение всего урока, чтобы роль преподавателя состояла не в том, как яснее и красочнее, чем в учебнике сообщить необходимую информацию, а в том, чтобы стать организатором познавательной деятельности, где главное действующее лицо обучающийся. Преподаватель при этом организует и управляет учебной деятельностью. Все это побуждает меня к поиску адекватных им педагогических технологий и использованию их в своей практике. Я постоянно ищу пути повышения эффективности обучения, использую разнообразные способы передачи знаний, нестандартные формы воздействия на личность, способные заинтересовать обучающихся, стимулировать и мотивировать процесс познания.

Введение новых технологий вносит радикальные изменения в систему образования: ранее её центром являлся преподаватель, а теперь – обучающийся. Это дает возможность

каждому обучающемуся обучаться в подходящем для него темпе и на том уровне, который соответствует его способностям.

Стремительное развитие современного мира, не могло не отразиться на системе образования. Развивающемуся обществу нужны современные, образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способны к сотрудничеству, обладают чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. Поэтому большое значение в подготовке людей, умеющих не только жить в гражданском обществе и правовом государстве, но и создавать их, играет, отводится современной системе образования, а именно её содержанию. Современное образование отказывается от традиционного представления результатов обучения в виде знаний, умений.

1 Учитель математики. Современные педагогические технологии и навыков; формулировки ФГОС указывают на реальные виды деятельности. В основе стандарта лежит системно-деятельностный подход, который заключается в том, что формирование личности ученика и продвижение его в развитии осуществляется не тогда, когда он воспринимает знания в готовом виде, а в процессе его собственной деятельности, направленной на «открытие нового знания». В рамках деятельностного подхода ученик овладевает универсальными действиями, чтобы уметь решать любые задачи.

Преимуществом деятельностного подхода является то, что он органично сочетается с различными современными образовательными технологиями, что способствует формированию УУД. Особенность федеральных государственных образовательных стандартов общего образования – их деятельностный характер, который ставит главной задачей развитие личности ученика. Внедрение в современную школу системно-деятельностного подхода к организации образовательного процесса, который, в свою очередь, связан с принципиальными изменениями деятельности учителя, реализующего новый стандарт. Важное значение отводится педагогическим технологиям с разнообразием приёмов, форм, методов, способов организации учебно-познавательного процесса обучения. На современном этапе развития образования необходимо превратить традиционное обучение, направленное на накопление знаний, умений, навыков, в процесс развития личности ребенка. Выбор технологии зависит от предметного содержания, целей урока,

уровня подготовленности обучающихся, возможности удовлетворения их образовательных запросов, возрастной категории обучающихся.

В условиях реализации требований ФГОС наиболее актуальными становятся технологии: информационно – коммуникационная технология, технология развития критического мышления,

проектная технология, технология развивающего обучения, здоровьесберегающие технологии, технология проблемного обучения, игровые технологии, модульная технология, технология мастерских, кейс-технология, технология интегрированного обучения, педагогика сотрудничества, технологии уровневой дифференциации, групповые технологии, традиционные технологии .

Одна из технологий требующая к себе повышенного интереса, это технология критического мышления. Критически мыслить, значит анализировать информацию с помощью логики и личностно-психологического подхода, с тем, чтобы применять полученные результаты как к стандартным, так и нестандартным ситуациям, вопросам и проблемам.

Технология критического мышления позволяет решать следующие задачи: повышение интереса к процессу обучения и активного восприятия учебного материала, развитие способности к самостоятельной аналитической и оценочной работе с информацией любой сложности, формирование коммуникативных навыков и ответственности за знание.

Список использованных источников:

- 1.Активизация обучения математике в сельской школе (Текст): Сборник статей/сост. Ю.М. Колягин. - М.: Просвещение, 1995. - 45 с.
2. Жоров Л.В. Учить самостоятельности: книга для учителя. М.: Просвещение, 2006. -126 с.
- 3.Зимняя И.А. Основы педагогической психологии, М.:2004. -123с.
- 4.Концепция модернизации Российского образования. -М.: Вестник образования, 2002-204 с.

Реализация наставничества в СПО

**Хисамутдинова Светлана Энгельсовна
мастер производственного обучения
ГБПОУ «Альметьевский
профессиональный колледж»**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль мастера п/о, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

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

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

Реализуемая в ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» система наставничества – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту.

В поисках инновационных форм и методов работы с молодыми мастерами мной составляется программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и молодого специалиста в конкретных формах для получения ожидаемых результатов:

- выработка целей и задач работы на год,
- план индивидуального развития и путей совместных действий,
- анализ индивидуального плана развития молодого мастера п/о на предмет достижимости целей через мероприятия плана.

Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения педагогической профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков.

Для реализации наставничества, как коллективной формы работы с молодыми кадрами, в нашем колледже создана «Школа молодого мастера»

Текущая совместная работа:

- подготовка основных документов мастера п/о (программы учебной и производственной практик, планы уроков, КОС),

-посещение уроков наставника с целью ознакомления со структурой и методикой проведения занятий,

-совместное проведение уроков и их анализ.

-совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе,

-оценка действий молодого специалиста и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

Основными направлениями в своей работе мастера п/о считаю:

-развитие конкурентоспособности будущих специалистов, обогащение их профессиональными знаниями, умениями и навыками, активными способами, направленными на профессиональное самопознание и достижение профессиональной зрелости;

-становление профессионального имиджа обучающихся;

-развитие профессиональных компетенций, эрудиции, творческих начал и культуры личности.

В процессе обучения я использую различные формы и методы работы современных образовательных педагогических технологий:

-элементы технологии разноуровневого обучения;

-активные методы обучения;

-здоровьесберегающие технологии;

-развитие самостоятельности студентов в процессе обучения в условиях производства.

-применение коллективных способов обучения.

При планировании и проведении своих уроков, полагаясь на свой опыт, могу спланировать инновационный урок учебной практики. Я выступаю за оптимальное и разумное внедрение нестандартных уроков в системе профильного обучения наряду с другими методами и формами обучения.

Первоначальные навыки на стадии учебной практики по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» отрабатываю на компьютеризированном дуговом тренажёре сварщика с сенсорным управлением ТСДС – 08 и тренажере сварщика дугового ТСДС – 06М. Тренажер сварщика дуговой ТСДС – 06М предназначен для обучения, тренировки и тестирования электросварщиков дуговой сварки с использованием масштабной имитации процессов ручной дуговой сварки (ММА) и ручной сварки неплавящимся электродом в среде инертных газов (ТИГ) с подачей присадочной проволоки и без нее, осуществлением контроля основных параметров этих процессов на бумажном носителе и дальнейшего использования приобретённого опыта в практической деятельности. Обучение на тренажере

является одной из составляющих системного подхода к обучению сварщиков, способствующих сознательному и успешному усвоению материала, закреплению знаний, полученных на занятиях по спецтехнологии.

Через представление своих достижений, знакомство с опытом работы, вовлечение в творческий процесс идет мотивация подопечного.

Современный уровень информатизации нашего колледжа позволяет побуждать молодых мастеров к участию в сетевых формах организации обучения, вебинарах, обеспечить дистанционное обучение, участие в конкурсном движении.

За период работы прошла стажировку по профессии, в рамках недели спецдисциплин совместно со мной провели открытое внеклассное мероприятие Конкурс-игра «Сварщик – лучше профессии нет!», участвовала со студентом в олимпиаде по профессии «Сварщик».

Наша совместная работа и моя работа как мастера – наставника ориентирована на развитие педагогической компетентности, актуализацию и презентацию педагогических находок и достижений - конкурсы педагогической направленности, такие как: «Мастер года», «На лучшую методическую разработку», конкурсы социальных или педагогических проектов и пр. Для мастеров п/о, формирующих профессиональные знания, умения, компетенции, очень важно совершенствоваться в профессии и мы решаем эту проблему через участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.

Это подтверждает потребность молодого специалиста в самореализации, саморазвитии и выстраивании профессиональной карьеры.

Наставничество способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания молодого поколения, его социализации и поддержки.

Современная помощь и поддержка молодых специалистов через развитие наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в своей профессиональной деятельности, сформировать уверенность в себе, самоуважение, готовность продолжить свое профессиональное развитие.

Список использованных источников:

1.Вершловский С.Г. Учитель – методист – наставник стажера: Книга для учителя.-М.: Просвещение, 2019.

2.Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование».-2020.-№5.

3.Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога наставника в адаптации молодого учителя [Электронный ресурс]

Режим доступа: <https://cybereninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>.

«Опыт практик наставничества на примере освоения студентами современных цифровых компетенций»

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

В настоящее время наставничество признано самым эффективным и важным методом, способствующим развитию профессиональных качеств как преподавателей, так и студентов. Особое значение приобретает система наставничества, под которой, автором понимаются отношения, где преподаватель, являясь более опытным человеком помогает студентам приобрести новые компетенции [1].

Статья посвящена опыту реализации практик наставничества, на примере применения современных цифровых инструментов в образовательном процессе, способствующих приобретению новых цифровых компетенций обучающимися [2,3]. Внедрение современных цифровых инструментов в образовательный процесс, безусловно, позволяет улучшить подходы к практикам наставничества и открывает для преподавателя и студентов новые возможности [4].

В настоящее время цифровизация экономики развивается с большой скоростью, каждый день появляются новые сервисы, в связи с чем, необходимо уделять особое внимание степени цифровизации обучения, которая, позволит студентам лучше ориентироваться в информационном мире будущего.

В этой связи, целью работы, стало обновление инструментов и методов наставничества, с целью приобретения студентами новых цифровых компетенций, необходимых для жизни в цифровой экономике.

Наставничество предусматривало решение следующих задач:

- формирование у обучающихся новых цифровых компетенций для жизни в цифровой экономике;
- расширение области применения обучающимися мобильных и интернет-технологий;
- повышение интереса к самостоятельной работе с цифровыми сервисами;

- приобретение опыта осуществления сбора и обработки информации в цифровой среде.

Суть рассматриваемых практик наставничества, заключается в приобретении студентами новых цифровых компетенций, посредством получения опыта работы с мобильными интернет технологиями и цифровыми сервисами в процессе обучения [5, 6].

Реализуемый метод подразумевает работу студентов, в процессе которой приобретаются новые цифровые компетенции, позволяющие стать конкурентоспособными специалистами в условиях современного рынка труда [7]. Вместе с тем, преподаватель выступает в качестве наставника,

делиться опытом, побуждает интерес и задает направление, по которому происходит развитие студентов [8].

Одним из таких цифровых инструментов стал мессенджер WhatsApp. Необходимость приобретения опыта работы с подобными технологиями была обоснована тем, что, во-первых, работа в таком формате в отличии от классических «бумажных» опросов собственников жилья, позволяет полностью работать в цифровом формате, без бумажных носителей, во- вторых, в силу своей дальнейшей профессиональной деятельности наши выпускники в процессе обслуживания и эксплуатации многоквартирных домов будут сталкиваться с необходимостью выстраивания коммуникационных связей с большим количеством собственников жилья, для установления их потребностей и оценки качества деятельности управляющей организации. С целью успешного выполнения подобных задач, необходимо использовать возможности современных цифровых сервисов, позволяющих работать с большим количеством собственников жилья и обрабатывать получаемую информацию в короткие сроки.

Рассылка текстовых сообщений целевой аудитории производилась через сервис обмена сообщениями и голосовой связи WhatsApp, сообщение содержало ссылку, пройдя по которой опрашиваемая аудитория заполняла анкеты в электронном виде.

Сбор и обработка информации происходила также с помощью цифровых сервисов, так, например, данные полученные в результате электронного анкетирования собирались и обрабатывались в приложении GoogleТаблицы, при знакомстве с которым студенты отмечали легкость и скорость работы в цифровом формате. Преимуществом данного способа является то, что не было необходимости тратить время на ручную обработку полученной информации, собранные данные обрабатывались программой в автоматическом режиме, которая представляла результат в виде готовых диаграмм.

Следующим, заслуживающим внимание процессом освоения новых цифровых компетенций, стала работа с цифровым сервисом, в виде онлайн камер г. Казани. Это было

необходимо при изучении способов внедрения энергосберегающих технологий при эксплуатации многоквартирных домов. При помощи данного цифрового сервиса студенты в интернете в режиме реального времени наблюдали за уровнем освещенности и синхронностью включения уличного освещения и освещения фасадов зданий г. Казани.

Необходимо отметить, еще одну интересную часть практик наставничества, осуществляемых с помощью цифровых сервисов. Например, предложив какую-либо идею по энергосбережению в процессе эксплуатации многоквартирных домов, студенты осуществляли поиск похожих технологий в сервисе `fips.ru` в результате чего, осваивали навыки самостоятельной работы с научными базами данных и анализа больших объемов информации.

В процессе реализации данных практик наставничества, направленных на приобретение новых цифровых компетенций и опыта работы с цифровыми сервисами, у студентов наблюдалось:

- формирование новых цифровых компетенций необходимых для жизни в цифровой экономике,
- расширение области применения мобильных и интернет-технологий,
- повышения интереса к самостоятельной работе с цифровыми сервисами,
- улучшение способностей сбора и обработки информации в цифровой среде.

В заключении хотелось бы отметить, что полученный опыт реализации практик наставничества, направленный на освоение студентами современных цифровых инструментов, показал свою эффективность, выраженную в приобретении студентами новых цифровых компетенций, которые в свою очередь станут их конкурентными преимуществами как в процессе обучения, так в и дальнейшей профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Ковалев М.М. Образование для цифровой экономики. Цифровая трансформация. 2018; № 1.
2. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. - Текст: электронный. - Стратегии бизнеса. - № 6. - 2017. - URL: <https://clck.ru/FEDoN> (дата обращения: 10.01.2023).
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. - Текст: электронный. - URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 13.01.2023).
4. Перина А.И. Наставничество: вчера, сегодня, завтра / Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. - №4.

5. Сайфуллаева Д.А., Мирджанова Н.Н., Саидова З.Х. Развитие профессиональных компетенций и творческих способностей студентов высших учебных заведений. Вестник науки и образования. 2020; № 19-2 (97).
6. Романова А.И. Проектирование образовательных услуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Креативная экономика. 2018; Т. 12, № 3.
7. Качан Д.А., Лис П.А., Мирончик М.В. Развитие республиканской информационно-образовательной среды. Цифровая трансформация. 2018; № 3.
8. Ключев К.В. Управление кадровыми ресурсами предприятий: инновационный подход. Конференция «Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации». 2019.

ДИДАКТИЧЕСКИЙ КОНСТРУКТ ПРОЕКТНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Хуснуллина Зилина Магфуровна
Преподаватель Родного (татарского) языка
ГАПОУ МЦК КТИТС

Современные процессы преобразований, происходящие в образовательном процессе, обусловлены поиском качественно новых подходов к подготовке специалистов нового поколения, востребованных обществом как активных субъектов различных социальных страт, рынком труда как компетентных, творческих профессионалов, личностью как «Я» с развитыми качествами самоидентификации и самореализации. В связи с этим долгосрочной целью образовательного процесса в высшей школе, подчеркивается в Федеральных государственных образовательных стандартах (2009), становится преобразование предметных знаний из главной задачи учебного процесса в средство развития реальных компетенций проектирования, самоидентификации, самоопределения, самообразования и актуализации личности выпускников вузов на рынке труда. По мнению ведущих специалистов в области проектирования и реализации инновационных педагогических технологий (Вербицкий, 1999; Гребенюк, 2000; Зинченко, 2002; Ибрагимов, 2012; Новиков, 2000; Селевко, 1999; Слостенин, 2003; Хуторской, 2001; Щедровицкий, 1993; Якиманская, 1996;) акцентуация высшего образования на становление такой личности обуславливает качественно новую дидактическую структуру, организацию, содержание технологий обучения и управление ими на основе проектно - целевого подхода, характеризующегося интенсификацией функций моделирования, проектирования и конструирования. Проектно – целевой подход к образовательному процессу выступает

многоуровневой системой достижения дидактической цели через детальную проработку учебно – познавательной проблемы, замысла, ситуации, завершающейся реальным, осязаемым практическим результатом. В роли практического результата (продукта проекта) выступают доклады, конспекты материалов на заданную тему, рефераты, курсовые исследовательские проекты, статьи для сборников работ студенческих научно – практических конференций, молодежные гранты, компьютерные программы и другие виды, детерминированные содержанием учебного процесса. В контексте проектно – целевого подхода инновационная технология – это не только определенная последовательность процедур организации учебной деятельности для достижения запланированных педагогических целей, а прежде всего организация учебно – познавательной деятельности по созданию ее продукта, соответствующего принципу культурной аналогии в развитии элементов проектной культуры (Зеер,2000). Личность студента высшей школы закономерно находится в проектном пространстве, потому что ей постоянно приходится что – либо проектировать: собственное «Я», траектории образования и профессиональной деятельности, жизненного пространства, семьи и др.

В ходе проведенных исследований установлены научно – обоснованные этапы проектирования дидактического конструкта.

Предпроектный этап – это вхождение в проектную деятельность. Его задача заключается в создании предпосылок для успешности второго этапа - реализации дидактического конструкта. Определяется логической последовательностью: диагностика, проблематизация, целеполагание, концептуализация, форматирование, предварительная социализация конструкта.

Диагностика осуществляется в процессе установления связи обучения с реальными проблемами жизни, познания, профессии. Обеспечивает проявление живого, творческого интереса участников деятельности к формулированию проблем, высокую степень свободы поиска в окружающей и информационной среде, доступ к значимой информации, оснащенности участников способами изучения реальности, возможность обмена мнениями с сокурсниками, психологическую готовность удержать в сознании впечатления от изучения проблем и др.

Проблематизация – ценностное самоопределение студентов в проблемном поле изучаемого содержания. Обнаружение новой для себя проблемы становится серьезным мотивом включения в проектную деятельность. Проблематизация включает в себя шаги по выявлению противоречий, определению «поля проблем» у участников деятельности, формулированию генеральной проблемы, созданию «дерева целей», их систематизации и нерархизации.

Концептуализация – относится к методологическому уровню. От четкого представления круга категорий, понятий, идей, определений, которыми будут описываться происходящие в рамках конструкта явления и процессы, зависит достоверность проектного замысла.

Конкретизация цели. Цель играет стимулирующую (по отношению к участникам), преобразующую (по отношению к предмету проектирования и его участникам), нормирующую (по отношению к деятельности и ее результату), ориентационную (по отношению к конечному продукту) роли. После конкретизации цели разрабатывается стратегия проектной технологии, определяющая общую направленность и характер ее достижения.

Форматирование дидактического конструкта проектной технологии. Своеобразный способ ограничения (нормирования) активности участников проектной деятельности через определение его границ и масштаба. Научно – обоснованный выбор формата включает в себя определение времени, пространства, контекста, круга его участников и других параметров. Их число колеблется в зависимости от педагогической ситуации и целей разработки конструкта.

Предварительная социализация – процедура публичного представления дидактического конструкта. На этом этапе экспертами принимается решение о допуске участников к реализации запланированного конструкта или об его отклонении.

Этап реализации. Если предпроектный этап был осуществлен во всей полноте, каждый из участников может приступить к реализации намеченных действий и решению поставленных задач. На этапе реализации каждый проектный элемент определен логикой создания или преобразования предмета проектирования и всегда оказывается соотнесенным с конкретной задачей, согласованной на предпроектном этапе. Участники деятельности должны четко представлять свои задачи, предполагать результаты и их значение в общей концепции проектной технологии.

Работа на заключительном этапе включает в себя две основные процедуры, разные в технологическом, но сближающиеся в функциональном отношении. Это экспертиза и рефлексия. Экспертиза проводится на основе привлечения независимых экспертов; в ходе (само) оценки результатов работы в соответствии с выбранными критериями; в ходе рефлексии по поводу успешности и целостности проектирования как совместной деятельности, включая ее цели, содержание, формы, способы осуществления; в ходе рефлексии по поводу проектирования как технологии, выстроенной по определенным правилам.

Рефлексивный этап включает в себя оценку не только материального, но и человеческого результата. Метафорически его можно назвать «Уроки дидактического конструкта проектной технологии». При правильной организации преподавателем он несет наибольшую педагогическую нагрузку. Рефлексии подлежат прежде всего ход проектной деятельности и система отношений, которая в ней сложилась. Рефлексия на выходе из проектной деятельности – это обращение участников к себе и друг другу в новом качестве, с высоты приобретенного опыта совместной деятельности. В итоговой рефлексии словно «закольцовывается» время

проектной технологии. Это видение себя со стороны – «здесь и сейчас». Это и ретроспективный взгляд на пройденный путь. Это и взгляд в будущее.

Продуктивность реализации дидактического конструкта проектной технологии подтверждается результатами опытно – экспериментальной работы в учебной практике вузов в процессе преобразований образовательных программ, содержания изучаемых дисциплин, пакета обучающих конструктов (рекомендации, сценарии конструктов). Экспертная оценка результатов проектной деятельности студентов, участвующих в исследовании, заметно повышает уровень сформированности знаний (их полнота, объем, устойчивость, системность, целостность), общекультурных и профессиональных компетенций (оперирование знаниями, проектирование лично – профессиональной стратегии действий, выбор ценностных альтернатив, готовность к самопреобразованию, смене социально – профессиональных приоритетов, креативность). Результаты обследования представлены в таблице «Динамика проектных компетенций студентов».

Теоретическая и практическая значимость проблемы исследования определяется всем сложившимся образовательным укладом вузов, ориентированным на реализацию передовых технологий, соответствующих потребностям общества, мобильного рынка труда и притязаниям самой личности. Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что структура, содержание, процессуальные аспекты дидактического конструкта проектной технологии соответствуют также синергетическим принципам модернизации образовательного процесса вуза: междисциплинарности, самопреобразованию личности в проектной деятельности, готовности к продуктивной деятельности, опирающейся на самостоятельное выполнение действий от целеполагания до самоконтроля и самооценки. Эта тенденция свидетельствует о наличии значительного экстенсивного и интенсивного образовательного потенциала дидактического конструкта проектных технологий, важного для развития синергетических, опережающих форм обучения студентов вуза.

Список использованных источников:

1. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. Учебное пособие. - М.: Народное образование, 1995. - 212 с.
2. Пахомова Н.Ю. Методика учебного проекта в образовательных учреждениях. Пособие для учителей и студентов пед. вузов. – М.: 2003. -123 с.
3. Махмутов М.И. Педагогические технологии развития мышления учащихся. К.: Татиздат.1993-125с.

4.Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. Учебное пособие для пед. вузов и ИПК. - М.:1998. -176с.

5.Якиманская Н.С. Личностно – ориентированное обучение в современной школе. М.:1996. - 45с.

Наставничество - метод эффективного взаимодействия студентов

Чигина Эльмира Анатольевна
преподаватель специальных дисциплин
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

Ключевые слова: наставничество, формы наставничества, цели и задачи наставничества.

В настоящее время внедрение модели наставничества в системе среднего профессионального образования является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формирование взаимосвязанных знаний, умений и навыков, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешений типовых проблемных ситуаций в профессиональной области. Обеспечение заинтересованности обучающихся в образовательном процессе представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник. Наставниками могут быть студенты образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся, педагоги и сотрудники организаций. Наставляемым может стать любой обучающийся, а также молодой специалист.

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 применительно для Лениногорского нефтяного техникума, можно выделить следующие: «студент – студент»; «преподаватель – преподаватель»; «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, профессиональной деятельности и

первоначальных ключевых запросов участников программы, предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Рассмотрим наиболее подробно одну из форм.

Целью формы «студент – студент» является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

С целью выяснения необходимости практики наставничества в группах был проведен опрос среди студентов группы ГП-19 специальности «Прикладная геодезия» (таблица 1).

Таблица 1. Анкета

Вопрос	
1. Нужна ли организация наставничества в группе?	
2. В какой роли вы бы видели себя: наставник – ведущий или наставляемый - ведомый	
3. Развитию каких навыков будет способствовать наставничество по вашему мнению: - Работоспособность - Коммуникативные навыки - Навыки самоорганизации - Креативные навыки - Информационные навыки - Стрессоустойчивость - Лидерство - Навыки принятия решений - Ответственность - Критическое мышление - Эмоциональная эмпатия	

- Адаптивность и гибкость	
4. Возможно ли повышение качества знаний, на ваш взгляд?	

Результаты опроса сведены в таблицу 2:

1.Нужна ли организация наставничества в группе?	Да-72% Нет 28%
2. В какой роли вы бы видели себя: наставник – ведущий или наставляемый - ведомый	Наставник -38% Наставляемый -62%
3. Развитию каких навыков будет способствовать наставничество по вашему мнению: - Работоспособность - Коммуникативные навыки - Навыки самоорганизации - Креативные навыки - Информационные навыки - Стрессоустойчивость - Лидерство - Навыки принятия решений - Ответственность - Критическое мышление - Эмоциональная эмпатия - Адаптивность и гибкость	16% 12% 10% 7% 9% 4% 4% 8% 10% 4% 5% 11%
4. Возможно ли повышение качества знаний, на ваш взгляд?	Да-70% Нет-30%

Анализ проведенного опроса позволяет сделать вывод, что практика наставничества дает положительный результат: наставляемые могут развивать свои «гибкие» навыки, эффективнее справляться с поставленными задачами, улучшать учебные результаты, повысить качество знаний.

Форма наставничества «студент -студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной группы, при котором один из обучающихся находится на более высоком месте в рейтинге успеваемости и обладает более выраженными учебными навыками, организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации. Для более эффективной работы должен разрабатываться план работы для каждой пары студентов над решаемой проблемой. Обязательным условием является составление плана на каждую пару индивидуально с учетом особенностей характеров и возможностей студентов, а также с учетом желания работать в паре.

Таким образом, модель наставничества «студент-студент» эффективна для продуктивного включения в образовательную деятельность в рамках изучения новой дисциплины, а также подготовке высококвалифицированных специалистов, обладающих развитыми профессиональными компетенциями и «гибкими» навыками.

Список использованных источников:

1. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. «Наставничество: эффективная форма обучения».

Наставничество в профессиональном становлении молодых специалистов общепита

**Автор статьи: Шабаета Гульшат Имбетовна
преподаватель спецдисциплин
соавтор Гиляева Елена Витальевна
мастер производственного обучения
ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»**

*«...Если учитель соединяет в себе
любовь к делу и к ученикам,
он - совершенный учитель».
Л.Н. Толстой*

Наставник – человек особенный, ответственный и является действующим механизмом в адаптации молодых специалистов, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность **наставника**, с другой – деятельность ученика, воспитанника.

Цель наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, развитии и росту профессионального мастерства.

Поддержка и забота наставника помогает совершенствоваться в своей профессиональной деятельности.

Роль наставника в подготовке специалистов общественного питания может исполнять заведующий или старший повар данного общепита.

Производственная практика является составной частью образовательного процесса по профессии и имеет важное значение при формировании вида профессиональной деятельности.

Производственная практика является ключевым этапом формирования компетенций, обеспечивая получение и анализ опыта, как по выполнению профессиональных функций, так и по вступлению в трудовые отношения.

Практика показывает, что наставник необходим, прежде всего, в следующих случаях:

- 1) новичкам, пришедшим в слаженную команду, — им требуется не только доступ к информации и обучение новым навыкам, но и просто человеческая помощь и поддержка;

2) сотрудникам, у которых есть большой потенциал для профессионального роста, — в перспективе они смогут привести команду к новым достижениям ...



Наша задача заключается в подготовке профессиональных кадров, умеющих профессионально подходить к своей будущей профессии, соответствовать современным требованиям и быть востребованным у работодателя.

В ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» готовят специалистов по направлениям: «Повар, кондитер», «Технология продукции общественного питания» и «Кондитер». Для освоения профессиональных навыков в программу включены обучающие модули по разным направлениям организации и технологии приготовления. Данный подход по модулю способствует формированию определенных трудовых навыков на практике и в самостоятельной работе.

Совместно с мастерами производственного обучения и старшим поваром обучающиеся организуют работу буфета в техникуме, готовят различные виды блюд и изделий из теста, приобретают навыки формирования изделия, оформления блюда, учатся готовить разнообразные начинки, ставить на расстойку тесто и приобретают умения выпекать в жарочном шкафу. Мастера производственного обучения и повара техникума обучают правилам выбора продуктов, особенностям приготовления полезных блюд.

В процессе производственной деятельности обучающиеся получают профессиональные навыки в технологии приготовления блюд, формируют умения приготовить авторское блюдо, разбираться в современных требованиях.

В приказе Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 “Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования” от 24. 07. 2013 года прописано, что практика имеет целью комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности по специальности (профессии) среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности (профессии).

Администрация техникума серьезно подходит к вопросу прохождения обучающимися производственной практики в организациях. В учебном плане планируются и утверждаются все виды и этапы практики в соответствии с ОПОП СПО с учетом договоров с организациями.

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Список использованных источников:

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 “Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования” от 24. 07. 2013
2. Сеничева Ю. А. Методические рекомендации «Об организации наставничества в школе», Владивосток, 2020. – С 34.

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ЛЕКСИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ТАТАРСКОГО ЯЗЫКА РУССКОЯЗЫЧНЫМИ УЧАЩИМИСЯ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Шайхиева Гелюса Навиловна
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ №171»

В педагогике различают несколько моделей обучения: пассивная – обучаемый выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит); активная – обучаемый выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания); интерактивная – процесс обучения

осуществляется в условиях постоянного, активного взаимодействия всех обучаемых. Ученик и учитель являются равноправными субъектами обучения [4].

На сегодняшний день основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

Термин «интерактивное обучение» является сравнительно новым в педагогике. Он появился в педагогическом лексиконе в 1990-ых годах, когда пространство педагогики стало интенсивно осваиваться смежными науками. Относительно появления данного термина существуют различные версии. В научной литературе достаточно часто встречается упоминание о том, что идея интерактивного обучения возникла в середине 1990-ых годов с началом развития сети Интернет [2]. В связи с этим ряд авторов связывают интерактивное обучение с информационными технологиями, дистанционным образованием, с использованием ресурсов Интернета, а также электронных учебников и справочников, работой в режиме он-лайн и т.д. Одновременно существует точка зрения, не связывающая интерактивное обучение конкретными сроками появления, и, как следствие, более широкое толкование термина, которое рассматривает его как способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога с кем-либо (например, человеком) или чем-либо (например, компьютером).

Интерактивность обучения реализуется на двух уровнях: на уровне взаимодействия учителя и учеников и учеников между собой, и на уровне взаимодействия учащихся с используемыми ими средствами обучения, в основном электронными. Поэтому можно утверждать, что обучение стало действительно «интерактивным» именно после создания глобальной всемирной сети Интернет (1991 год) и появления первого веб-браузера (1994 год). С этого момента начинается использование термина «интерактивное обучение».

Однако следует отметить, что самостоятельной теории интерактивного обучения как таковой не существует, так как развитие интерактивного обучения происходило спонтанно, и теоретические исследования, призванные осмысливать его особенности и обеспечивать развитие, отстали от деятельности практиков. Разработки элементов интерактивного обучения находим в работах В. Сухомлинского, учителей-новаторов 70-80-х годов (Ш. Амонашвили, В. Шаталова, Е. Ильина, С. Лысенковой и др.).

Само слово «интерактивный» происходит от английского (inter – «между», «взаимный»; act — «действие»). Дословный перевод обозначает интерактивные методы - позволяющие учиться взаимодействовать между собой; а интерактивное обучение - обучение, построенное на взаимодействии всех обучающихся, включая педагога.

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности, когда учебный процесс протекает таким образом, что практически все

обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность обучающихся, воспитанников в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Происходит это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет обучающимся, воспитанникам не только получать новые знания, но и развивать свои коммуникативные умения: умение выслушивать мнение другого, участвовать в дискуссии, выработать совместное решение. Значительны и воспитательные возможности интерактивных форм работы. Они способствуют установлению эмоциональных контактов между учащимися, приучают работать в команде, снимают нервную нагрузку школьников, помогая испытать чувство защищенности, взаимопонимания и собственной успешности. Интерактивное обучение требует использования специальных форм организации познавательной деятельности и ставит вполне конкретные и прогнозируемые цели, например, создание комфортных условий обучения и включенность обучающихся в учебное взаимодействие, что делает продуктивным сам процесс обучения [3].

Интерактивное обучение позволяет решить сразу несколько задач: развивает коммуникативные умения и навыки, помогает установлению эмоциональных контактов между участниками процесса, обеспечивает реализацию воспитательных задач, поскольку заставляет работать в команде, прислушиваться к мнению каждого. Организация интерактивных методов обучения предполагает моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, общее решение проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей ситуации. Интерактивные методы на уроках математики ориентированы на:

1) развитие мышления школьников, определенной самостоятельности мысли: побуждают учеников к высказыванию своих соображений, стимулируют выработку творческого отношения к любым выводам, правилам и т.п.. Некоторые из них – «работа в парах», «работа в группах», «карусель» и др.. Направленные на самостоятельное осмысление материала, помогают задуматься, исследовать факты, проанализировать алгоритм решений, понимать их суть, проверить и себя и своего товарища, найти ошибку;

2) развитие сопротивления внушению мыслей, образцов поведения, требований других: побуждают учеников к отстаиванию своего мнения, создают ситуацию дискуссии, столкновение мнений. Применение методов «анализ ситуации», «решение проблем», учит детей противостоять давлению большинства, отстаивать свое мнение. Из-за столкновения взглядов учащиеся постигают суть, причины действий, поступков;

3) выработка критического отношения к себе, умение видеть свои ошибки и адекватно относиться к ним способствуют развитию таких умений, как видеть положительное и отрицательное не только в действиях товарищей, но и в собственных; сравнивать себя с другими и тщательно себя оценивать;

4) развитие стремления к нахождению лучших вариантов решения учебных задач предусматривают методы, которые ставят детей в реальную ситуацию поиска. В процессе использования интерактивных методов «мозговой штурм», «круг идей», «незаконченные предложения» принимаются все мнения детей, как реальные, так и вымышленные;

5) интерактивные методы направлены и на развитие умения находить совместные решения с одноклассниками, на повышение интереса школьников к изученному материалу.

Очень сложно классифицировать интерактивные методы, так как многие из них являются сложным переплетением нескольких форм и приемов:

- работа в парах
- ротационные (сменные) тройки
- карусель
- работа в малых группах
- незаконченное предложение
- мозговой штурм
- броуновское движение
- дерево решений
- дерево успехов
- ролевая (деловая игра)
- мозаика
- разминки.

Включение интерактивных технологий делает процесс обучения результативнее. Главный результат – это горящие глаза обучающихся, воспитанников, их готовность к творчеству, потребность в получении новых знаний и ощущение самостоятельности. Интерактивные технологии позволяют делать уроки, не похожими друг на друга. Это чувство постоянной новизны способствует интересу к ученью. Процент успеваемости и качества знаний растет вместе с интересом обучающихся, воспитанников к предмету.

Список использованных источников:

1. Горвиц Ю.М. Интерактивная доска Smart Board: до и во время уроков.- Информатика и образование. – 2006. – № 2 –123 с.

2. Капранова, Е. А. Интерактивное обучение: концептуальные подходы/Е.А. Капранова// Вестник Полоцкого государственного университета. - 2012. - № 7.

3. Мясоед Т.А. «Интерактивная технология обучения. Специальный семинар для учителей», М., 2004 – 151 с.

4. Суворова Н. «Интерактивное обучение: Новые подходы» М., 2005. -167 с.

5. Козина Е. Польза от интерактивного обучения/Е. Козина// Педагогика-2001.

6. Еделева Е.И. Интерактивные техники групповой работы/ Е.И. Еделева Е.И. школьный психолог. – 2004. №15.

7. Кашлев С.С., Технология интерактивного обучения./С.С.Кашлев – М.,2005г.

«Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста педагога в СПО»

Шигабутдинова Оксана Владимировна
преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж
Технологии и дизайна»

Твой учитель не тот, кто тебя учит, а тот, у кого учишься ты.

Ричард Бах

Наставничество своими корнями уходит в далекое прошлое. Принято считать, что оно имеет обыкновение передавать знания. Прототипом всех мудрецов являлся греческий герой Хирон, он вырастил армию мифологических персонажей таких как Геракл, Ахилл, Актеон, бог врачеватель Асклепий.

В образе Хирона древние греки представляли себе каким должен быть наставник, а он свою очередь был наделен природной интуицией, облагороженной и приспособленной к образованию. Без сомнения, в Древней Греции учителя и наставники пользовались большим уважением и авторитетом.

Актуальность этой темы очень важна в последнее время, так как назрела необходимость непрерывного развития кадров, т.е. создания условий для полного раскрытия их потенциала и способности вносить ощутимый вклад в деятельность своего учебного заведения.

Модернизация профессионального образования в Российской Федерации является созданием устойчивого механизма системы образования, удовлетворяющее социальным и экономическим потребностям страны, запросам личности, общества и страны в целом. Одной из задач среднего профессионального образования является повышение его эффективности.

В рамках федерального проекта в целях получения качественного положительного результата Министерством Просвещения Российской Федерации разработана и утверждена целевая модель наставничества и методические рекомендации.

В связи с этим значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В то же время в образовании наблюдается «кадровый голод» сохраняющийся на протяжении нескольких десятилетий, обусловлен старением педагогических кадров и как следствие снижение престижа профессии педагога.

На современном этапе развития научно технического прогресса во всех сферах деятельности стоит дилемма привлечения молодых специалистов. Начиная педагог с первого дня работы несет ту же ответственность что и опытные коллеги, а руководство ожидает от них высокого профессионализма. Для того чтобы решить задачу в положительном аспекте в рамках образовательного учреждения необходимо налаживать контакты.

В настоящее время, тема наставничества является приоритетной в сфере среднего профессионального образования. Наставничество само по себе является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставнику необходимо обладать такими качествами как, педагогический опыт, интеллектуальный потенциал, профессионализм, быть лидером и уметь вести за собой, обладать навыком умения учить и передавать знания, организовывать процесс и не бояться взять на себя ответственность.

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 нового специалиста в коллектив и помогает понять технологию работы. Педагог занимающий должность наставника прежде сего должен быть целеустремленным терпеливым, пользоваться авторитетом среди учащихся, коллег, родителей.

Успех в наставничестве во многом зависит от заинтересованности двух сторон. Для продуктивной совместной работы необходимо составить программу, комплекс мероприятий для получения ожидаемых конструктивных результатов. В то же время все мы разные и у каждого своя система ценностей и собственный жизненный путь и поэтому педагог - наставник не может настаивать на своем мнении и принимать решения за другого педагога.

Взаимодействие "коллега - будущий коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Система наставничества в ГАПОУ СПО Казанском Колледже Технологии и Дизайна представляет собой форму преемственности поколений, кроме того, наставничество - она из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров.

Решая задачу наставничества, наставнику необходимо придерживаться алгоритма действий - разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога, сформировать у молодого педагога потребность в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков полученных ранее, сформировать у него способность к рефлексии собственной деятельности, уметь критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

Также эффективной формой рефлексии собственной деятельности является участие в конкурсах, оно формирует у молодого педагога творческо-деятельную позицию, ориентирует на развитие педагогической компетентности, актуализацию педагогических находок и достижений.

В настоящее время в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов наставничества. Учитывая возможности нашего педагогического коллектива (в коллективе большая часть педагогов со стажем) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации мы отдаем этому методу значительное предпочтение. Работа наставника ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную и педагогическую среду. Молодой педагог чувствует себя увереннее, тем самым закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

На начальном этапе, именно наставник отвечает за реализацию информационной организационной обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.