

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Ставропольский региональный многопрофильный колледж»

СБОРНИК СТАТЕЙ

краевого семинара
«Роль наставничества в образовательной
среде образовательной организации»



Ставрополь, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Бледных Е.В. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ СРМК	3
Дибя О.С. НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ СПО ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ». ВИДЫ И ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИЗ ОПЫТА ПЕДАГОГОВ- НАСТАВНИКОВ ГБПОУ СРМК	8
Есауленко Н.А. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ЧЕМПИОНАТНОМУ ДВИЖЕНИЮ «ВОРЛДСКИЛЛС»	12
Кабачков В.В. РОЛЬ НАСТАВНИКА – РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА	16
Калайтанова Ю.Ю. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»	20
Краскова О.В. РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА	24
Митченко С.И. НАСТАВНИЧЕСТВО В КУЛЬТУРНО-ТВОРЧЕСКОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА ПО ФОРМЕ ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ	30
Портнова Т.В. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ	36
Саенко И.А. НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	48
Терентьева Е.А. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА» КОЛЛЕДЖА	52
Фатьянова Т.П. СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА, КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА	57
Щукина О.Е. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ВОЛОНТЕРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	62

Бледных Е.В.

Email: srmk@mosk.stavregion.ru

ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,

г. Ставрополь

В Советском Союзе система наставничества появилась ещё до войны, в 1930-х годах. А начиная с 1950-х годов и до распада СССР, наставничество в стране было поставлено на широкую ногу.

С начала 90-х, в связи с появлением рыночных отношений, наставничество пошло на спад. Конкуренция сделала своё дело — люди стали бояться за своё место, соответственно, не хотели передавать свои знания и опыт более молодым. Во многих организациях в связи с этим произошла утрата критически важных знаний.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России в своем выступлении Владимир Путин отметил: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества»

С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

07 мая 2018 года вышел Указ Президента Российской Федерации от № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», где наставничество было принято одним из ведущих механизмов реализации инициатив президента.

Наставничество играет одну из ведущих ролей в национальном проекте «Образование», включая федеральные проект «Молодые профессионалы» и другие проекты.

В целях достижения сквозного результата вышеперечисленных проектов разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся и утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г.

В методологии (целевой модели) наставничества обучающихся четко обозначено: «Образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества».

В Паспорте Федерального проекта «Молодые профессионалы» указано, что «не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, должны быть вовлечены в различные формы наставничества.»

С 1 июля 2020 г. идет внедрение апробированной методологии наставничества в системе СПО. Это позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся».

Поэтому актуальность возрождения института Наставничества бесспорна.

Основанием для внедрения Модели наставничества в нашем колледже кроме вышеперечисленных нормативных документов является и Приказ Министерства образования Ставропольского края от 30 сентября 2020 года «О создании регионального центра наставников на базе НГГТИ».

В колледже для регламентации процесса внедрения целевой модели наставничества издан пакет нормативно-правовых документов о внедрении целевой модели наставничества на уровне колледжа: Положение о программе наставничества, Программа наставничества; Дорожная карта внедрения целевой модели.

Соглашения о партнерстве с предприятиями, договоры о практическом обучении, положение о наставничестве, планы работы совместной деятельности наставника и наставляемого, созданы «База наставников» и «База наставляемых», разработана сопроводительная документация для реализации

программы наставничества в колледже; изданы приказы о создании наставнических пар, об утверждении программы наставничества.

Разработана структура целевой модели наставничества, согласно которой в колледже реализуются четыре формы наставничества, которые отражены на слайде.

Определены внешний и внутренний контуры структуры целевой модели наставничества.

Разработана структура управления целевой модели наставничества. Управление процессом реализации Программы Наставничества осуществляет директор, координатор и кураторы по формам наставничества организуют процесс реализации.

В процессе реализации программы наставничества в соответствии с дорожной картой реализации целевой модели наставничества осуществляются 7 этапов наставничества:

- *Этап 1.* Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- *Этап 2.* Формирование базы наставляемых;
- *Этап 3.* Формирование базы наставников;
- *Этап 4.* Отбор/выдвижение наставников;
- *Этап 5.* Формирование наставнических пар/групп;
- *Этап 6.* Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- *Этап 7.* Завершение внедрения Целевой модели

В рамках реализации формы наставничества «Педагог – педагог» в нашем колледже создана система организации поддержки молодых педагогов. За каждым педагогом ежегодно закрепляется опытный педагог, формируются наставнические пары, планируется индивидуальный план. Организована работа школы молодого педагога «Диалог». За всеми 25 педагогами, приказом директора закреплены наставники и организована работа с ними.

При подготовке к реализации программы наставничества было организовано прохождение курсов повышения квалификации администрацией и педагогов колледжа на базе Донского методического центра, НГГТИ,

Московского государственного психолого-педагогического университета. Повышение компетенции педагогов по освоению технологии наставничества реализуется в колледже через работу Школы наставничества; участие в круглых столах, вебинарах различного уровня по проблемам наставничества; и других формах.

С целью стимулирования работы наставников в колледже разработана система. В стимулирующие выплаты включен критериальный показатель оплаты за проведение работы по наставничеству

Результативность включенности в процесс реализации программы наставничества представлена ниже. В программу наставничества за 2020-2021 годы было вовлечено 1252 наставника и наставляемых по всем формам наставничества. Из числа студентов в качестве наставляемых по федеральному проекту Молодые профессионалы должно быть вовлечено не менее 10% от общего количества обучающихся.



В колледже обучается 2175 студентов, из них в 2021 год стали наставляемыми 237 человек, что составляет 10,9 %, то есть показатель выполняется. Но для нас важно не только выполнение цифр, сколько результаты проводимой работы, ее полезность и важность для наставляемых. И в этом направлении мы видим необходимость в ее совершенствовании. Поэтому в течение всего периода мы заслушиваем результаты работы по формам наставничества на заседании Совета колледжа, педсовета; отчеты наставников – на заседаниях кафедр.

Наставники колледжа по всем формам наставничества сегодня на семинаре представят опыт работы по результатам проведенной работы по наставничеству.

Мы глубоко убеждены, что правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.

Литература

1. С.Л. Иваньковский, Вопросы монополизации формирования трудового потенциала в условиях инновационного развития российской экономики[Текст]/С.Л. Иваньковский, А.М. Самочадин // Вестник НГУ им. Н.И. Лобачевского.- 2013.-№3.-С.100-107.
2. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichestva-v-shkole> (Дата обращения: 30.08.2020).
3. Червонный, М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования / М.А. Червонный // Ped.Rev. – 2017. – № 3 (17). – С.16-23.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ СПО ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ». ВИДЫ И ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИЗ ОПЫТА ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ ГБПОУ СРМК

Дибба О.С.

Email: dos11.76@mail.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

Наставничество – универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации, технология интенсивного развития личности как наставляемого, так и наставника, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, методкомпетенций и ценностей, построения индивидуальность плана взаимодействия наставника и наставляемого, ориентированного на конкретный результат.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, оказываемым комплексную поддержку на пути социализации, взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии скрытого потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, конструктивного партнерства, диалога и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников, а также построения траектории взаимодействия в рамках программы наставничества, нацеленной на получение конкретного результата.

Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию и усвоению новых компетенций, органичному становлению полноценной личности наставляемого и реализации психолого-педагогических умений наставляемого.

В ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж» с 2020 года внедрена и успешно реализуется целевая модель наставничества по формам «педагог-педагог», «педагог-студент», «студент-студент», «работодатель-студент».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов колледжа.

Из опыта работы по сопровождению реализации данной формы наставничества можно выделить успешные виды взаимодействия педагогов, такие как:

- ✓ Наставничество при подготовке к участию в научно-практических, предметных конференциях, олимпиадах городского, краевого, всероссийского уровня с получением по итогам участия призового места или сертификата участия, что считается хорошим показателем результативности программы наставничества.
- ✓ Наставничество при подготовке обучающихся в участии в чемпионатном движении WorldSkills Russia. Данный вид взаимодействия, как показал опыт реализации в нашем колледже, – один из самых трудных и ответственных, поскольку не каждый педагог обладает опытом участия в оценке и проведении демонстрационного экзамена, регионального этапа или самого чемпионата по стандартам WorldSkills по соответствующей компетенции. Подобный вид наставничества требует от педагога готовности выходить за рамки своих должностных, профессиональных обязанностей, поскольку сопровождение осуществляется от разработки индивидуального плана работы с

наставляемым до нахождения с обучающимся на соревновательной чемпионатной площадке, как правило, с выездом за пределы Ставропольского края. Наставник в данном случае будет сочетать в себе такие роли, как педагог, психолог, воспитатель, друг. На протяжении последних трех лет этот вид наставничества успешно развивается в нашем колледже, отмечается значительный рост вовлеченности преподавателей и студентов, а результатом плодотворной работы служат призовые места, полученные студентами, и показатели в общероссийском рейтинге. В 2021 году в рейтинге медального зачета Ставропольский край занял 31 место, в рейтинге по 700-бальной шкале – 24 место. Стратегия развития наставничества в рамках реализации подготовки к чемпионатному движению должна включить в себя механизм мотивации педагогов к наставнической деятельности, присвоения педагогу статуса «педагог-наставник», материальное вознаграждение; усовершенствование системы мотивации и программы подготовки обучающихся к различным этапам чемпионатов; создание условий для реализации наставничества; подключение к участию работодателей.

- ✓ Наставничество при подготовке и адаптации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в участии чемпионатного движения «Абилимпикс». Цель данной формы наставничества – вовлечение студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ в чемпионатное движение, не просто подготовка к выполнению чемпионатного задания, а преодоление совместно с обучающимся психологических барьеров в учебе и адаптации в коллективе, поднятие уровня самооценки такого студента за счет разворота вектора профессиональной направленности в область, ранее ему не известную. Примером может служить участие студента, обучающегося по специальности «бухгалтерский учет», его

подготовка и выступление на чемпионате «Абилимпикс» в компетенции «Швея», на которой он проявил себя в другой, ранее до чемпионата ему неизвестной профессиональной области. Данная форма наставничества требует высокой психологической готовности педагога-наставника, желания оказывать постоянную психологическую поддержку студенту с ОВЗ, учитывая его индивидуальные психофизические, эмоциональные и психологические особенности. Работа по подготовке студента к участию в «Абилимпикс» строится на принципе продвижения благополучия и безопасности обучающегося (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства, интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого).

Универсальность технологии наставничества формы «педагог-студент» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого студента колледжа и, в частности, для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которым приходится преодолевать психологические барьеры в учебе и адаптации в коллективе. Перед кураторами программы наставничества стоит задача по поднятию престижа педагога в роли участника программы и созданию комфортных психологических, образовательных, материальных условий.

Литература

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26.
2. Болдина М. А., Деева Е. В. Понятие и сущность профориентационной работы в образовательном учреждении // Социально-экономические явления и процессы. 2012. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-suschnost-proforientatsionnoy-raboty-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 09.08.2020).

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ЧЕМПИОНАТНОМУ ДВИЖЕНИЮ «ВОРЛДСКИЛЛС»

Есауленко Н.А.

Email: streicsh@mail.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

*«Если талант - это дерево, то наставник - корни и садовник
одновременно. Хотя часто именно он остаётся за скобками»*

Р. Уразов

В настоящее время в процессе обучения профессии участие в профессиональных конкурсах и внедрение элементов WorldSkills в учебный процесс предоставляют студенту широкую возможность освоить профессиональные компетенции на рабочем месте или в ситуации, имитирующей трудовую среду, а также адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности.

Очень важна роль наставника в подготовке студентов, участвующих в профессиональных конкурсах WorldSkills. Именно наставник должен стать для ребят лидером при выборе компетенции для участия в чемпионате, быть помощником в организации учебной деятельности при подготовке к чемпионату и создателем благоприятного климата с применением различных форм воспитательной работы.

В результате этой работы формируются претенденты для участия в конкурсах, которые преодолеют социально-психологические барьеры, достойно выполняют задания и пройдут отборочные, региональные и национальные чемпионаты профессионального конкурса.

При подготовке к чемпионатам по компетенции «кибербезопасность» конкурсанты проходят несколько этапов:

1. Отбор и регистрация участников. Определение команд (здесь наставниками выступают классные руководители и преподаватели дисциплин).

Основными критериями отбора является желание студента принимать участие в чемпионате. Желание участвовать, профессионально развиваться, а также чётко понимать объём временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и участием в конкурсе. Немаловажен интерес к данной сфере деятельности. Это может стать дополнительным стимулом для студента при подготовке к чемпионату, это позволит решить сразу несколько задач: подготовиться к конкурсу, расширить свои знания по модулю, уточнить свой будущий выбор. Безусловно ключевым будет и способность к профессии и обучаемость.

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

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

3. Выполнение модулей задания с учетом времени (по отдельным разделам и целым модулем) На этапе подготовки к первому чемпионату по Кибербезопасности взаимодействие было построено по схеме – педагог – студент. Но в рамках подготовки к следующему мы сможем усложнить структуру и уже взаимодействовать по схеме педагог – студент и студент – студент.

4. Упор в выполнении на задания наиболее сложного уровня – национальный чемпионат прошлого года.

5. Мотивационная, психологическая и практическая подготовка участников

По результатам целого года и чемпионатного пути в компетенции можно провести и оценку эффективности системы наставничества в рамках Worldskills.

Работа показала:

- ✓ готовность сотрудников выходить за рамки своих обязанностей, тратить дополнительную энергию для достижения целей образовательной организации,
- ✓ вовлеченность возникает тогда, когда сотрудники (а за ними и студенты) делают свой выбор в пользу успехов колледжа.

Условия для дальнейшего успеха - это создание организацией возможностей для реализации энтузиазма и вовлеченности людей: отсутствие значимых организационных препятствий, реализация собственного потенциала, интересная работа. Для того, чтобы добиться максимальной отдачи от персонала, любая организация должна создавать сотрудникам условия для успешной работы одними из них могут стать:

- ✓ Разработка механизмов мотивации педагогов к наставнической деятельности, признания его роли и места в обществе, присвоению педагогу, занимающемуся наставнической деятельностью статуса педагог-наставник.
- ✓ Развитие института педагогического наставничества в профессиональных образовательных организациях с целью успешной адаптации молодых педагогов в профессиональной деятельности.
- ✓ Разработка механизмов участия работодателей в реализации модели наставничества по сопровождению и дальнейшему трудоустройству выпускников с инвалидностью или ограниченными возможностями

здоровья и модели корпоративного наставничества с целью глубокого ознакомления обучающихся с корпоративной культурой компаний, содействия выработки навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике.

- ✓ Разработка системы мотивации обучающихся и программы их подготовки к участию в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.

Литература

3. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с. 14.
4. Самоукин А.И., Самоукина Н.В. Выбор профессии: Путь к успеху. – Дубна: ООО «Феникс +», 2000. – 192 с. 15. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.
5. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования : практическое пособие [Текст] / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина [и др.]; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с. 2.
6. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26.
7. Болдина М. А., Деева Е. В. Понятие и сущность профориентационной работы в образовательном учреждении // Социально-экономические явления и процессы. 2012. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-suschnost-proforientatsionnoy-raboty-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 09.08.2020).
8. Тазетдинова, Е. Н. Функциональная модель формирования профессиональных компетенций обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения» [Текст] / Е. Н. Тазетдинова // Актуальные вопросы образования и науки: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. – Тамбов, 30 декабря 2013 г. – Тамбов, 2013. – Ч. 7. – С. 145-146.
9. Тимошенко, А. И. Гражданская идентичность и приемы ее формирования в профессиональной образовательной организации [Текст] / А.И. Тимошенко, Е.Н. Тазетдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 142–143.

РОЛЬ НАСТАВНИКА – РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Кабаков В.В.

Email: kabakov-2566@mail.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

Одной из задач Федерального и регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», стоящих перед профессиональными образовательными организациями является «Разработка методологии наставничества в системе среднего профессионального образования, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков» и как результат:

- ✓ сформировать организационно-методическую основу для внедрения и последующего развития механизмов наставничества в системе среднего профессионального образования;
- ✓ обеспечить привлечение в роли наставников обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики;
- ✓ обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.

Поэтому в рамках реализации Программы Наставничества колледжа одной из самых важных форм наставничества нами определена форма «Работодатель – студент».

В программе наставничества определены цели и задачи наставничества.

Цель данной формы наставничества мы видим в приобретении наставляемым нового опыта, через взаимодействие с наставником, решение при его помощи и поддержке конкретных жизненных, личных и профессиональных

задач, развитие новых навыков и компетенций в реальных условиях производства

Основные задачи формы наставничества работодатель – студент:

- ✓ повышение уровня профессиональной подготовки студента, за счет прохождения практики в форме практической подготовки на оборудовании, отвечающем современным, мировым стандартам в т.ч. стандартам WorldSkills;
- ✓ ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- ✓ содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- ✓ помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального
- ✓ потенциала;
- ✓ повышение осознанности в вопросах выбора профессии,
- ✓ самоопределения, личностного развития, адаптация в трудовом коллективе;
- ✓ развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом;
- ✓ повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности

Возникает вопрос как выглядит портрет работодателя-наставника?

Сегодня работодатель-наставник это равнодушный профессионал с большим 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. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Безусловно, организовать данную форму взаимодействия наставничества сложно. Администрация колледжа старается создать систему взаимодействия с организациями, предприятиями, чтобы студенты получили актуальные знания и

навыки, которые будут им необходимы для профессиональной подготовки и трудоустройства, дальнейшей самореализации, а предприятиям – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производства.

Для формирования организационно-методической основы внедрения и последующего развития механизмов наставничества в колледже нами разработано нормативно-документационное сопровождение:

- ✓ договор о практической подготовке обучающихся;
- ✓ заявление об участии в программе наставничества от наставляемого и наставника, согласие на обработку персональных данных;
- ✓ соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым;
- ✓ опросная анкета наставника и наставляемого;
- ✓ индивидуальный план развития под руководством наставника;

После определения наставнических пар студента и работодателя издается приказ о закреплении наставнических пар по реализации программы наставничества.

Наиболее активно включились в реализацию программы наставничества организации Ставрополя: СЭТЗ «Энергомера», АО «Ставропольский инструментальный завод», АО «Микрон», ООО «Бетон-сервис», МУП «Водоканал», АО «Электроавтоматика», ПАО Ставропольский радиозавод «Сигнал», АО «Монокристалл», ПАО завод «Атлант», ГУ ПЧТС ФПС по Ставропольскому краю, ООО ТД «Альянс».

Реализацию формы наставничества «работодатель – студент» начата в колледже с 1 сентября 2020 года. За этот период вовлечено в программу за 2020-2021 г. – 266 студентов колледжа; за 2021–2022 г. – за первый семестр уже 137 человек; на 2 семестр запланировано 155 человек (рис.1)



Рисунок 1. Количество студентов, задействованных в реализации программы наставничества по форме «работодатель-студент» за 2020-2021, 2021-2022 учебные годы.

Таким образом, по форме наставничества «работодатель-студент» в программе участвует 292 человека.

Для внедрения и последующего развития механизмов наставничества колледжу необходимо до 2024 года вовлечь в программу наставничества 70% студентов. Это довольно серьезная задача и именно форма наставничества «работодатель-студент» способна дать основные показатели для решения данной задачи.

Литература

1. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования : практическое пособие [Текст] / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина [и др.]; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с. 2.
2. Ломакина Т.Н., Решетникова Е.Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. – № 3. – С. 25-30.
3. «Профстажировки 2.0»: 500 новых карьерных решений URL: <https://regnum.ru/news/economy/2869656.html> (дата обращения 10.07.2020).
4. Будущее России. Национальные проекты. 27 февраля 2020 г. Кириенко: конкурс «Профстажировки 2.0» востребован молодежью и работодателями. URL: <https://futuresussia.gov.ru/nacionalnyeproekty/kirienko-konkurs-profstazirovki-20-vostrebovan-molodezu-i-rabotodatelami> (дата обращения 10.07.2020)

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»

Калайтанова Ю.Ю.

Email: ykalaytanova@yandex.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

Сегодня качество образования зависит в первую очередь от того, насколько эффективно работает образовательная организация. Сфера образования постоянно развивается, меняется содержание педагогической деятельности, предъявляются новые требования к студентам и педагогам. Изменения в образовательных стандартах приводят к появлению новых компетенций, которыми должны обладать обучающиеся для достижения целей образовательного процесса, своих собственных карьерных притязаний и планов.

В современных условиях системы образования особое значение приобретает тот факт, что первокурсник должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях учебной и практической деятельности, а родители и педагоги ожидают от них безупречной учебы и быстрой социальной адаптации.

Под социальной адаптацией ребенка понимается процесс включения индивида в социальные отношения – процесс активной адаптации ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации, к принятым в обществе правилам и нормам поведения, а также процесс преодоления последствия психологической или моральной травмы. Основными проявлениями социальной адаптации являются взаимодействие человека с окружающим миром и его активная работа. Важнейшими средствами достижения социальной адаптации являются общеобразовательное и воспитательное, трудовое и профессиональное обучение. Каждый человек проходит процесс социальной адаптации в процессе своего индивидуального развития и профессионального

развития. Другая сторона социальной адаптации – специально организованный образовательный процесс, способствующий включению подростка в социальные отношения. Для нас актуально второе понимание. Таким образом, под социальной адаптацией студента мы будем понимать нормы, позволяющие ребенку приобрести осведомленность, необходимую для успешной социализации. Лучше всего это могут сделать студенты, находясь в позиции «равный равному».

В ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж» успешно реализуется программа наставничества по форме «студент-студент». Целью реализации программы наставничества по форме «студент-студент» является оказание помощи первокурсникам в социальной адаптации к новым условиям образовательного процесса в колледже. Методической службой колледжа определено три основных этапа взаимодействия студента-наставника и наставляемого.

1 этап – адаптационный (ознакомительный). Студент-наставник определяет круг обязанностей и полномочий первокурсника, а также выявляет недостатки/проблемы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Студент-наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку умений первокурсника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Студент-наставник проверяет уровень реализации намеченных целей и задач, реализацию индивидуального плана работы наставника и наставляемого.

Методической службой колледжа разработан пакет сопроводительной документации для реализации программы наставничества по форме «студент-студент»:

- ✓ заявление на вступление в программу наставничества;

- ✓ согласие на обработку персональных данных наставника и наставляемого;
- ✓ соглашение между наставником и наставляемым о сотрудничестве и работе в программе;
- ✓ индивидуальный план работы наставника и наставляемого по форме наставничества «студент-студент»;
- ✓ кейс как итоговый продукт реализации программы наставничества по форме «студент-студент».

Кроме того, определены основные принципы формирования системы наставничества в колледже:

- ✓ принцип добровольности и целеустремленности работы наставника и наставляемого;
- ✓ принцип психологической совместимости и контакта наставника и наставляемого;
- ✓ принцип личного примера наставника;
- ✓ принцип доброжелательности и взаимного уважения;
- ✓ принцип принятия личного мнения и уважительного отношения к мнению подшефного;
- ✓ принцип совместного планирования и выбора форм и методов работы, определения конечного результата работы наставнической пары.

В профессиональном образовании отмечают основные типы адаптации человека:

1) через приспособление к существующим обстоятельствам путем вхождения в среду или совершенствование себя (активность человека в этом случае идет на лучшее и все более полное приспособление к среде за счет своих собственных ресурсов и личностных резервов);

2) через самоустранение, уход из среды, если невозможно принять ценности окружения как свои и не удалось изменить и покорить окружающий мир.

Исходя из этих критериев, методической службой колледжа сформулированы основные цели организованной подготовки студентов к вступлению в образовательную среду колледжа:

- ✓ определение своих собственных целей для личностного и профессионального развития;
- ✓ усвоение «правильного» отношения к трудностям и неудачам;
- ✓ построение своей собственной «картины профессионального успеха и возможностей»;
- ✓ реализация своих притязаний, хобби, увлечений.

Таким образом, на сегодняшний день внедрение Целевой модели наставничества в ГБПОУ СРМК является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Реализация программы призвана обеспечить условия, позволяющие максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формировать профессиональные компетенции. Обеспечить высокий уровень включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, сформировать систему студенческого сообщества и самоуправления.

Литература

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – М., 2007. 2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ / К. Ю. Белая. – М., 2004. 3. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
2. Васильева, А. И., Бахтурина, Л. А., Кобитина, И. И. Старший воспитатель детского сада / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – М., 1990.
3. Вершинина, Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду : справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с. 6.
4. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде / А. Е. Морин, А. С. Антропова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 31.1 (373.1). — С. 56-58. — URL: <https://moluch.ru/archive/373/83590/> (дата обращения: 04.12.2021).

Краскова О.В.

Email: olga.kraskova@mail.ru

ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,

г. Ставрополь

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

А.С. Макаренко

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

В настоящее время все чаще наблюдается проблема в нехватке молодых специалистов, работающих в сфере образования. Ежегодно выпускники колледжей, институтов, университетов получают среднее и высшее образование. Эти образовательные учреждения выпускают достаточное количество молодых учителей, но по специальности работать никто не хочет. Отсюда возникает вопрос «Почему так происходит?». Скорее всего, на это существует множество причин.

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 (законные

представители) или лица, их заменяющие, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

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

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

В нашем колледже, в рамках реализации программы наставничества, реализуется форма наставничества «Педагог- педагог». Уже более 20 лет в колледже организуется взаимодействие опытного и молодого педагогов. Официально, соответствующим приказом директора, 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.

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

В колледже создана база наставников, где опытный педагог предлагает поделится своим опытом с начинающими специалистами. Подбор наставника проводится в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин и психологической совместимостью. Приказом директора я была определена наставником по специальностям «Программирование в компьютерных системах» и «Информационные системы и программирование» с квалификацией «Программист».

Сотрудничество опытного и молодого педагога осуществляется в режиме наставничества в течение двух лет.

Свое взаимодействие мы начали с составления соглашения о сотрудничестве и планирования совместной работы: провели анализ профессиональных проблем, наметили цели и задачи, определили направления деятельности.

Следующим шагом в совместной работе стала разработка индивидуального плана профессионального развития, в котором заявлены следующие приоритетные направления:

- ✓ анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления;
- ✓ вхождение в должность;
- ✓ направления профессионального развития педагогического работника;
- ✓ представление результатов работы.

Начинающему педагогу в процессе адаптации необходимо овладевать сразу несколькими профессиональными ролями. Он и преподаватель, и классный руководитель, и воспитатель, и коллега, и организатор, также член кафедры и 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, ПТП, ФОС, КИМ 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.

Результатом работы с наставником в режиме взаимодействия по определенным направлениям сотрудничества стало:

1. Разработка планирующей документации по преподаваемым учебным дисциплинам и профессиональным модулям. Рабочие программы и ПТП: ОП 05 Основы алгоритмизации и программирования, МДК 02 Технология разработки и защиты баз данных, МДК 03 02 Инструментальные средства разработки ПО, КИМ, ФОС, методические рекомендации по самостоятельной работе, практическим и лабораторным работам, поурочные планы.

2. Качественная подготовка к учебным занятиям: уровень обученности в группах за 2020-2021 год – 97,4 %, качество знаний – 84 %.

Всего в группе – 25 человек, из них отличников – 3 человека, хорошистов – 16 человек.

3. Организация участия в конкурсах обучающихся:

Мероприятие	Количество	Роль
Введение в Кибербезопасность - курс CiscoNetworkingAcademy®	22 студента	Инструктор
Международный конкурс «Звездный час»	5	Координатор
Всероссийская образовательная онлайн-олимпиада по информатике в номинации информационные технологии – 1 место	1	Преподаватель
Участие во Всероссийском образовательном проекте в сфере цифровой экономики «Урок цифры»	4	Преподаватель

Всероссийский конкурс «Большая перемена»	61	Преподаватель
Олимпиада Санкт-Петербургского университета технологии управления и экономики «Азимут» по информатике	1	Преподаватель
Участие в конференции, проводимой в рамках недели кафедры	1	Руководитель

4. Повышение квалификации молодого педагога:

- ✓ Диплом о профессиональной переподготовке «Педагог СПО: Реализация ФГОС нового поколения»;
- ✓ Эксперт Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills Russia» Ставропольский край – 2021, компетенция «Кибербезопасность»;
- ✓ Региональный эксперт конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс»;
- ✓ Навыки оказания первой помощи в образовательных организациях;
- ✓ Онлайн зачет по педагогической грамотности.

Наблюдение за работой молодого педагога в течение последнего года показало, что мотив стремления к успеху, творчеству у Елены Лом-Алиевны доминирует над мотивом избегания неудач, а высокий уровень нравственности, интеллекта говорит о способности педагога к саморазвитию. Она вместе с наставником принимала активное участие в разработке учебных, дидактических, методических материалов, обеспечивающих учебно-воспитательный процесс, принимала участие в организации, проведении и подготовке студентов к внеурочным мероприятиям, международным олимпиадам и конкурсам, сама участвовала в различных мероприятиях:

- ✓ участие в форуме «Найди свой путь к успеху» в 2020 и 2021 году;
- ✓ круглый стол для преподавателей «Цифровая образовательная среда»;

- ✓ участие в неделе кафедры: Игра «КиВиН», студенческая конференция;
- ✓ участие в Виртуальном форуме Сетевой академии CISCO»;
- ✓ участие в конкурсе «Преподаватель года - 2021».

Таким образом, представленный опыт наставничества позволяет говорить об эффективной системе взаимодействия опытного педагога и молодого специалиста.

Реализация программы профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста, позволяет даже первые занятия 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.

Литература

1. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении [Текст] / Е.И. Петренко // 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.

НАСТАВНИЧЕСТВО В КУЛЬТУРНО-ТВОРЧЕСКОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА ПО ФОРМЕ ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ

Митченко С.И.

Email: srmk.stavropol@yandex.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

*«Распознать, выявить, раскрыть, взлелеять,
выпестовать в ученике его неповторимо-индивидуальный
талант и поднять личность на высокий уровень
расцвета человеческого достоинства».*

В.А. Сухомлинский

В рамках реализации программы наставничества в нашем колледже я для себя приняла решение участвовать в качестве наставника по форме педагог-студент и приняла участие в анкетировании.

Анкета включала вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени на взаимодействие.

Заполняя анкету, предложила свои умения: ораторское искусство, культура речи, социальная и культурная адаптация.

Чтобы быть наставником надо имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного профессионального результата, суметь передать для поддержки процессов творческой самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Цель наставничества по форме педагог студент вижу в раскрытии потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и творческой самореализации на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, Ставропольского края, исторических и национально-культурных традиций.

На заседании наставников и наставляемых произошла встреча с ребятами, выбравшими меня в качестве наставника, но и сама замечаю талантливых студентов. В нашем колледже их невозможно не заметить, здесь проходит огромное количество культурных событий, в которых принимают участие наши студенты: конференции, открытые уроки, конкурсы профессионального мастерства, классные часы. Оцениваю у выступающих студентов дикцию, голос, манеры, умение держаться, внешний вид и предлагаю дальнейшее сотрудничество в развитии их творческих способностей, культурной адаптации в обществе.

Обязательным условием первого этапа программы наставничества явилось заполнение обязательных документов, заявление, заполнение наставляемыми или их законными представителями согласия на обработку персональных данных.

В сентябре организовано наставничество с 6 студентами, а с сентября 2021 г. уже принимают участие в программе более 10 человек.

При повторной встрече провела анкетирование, чтобы лучше узнать наставляемых: их литературные предпочтения, где уже участвовали, имеют ли достижения, пишут ли собственные стихи. Готовы ли творчески развиваться. Чтобы бы хотели получить от взаимовыгодного сотрудничества?

С каждым составили индивидуальный план развития.

Взаимодействие с наставляемыми ведется в режиме внеурочной деятельности. Проводится подготовка, а затем и участие в конкурсах, проектных работах, совместные посещения культурных мероприятий, способствующих развитию творческой деятельности, чувства сопричастности и интеграции в культурное сообщество.

Помогаю сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, отрегулировать «входящую информацию», очертить контур собственных интересов, предложить развивающую специальную литературу. Уччу применять навыки критического мышления при отборе стихов, прозы, литературы для проектов.

По результатам анкетирования определились с личными умениями наставляемых, у кого-то лучше, получается, читать прозу, у другого, только поэзию, либо лирические произведения или патриотические и т.д.

В условиях дистанционной работы появились новые интересные формы работы. Наставляемые чтобы представить свое творчество, должны владеть цифровыми технологиями: иметь аккаунты в социальных сетях, работать в компьютерных программах. Наставляемым пришлось освоить дополнительные умения: фотографировать, снимать видео, делать монтаж видеоматериалов, уметь записать свое чтение стихов или прозы, создать полноценный видеофильм с титрами, заставками, музыкой и отослать на конкурс, уметь пройти регистрацию в социальных сетях.

Время встреч распределяю так, чтобы с каждым можно было поработать по индивидуальному плану.

Результаты не заставили себя ждать.

Наставляемые два года подряд принимают участие в городском конкурсе чтецов, посвященного ставропольскому писателю Витиславу Ходареву «Я люблю Россию». Для конкурса были созданы фильмы чтения стихов писателя. Итог: первое место в городском конкурсе и два наставляемых вошли в 10 лучших чтецов.

Подготовили с наставляемыми колледжный конкурс, посвященный творчеству И.В. Кашпуровак 95-летию со дня рождения поэта.

Три наставляемых студента приняли участие во Всероссийском конкурсе чтецов «Литературная Россия» и заняли два вторых места в своих номинациях.

Шесть наставляемых приняли участие в Международном конкурсе «Узнай Россию». Донское слово и получили благодарственные письма за чтение прозы из произведений М.Шолохова, А.П. Чехова А.И. Солженицына, В. Закруткина. Оператор конкурса – Общероссийская молодёжная общественная организация "Ассоциация почётных граждан, наставников и талантливой молодёжи". Посмотреть выступления наших студентов можно на сайте конкурса <https://vk.com/glorygallery>.

За участие в краевом конкурсе творческих работ «Рождество Христово» - 2021 среди студентов профессиональных образовательных организаций за научно-исследовательскую работу наставляемая заняла в номинации реферат-второе место, а двое других наставляемых в номинации декоративно-прикладное творчество получили сертификаты участников.

Несколько проектов выполнено в содружестве со Ставропольской краевой научной библиотекой им. М.Ю. Лермонтова:

«Сейчас бы только жить...»: письма войны как вечная память» (фильм чтения писем на сайте краевой библиотеки https://www.youtube.com/watch?v=X_RMJufEJXw);

Акция «Время читать!», посвященная чтению стихов о Великой Отечественной войне. Чтецы-наставляемые получили опыт публичного выступления и читали стихи собственного сочинения о войне.

Двое наставляемых определились в группе как ведущие.

Они два года ведут митинги организованные совместно с Администрацией Промышленного района, посвященные освобождению Ставрополя от немецко-фашистских захватчиков. Также ими проведено мероприятие для ветеранов комсомола к 100-летию комсомольской организации Ставрополя.

Наставляемые организовали акцию «Голос памяти» (размещено https://vk.com/srmk_stav26) к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.

Наставляемые студенты участники флешмобов к юбилеям писателей: Н. Некрасова, К. Симонова, С Есенина, «Читаем Бунина» к 150-летию со дня рождения, «Читаем Блока «*Не может сердце жить покоем*» к 140-летию со дня рождения русского поэта Александра Александровича Блока», «Читаем Фета» размещены https://vk.com/srmk_stav26, <https://vk.com/student8books>, <https://vk.com/biblbook>.

Наставляемые являются членами клуба любителей книги «Автограф». Они выступают ежегодно на празднике дарения книг в СКУНБ им. М.Ю. Лермонтова. Зрители: знаменитые писатели, представители общественных

организаций города, преподаватели и студенты образовательных учреждений. Приобретен новый опыт – написание статьи и публичное выступление. Во время встреч с писателями: В. Кравченко, В. Бутенко, К.Д. Ходунковым сумели применить свои коммуникативные навыки: умение представиться, взять автограф, проявить лидерские качества, вести диалог, читать стихи названных авторов в их присутствии.

Наставляемые представили интересные доклады на научно-литературной конференции «Достоевский и мировая культура». Двое из них выступят 10 декабря 2021 г. в режиме онлайн на Региональной научно-практической конференции «Шаг в науку» в номинации «Знатоки русской словесности».

Полученные грамоты, сертификаты помогают повысить статус наставляемым и получить повышенную стипендию. По итогам работы 2020 года все наставляемые награждены пригласительными билетами на культурные мероприятия «Библионочь» в краевую библиотеку и модельную библиотеку-филиал №13.

Развивая студентов, развиваюсь сама. Постоянно повышаю свою профессиональную квалификацию, в том числе и в наставничестве.

За время сотрудничества мои наставляемые научились:

- ✓ Раскрывать свои творческие способности, создавать творческие работы, использовать творческий подход в решении задач.
- ✓ Научились контролировать эмоциональное состояние во время выступлений, тактично относиться к окружающим.
- ✓ Научились работать в команде, выстраивать эффективную коммуникацию в разнообразных группах, осознавать собственные возможности в решении групповой задачи, понимать ценность самого коллектива, уважать точку зрения другого человека.
- ✓ Применять критическое мышление, принимать более обоснованные решения.
- ✓ Овладели способностью быстро адаптироваться в новой ситуации.
- ✓ Научились делать самоанализ своей творческой деятельности.

Считаю наставничество необходимым условием для успешного развития творческой личности и её культурной адаптации в сообществе в современных условиях.

Литература

1. Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: <https://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/> (дата обращения: 01.12.2021).
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 01.12.2021).
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2019. — С.82.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ

Портнова Т.В.

Email: solpor.ivtat@mail.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

Аннотация: В статье рассматриваются некоторые основные перспективы развития профессионального образования. Изучена система наставничества, как катализатора для технологического рывка в российской экономике. Проанализированы компоненты целевой модели наставничества. Особое внимание уделено дистанционному образованию, как модернизации заочного обучения на основе «открытого обучения». Исследуется вопрос моделирования системы наставничестве на примере Модели системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) студентов и педагогов.

Ключевые слова: образование, наставничество, заочное образование, открытое обучение, дистанционное образование, целевая модель наставничества, наставляемые, наставники.

Актуальность. Наставничество сопровождает жизнь людей на всех этапах развития общества, так как представляет собой процесс передачи общественного опыта старшего поколения младшему. С появлением ремёсел, разделения труда и возникновением профессий, наставничество приобретает смысл передачи трудового опыта, знаний от мастера, учителя к ученику. В нашей стране пик развития наставничества приходится на 70-90-годы XX века, когда система наставничества становится частью государственной политики, появляются награды за наставничество, также оно получает научное обоснование и входит в состав профессиональной педагогики как науки. Появляются методики, как для ведения наставнической деятельности, так и для подготовки самих наставников.

Технологии наставничества имеют довольно широкие возможности для применения. В связи с этим, тема наставничества стала сквозной для национального проекта «Образование». Как известно, национальный проект «Образование» состоит из ряда федеральных проектов, в их числе проекты «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», и в каждом из которых тема наставничества по-своему актуализирована. В целях достижения сквозного результата данных федеральных проектов национального проекта «Образование» Министерством просвещения Российской Федерации разработана и утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися; 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; приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145, где *наставничество* определяется как универсальная технология передач и опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через не формальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Система наставничества может стать средством повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для технологического рывка в российской экономике. В соответствии с целевыми показателями федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (повышение

конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» в 2020 году не менее 10%, а к концу 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций, не менее 70% обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, а также не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Внедрение программы наставничества в образовательных организациях позволит создать условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, а также будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося [1].

Целевая модель наставничества позволяет нам выделить следующие компоненты наставничества:

1) ценностно-целевой – определяет совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для всех сотрудников образовательной организации, включенных в систему наставничества;

2) организационно-методический – включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, программу повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;

3) процессуально-деятельностный – направлен на формирование этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;

4) результативно-коррекционный – позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания, технологий и форм обучения.

В современных условиях для свободного продвижения человека в образовательном пространстве необходимо обеспечить максимальную гибкость и разнообразие форм образования. Тем более, что в условиях рыночной экономики далеко не каждому юноше, не каждой девушке, а тем более взрослому человеку будет доступно обучение в очной форме. Даже если образование будет бесплатным – далеко не каждая семья сможет кормить и одевать своего взрослого члена. В системе профессионального образования неизбежно будет происходить развитие заочного, вечернего и других форм обучения без отрыва от работы. Заочное обучение, при качественной его постановке во всём мире рассматривается как «высокая технология» получения образования и количество студентов, обучающихся по этой форме, постоянно растёт.

Особый интерес представляет система так называемого «открытого обучения», на которой есть смысл остановиться подробнее ввиду ее потенциальной перспективности.

В чем суть открытого обучения? Это дальнейшая модернизация системы заочного обучения. Основные отличия открытого обучения от заочного в следующем:

- ✓ для поступления на обучения не требуется никаких свидетельств об образовании;
- ✓ обучаемый сам выбирает содержание (из предлагаемых на выбор курсов, модулей), средства обучения, сроки, темп изучения, время прохождения экзаменов. У него есть возможность на время прекратить обучение по каким-либо обстоятельствам, а затем вернуться к нему вновь и т.д.;
- ✓ для каждого курса, модуля создаются комплекты учебных материалов (так называемые «кейсы»), включающие пособия на печатной основе, аудио-, видео и слайд-фильмы, компьютерные программы. Такие комплекты для сотен учебных курсов, в том

- числе альтернативных, выпускаются десятками фирм и позволяют студенту самостоятельно осваивать материал;
- ✓ самостоятельное изучение учебных курсов сопровождается консультациями тьютора (наставника-консультанта – новый тип педагога), чаще всего по телефону или Интернету, проверкой им письменных заданий; организацией групп взаимопомощи студентов, изучающих один и тот же курс, что позволяет им обмениваться информацией и идеями, практиковаться в различных ролях (тоже часто по телефону); организацией воскресных школ, тьюториалов (семинаров под руководством тьютора) и летних лагерей.

Другой разновидностью заочного обучения является *дистанционное образование* – комплекс образовательных услуг, предназначенный для профессиональной подготовки и переподготовки с использованием передовых информационных технологий. Предполагает трансляцию учебных материалов к обучающемуся преимущественно с помощью электронных средств доставки информации, осуществление проверки знаний на рабочем месте (или дома).

Цели внедрения дистанционного образования:

- ✓ создание благоприятных условий для подготовки, переподготовки и повышения квалификации в регионах без отрыва людей от работы и места проживания;
- ✓ сокращение потерь времени и материальных ресурсов в связи с отвлечением работников территориальных организаций (предприятий) на очное обучение;
- ✓ увеличение информационной ёмкости учебного материала и повышение эффективности обучения за счет использования передовых информационных технологий на основе компьютеров;
- ✓ обеспечение технических и организационных условий для оперативного обновления учебного материала в соответствии с

динамикой развития рынка и потребностей организаций (предприятий) [3, С.213-214].

Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) студентов и педагогов является наиболее эффективной при реализации целевой модели наставничества среди студентов заочного отделения. Данная модель была разработана Моисеевым А.М. и содержит Предложения к разработке цифровой платформы для дистанционного сопровождения участников образовательного процесса [2].

В качестве дистанционного субъекта наставничества и поддержки, наряду с выделяемыми ниже группами наставников как физических лиц, выступает и сама Платформа, в лице своих операторов (администраторов, контент-менеджеров, субъектов сопровождения).

Целевые группы (пользователи) Платформы:

Группа 1. «Наставляемые» – основные пользователи Платформы, которым со стороны Платформы оказывается наставническая и методическая поддержка.

«Наставляемые» используют ресурсы и сервисы Платформы в широком диапазоне – от эпизодических посещений и просмотра отдельных материалов – до постоянного углубленного самообразования и получения поддержки, вплоть до прохождения образовательных программ с получением удостоверений, возможен поиск и подбор индивидуальных Наставников.

Группа 2. «Наставники» – пользователи Платформы, участвующие в оказании наставнической и методической поддержки и могущие получать от Платформы помощь и поддержку в этой работе.

«Наставники» используют Платформу для поиска наставляемых, коммуникации с наставляемыми, ведения образовательной, просветительской, консультативной, наставнической деятельности, а также для получения помощи и поддержки в своей наставнической работе, развитии соответствующих компетентностей.

Группа 3. «Организаторы наставничества» – пользователи Платформы, организующие процессы наставнической и методической поддержки, не участвуя непосредственно в ее оказании, могущие получать от Платформы помощь и поддержку в своей работе.

«Организаторы наставничества» используют Платформу для решения задач организации наставничества и методической поддержки, коммуникации с наставниками и наставляемыми, оказания им помощи и поддержки, а также для получения помощи и поддержки в своей организаторской работе, развитии соответствующих компетентностей.

Группа 4. «Операторы Платформы» – главные субъекты Платформы и ее пользователи, решающие с ее помощью общие задачи оказания наставнической и методической поддержки начинающим педагогам студентам, поддержки наставников и организаторов наставничества, взаимодействия и коммуникации всех целевых групп Платформы.

Функции и задачи Платформы по отношению к выделенным целевым группам и подгруппам обозначены ниже в таблице.

№	Функции и задачи Платформы по отношению к целевым группам и подгруппам	Выводы для сценария и разработчиков Платформы
Группа 1. Наставляемые		
<i>Подгруппа 1.1.</i>		
Начинающие педагоги (стаж работы от 0 до 3 лет), студенты, выпускники колледжей, ВУЗов, а также выпускники колледжей, ВУЗов, ищущие работу		
<i>Подгруппа 1.2.</i>		
Другие начинающие педагоги (стаж работы от 0 до 3 лет), студенты		
1.	Выделение на Платформе пространства для молодых педагогов	Разделение этого пространства по стажу на два блока – 1) первый год работы (стаж от 0 до 1 года), 2) второй и третий годы работы (стаж больше 1 и до 3 лет)
2.	Привлечение, регистрация, ведение учета, базы данных Наставляемых	Режим регистрации, учет, статистика, личные кабинеты
3.	Информирование, осведомление по широкому кругу профессионально значимых тем и проблем, приглашения на события и мероприятия	Наличие и постоянное обновление информационной ленты
4.	Содействие самообразованию, расширению профессиональной	Наличие и постоянное пополнение файлохранилища (репозитория)

	эрудиции и кругозора	
5.	Информирование о лучших практиках, передовом опыте	В репозитории
6.	Помощь в трудоустройстве (для ищущих работу)	Отдельное пространство для ищущих работу в образовании, возможно: – тесты для самодиагностики, форматы резюме, – советы специалистов по HR возможны: – ссылки на специализированные ресурсы
7.	Стимулирование задавания вопросов, ответы на вопросы	Форма: Задать вопрос
8.	Ответы на самые актуальные вопросы	Пространство для публикации ответов на часто задаваемые вопросы
9.	Подбор персонального наставника (Наставников)	ПО для автоматизации такого подбора
10.	Обеспечение прямого взаимодействия с персональным наставником	Сервис видеозвонков
11.	Организация обсуждений, дискуссий, включение в них	Пространство для обсуждений, дискуссий, форумы, темы, чаты, комментарии
12.	Общее стимулирование и сопровождение профессионального развития	Выделение соответствующей рубрики и пространства – репозиторий
13.	Стимулирование и сопровождение профессионального развития начинающих педагогов с разным стажем (первый год работы, второй и третий годы работы)	Рекомендации в общем доступе, по стажевым группам – репозиторий
14.	Персонифицированное стимулирование и сопровождение профессионального развития	Рекомендации в личном кабинете
15.	Содействие в самодиагностике и самооценке дефицитов, затруднений, уровня профессиональных компетенций и квалификации	Формы для прохождения самодиагностики и самооценки онлайн, Офлайн опросы – в перспективе
16.	Содействие в объективной внешней диагностике и оценке дефицитов, затруднений, уровня профессиональных компетенций и квалификации	Формы для прохождения объективной внешней диагностики и оценки онлайн – в перспективе
17.	Вовлечение в профессиональные конкурсы и соревнования	Информация о конкурсах на стартовой странице
18.	Вовлечение в проекты и исследования	Информация на стартовой странице

19.	Проведение обучающих мероприятий, семинаров, мастер-классов, вебинаров	Программные возможности по типу вебинаров, видеоконференцсвязи – платформа для вебинаров
20.	Проведение конференций	Программные возможности – ВКС
21.	Проведение сетевых опросов	Формы для опросов, голосовалки
22.	Навигация по хранилищу файлов Платформы (репозиторию)	Навигация по хранилищу файлов Платформы (репозиторию)
23.	Обеспечение прямого и опосредствованного взаимодействия с Наставниками (функция посредника)	См. п.11
24.	Обеспечение взаимодействия Наставляемого с другими начинающими педагогами	См. п.11
25.	Организация профессионально значимых событий и мероприятий	В перспективе
26.	Обеспечение дистанционного или очно-заочного прохождения программ повышения квалификации с выдачей документов (функции виртуальной школы) ¹	Виртуальная школа – в перспективе
Группа 2. Наставники		
<i>Подгруппа 2.1.</i>		
Дистанционные наставники из числа сотрудников колледжа		
1.	Выделение на Платформе пространства для наставников	Выделение на Платформе пространства для наставников этой группы
2.	Поиск, привлечение, регистрация, ведение учета, базы данных наставников	Режим регистрации, учет, статистика, личные кабинеты
3.	Подбор потенциальных наставляемых для персонального наставничества	По мере возможностей
4.	Обеспечение прямого взаимодействия персонального Наставника с Наставляемыми	Аналог Скайпа
5.	Стимулирование разработки контента для Платформы, проведения для наставляемых различных занятий (вебинары), консультаций, ведения блогов	Учет вклада, статистика
<i>Подгруппа 2.2.</i>		
Внешние дистанционные наставники, не являющиеся сотрудниками колледжа, ВУЗов		
1.	Возможность обращения к данной целевой группе	Выделение на Платформе пространства для Наставников этой группы

2.	Поиск, привлечение, регистрация, ведение учета, базы данных наставников	Режим регистрации, учет, статистика, личные кабинеты
3.	Стимулирование разработки контента для Платформы, проведения для наставляемых различных занятий (вебинары), консультаций, ведения блогов	Учет вклада, статистика
<i>Подгруппа 2.3.</i>		
Наставники, работающие с начинающими педагогами, студентами вне колледжа, ВУЗов		
1.	Возможность обращения к данной целевой группе	Выделение на Платформе пространства для наставников
2.	Поиск, привлечение, регистрация, ведение учета, базы данных наставников	Режим регистрации, учет, статистика, личные кабинеты
3.	Выдача рекомендаций, касающихся сущности и задач наставничества и методической поддержки, методов этой деятельности, лучших практики и типичных недостатков	Репозиторий
4.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к личным качествам наставников	Репозиторий
5.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к работе наставников с наставляемыми	Репозиторий
6.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к развитию компетенций наставников и их личных качеств	Репозиторий
7.	Стимулирование включения наставляемых данных наставников в число пользователей Платформы	Обращения на стартовой странице
8.	Стимулирование разработки контента для Платформы, проведения для наставляемых различных занятий (вебинары), консультаций, ведения блогов (по желанию Наставников)	Учет вклада, статистика
Группа 3. «Организаторы наставничества»		
<i>Подгруппа 3.1.</i>		
Организаторы дистанционного наставничества и методической поддержки из числа сотрудников колледжа, ВУЗов		
1.	Выделение на Платформе пространства для Организаторов наставничества	Выделение на Платформе пространства для этой группы Организаторов наставничества
2.	Поиск, привлечение, регистрация, ведение учета, базы данных Организаторов наставничества	Режим регистрации, учет, статистика, личные кабинеты
	Информирование о назначении и	Репозиторий

3.	задачах Платформы, целевых группах, возможностях участия в работе Платформы	
4.	Выдача рекомендаций, касающихся сущности и задач наставничества и методической поддержки, методов этой деятельности, лучших практик и типичных недостатков, а также процессов организации Наставничества (в случае необходимости)	Репозиторий
5.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к личным качествам наставников и организаторов наставничества (в случае необходимости)	Репозиторий
6.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к работе наставников с наставляемыми, а также организаторов наставничества – с наставниками (в случае необходимости)	Репозиторий
7.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к развитию компетенций наставников и их личных качеств, а также организаторов наставничества (в случае необходимости)	Репозиторий
8.	Стимулирование разработки контента для Платформы, проведения для наставников и других организаторов наставничества различных занятий (вебинары), консультаций, ведения блогов	Учет вклада, статистика
<i>Подгруппа 3.2.</i>		
Организаторы наставничества и методической поддержки вне колледжа, ВУЗов		
1.	Выделение на Платформе пространства для организаторов наставничества	Выделение на Платформе пространства для этой группы организаторов наставничества
2.	Поиск, привлечение, регистрация, ведение учета, базы данных организаторов наставничества	Режим регистрации, учет, статистика, личные кабинеты
3.	Выдача рекомендаций, касающихся сущности и задач наставничества и методической поддержки, методов этой деятельности, лучших практики и типичных недостатков, а также процессов организации наставничества	Репозиторий
4.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к личным качествам наставников и	Репозиторий

	организаторов наставничества	
5.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к работе наставников с наставляемыми, а также организаторов наставничества – с наставниками	Репозиторий
6.	Выдача рекомендаций, касающихся требований и пожеланий к развитию компетенций Наставников и их личных качеств, а также организаторов наставничества	Репозиторий
7.	Стимулирование разработки контента для Платформы, проведения для наставников и других организаторов наставничества различных занятий (вебинары), консультаций, ведения блогов (по желанию)	Учет вклада, статистика
Группа 4. «Операторы Платформы»		
1.	Получение и анализ данных, статистики Платформы	Доступ, инструкции пользователям этой группы
2.	Возможность проведения опросов, исследований	Голосовалки, формы для опросов
3.	Сбор предложений и пожеланий по совершенствованию Платформы и ее работы	Формы для сбора предложений

Таким образом, при реализации в ходе данной модели инновационной интерактивной среды для наставничества и методической поддержки молодых учителей и студентов (в том числе заочного отделения) будут созданы принципиально новые возможности для осуществления национального проекта «Образование».

Литература

1. Гришина Т.А. Новые черты традиционной практики наставничества: актуальность и механизм внедрения//Научный альманах, 2021, №8-1(82), С.13;
2. Моисеев А.М. Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) студентов и молодых учителей в педагогическом университете//Педагогика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том. 2. № 3. С. 20-40;
3. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. Подред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. Издание 3-е, переработанное. М.: Из-во ЭГВЕС, 2009.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Саенко И.А.

Email: ira.saenko.67@mail.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», установлено, что обучающимся в образовательных учреждениях предоставляются академические права на условия для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи».

Государственные учреждения разных сфер не могут в полной мере компенсировать данную проблему, в том числе и в связи с формализованностью своей деятельности и соответствующим отношением к ним со стороны инвалидов и лиц с ОВЗ. По этой причине высокую значимость и важность приобретает сопровождение данной группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов.

В колледже обучаются 30 студентов, которые являются инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. Из них в течение 2-х лет – 22 студента вовлечены в программу наставничества по форме «педагог-студент» через участие в чемпионатном движении «Абилимпикс».

Универсальность технологии наставничества формы «педагог-студент» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого студента колледжа и в частности для лиц с ограниченными возможностями

здоровья (ОВЗ), которым приходится преодолевать психологические барьеры в учебе и адаптации в коллективе.

Высокую эффективность в этом направлении могут показать программы наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия. На этапе становления личности любому подростку важен ориентир на значимую личность, на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди: родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая обучающемуся и поддерживая его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. На наш взгляд, именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Реализация программы наставничества позволяет воздействовать на таких студентов через личный пример педагога-наставника, принятие обучающихся с их проблемами здоровья.

Обратившись к характеристике обучения и воспитания, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), нами сделан вывод, что необходимо учитывать не только нозологию студента, но и психологические особенности его личности.

Среди наших студентов с ОВЗ есть обучающиеся с соматическими и психическими заболеваниями, а также дети с ослабленным здоровьем, имеющие разную степень отклонения в умственном, физическом или эмоциональном развитии, дети, имеющие легкую органическую патологию, которые, как правило, испытывают значительные трудности в усвоении программы, эмоциональные перегрузки, ведущие к дезадаптации.

Прежде чем войти в программу наставничества, мною было пройдено обучение на курсах повышения квалификации по программе повышения квалификации «Подготовка региональных экспертов конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс»

Начала я свою работу с того, что после обучения на курсах повышения квалификации подала свою кандидатуру в банк наставников колледжа. Затем, наиболее мотивированные студенты выбрали меня в качестве наставника для участия в программе.

С каждой из них был разработан индивидуальный план реализации программы, конечная цель которого – успешное участие в чемпионате Абилимпикс.

При реализации индивидуального плана были организованы практические занятия, индивидуальное консультирование каждого студента.

В колледже создаются условия для обучения студентов с инвалидностью и ОВЗ, вовлечению их в активную студенческую жизнь.

В 2020 и 2021 годах на базе колледжа была организована работа пяти конкурсных площадок по различным компетенциям, на которых проведены региональный и Национальный этапы чемпионата «Абилимпикс» по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В рамках реализации программы наставничества в 2020 г. 12 человек приняли участие в Чемпионате, 10 из них стали победителями и один – призером.

В 2021 году приняло участие 10 участников, из них 5 – заняли первое место, 5 – второе призовое.

Таким образом, 50% обучающихся с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья вовлечены в чемпионатное движение Абилимпикс.

За два года приняло участие 22 обучающихся, из них 15 – стали победителями, 6 призерами.

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

Участие обучающихся колледжа в чемпионатном движении «Абилимпикс» способствовало развитию креативности и критического мышления, повышению интереса обучающихся к профессиональной деятельности.

Чемпионат «Абилимпикс» позволяет выявлять и поощрять талантливых обучающихся, повысить их самооценку и заявить о себе, как о профессионале.

Победы наших детей – это лучшая награда для педагога и возможность увидеть результат своего труда.

Литература

1. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования практическое пособие [Текст] / В. И. Блинов, Е.Ю. Есенина [и др.]; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с. 2.

2. Башарина О.В., Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26.

Терентьева Е.А.

Email: ktth33@mail.ru

ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,

г. Ставрополь

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента РФ В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходил эту школу. И сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В Указе президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству Российской Федерации при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Проблема совершенствования и развития профессионального образования для воспроизводства и качества подготовки кадров рассматривается в исследовании С.Л. Иваньковского и А.М Самочадина как необходимое условие для инновационного пути развития российской экономики.

В соответствии с письмом Министерства просвещения от 23 января 2020 г. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций в ГБПОУ СРМК была разработана программа обучения наставников - «Школа наставничества». Целью программы является подготовка пула наставников-педагогов для успешной реализации программы наставничества колледжа.

Задачи программы определены следующие:

- ✓ познакомить слушателей с Целевой моделью наставничества ГБПОУ СРМК и направлениями работы;
- ✓ изучить нормативно-правовые документы, регулирующие наставническую деятельность;
- ✓ освоить технологию составления индивидуального плана работы наставнической пары;
- ✓ освоить технологию составления кейса по результатам работы наставнической пары;
- ✓ освоить технологию подготовки материалов для участия в конкурсе «Лучший наставник 2021–2022 г»;
- ✓ сформировать организационные и эффективно-коммуникативные навыки наставников, навыки ориентации в возможных сложных ситуациях при общении с наставляемыми.

В результате обучения слушатели будут:

знать:

- содержание и структуру целевой модели наставничества;
- нормативные документы, регламентирующие наставническую деятельность;
- технологию составления сопроводительной документации (индивидуальный план, работы наставнической пары, кейс по результатам работы наставнической пары, анкеты, соглашения, технологию подготовки материалов для участия в конкурсе «Лучший наставник 2021–2022» и т. д.);
- технологию эффективной коммуникации при деловом общении с наставляемыми.

уметь:

- анализировать свою педагогическую деятельность в программе наставничества;

- организовывать работу с сопроводительной документацией (индивидуальные планы работы, кейсы, анкеты, соглашения, согласия и т.д.)
- презентовать результаты наставнической деятельности;

овладеют компетенциями:

- способностью оптимально транслировать (передавать) свой профессиональный опыт и теоретические знания наставляемому;
- способностью выстраивать эффективную коммуникацию при общении с наставляемым;
- способностью грамотно анализировать и презентовать свою наставническую деятельность;
- способностью ориентироваться в сложных профессиональных и личностных ситуациях.

Обучение педагогов колледжа проводилось с использованием различных приемов и методов: совещания, инструктивные семинары, круглые столы, деловые игры, мастер-классы, индивидуальное/групповое консультирование по возникающим проблемным ситуациям.

В соответствии с методическими рекомендациями процесс обучения был поделен на 2 этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, кодексом наставника, манифестом наставника, руководящими принципами наставника, познакомиться с технологией оформления сопроводительной документации для организации работы наставнических пар: заявления на участие в программе, согласия на обработку персональных данных, соглашения между наставником и наставляемыми, индивидуальным планом работы наставнической пары, кейсом, как итоговым продуктом по результатам работы наставнической пары/группы. При первичном обучении слушатели программы учатся

оформлять материалы для публикации и трансляции опыта наставнической деятельности, совершенствуют свои профессиональные компетенции.

В рамках первичного обучения большой блок программы отведен психологическим вопросам социализации и коммуникации. Слушатели программы обсуждают в процессе рефлексивно-деловой игры «Позиции в контакте» техники препятствующие и способствующие установлению контакта, навыки активного слушания, работают с профессиограммой педагога-наставника, обсуждают необходимые для работы профессионально-важные качества специалиста, проходят экспресс-анкетирование и составляют SWOT анализ для экспертирования собственных профессиональных качеств.

Проводимое в процессе деятельности вторичное обучение позволяет наставникам своевременно решать возникающие проблемы при общении с наставляемыми, вовремя корректировать индивидуальные планы работы наставнической пары/группы, находить решения в конфликтных ситуациях.

При реализации программы «Школа наставничества» проявляются социально-психологические и педагогические эффекты от реализации программы обучения наставников: обучение помогает наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся и наставляемых разного возраста, оказывает помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержку в приобретении профессиональных навыков.

Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставникам, формирование методов и приемов оптимальной трансляции знаний – как теоретических, так и практических, формирует понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, обеспечивает развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала наставляемого.

Литература

4. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://donskih.ru/2016/08/vzglyad-na-sistemu-nastavnichestva>.
5. С.Л. Иваньковский, Вопросы монополизации формирования трудового потенциала в условиях инновационного развития российской экономики[Текст]/С.Л. Иваньковский, А.М.Самочадин // Вестник НГУ им. Н.И. Лобачевского.- 2013.-№3.-С.100-107.
6. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichestva-v-shkole> (Дата обращения: 30.08.2020).
7. Червонный, М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования / М.А. Червонный // Ped.Rev. – 2017. – № 3 (17). – С.16-23.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА, КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Фатьянова Т.П.

Email: fatyanovat@bk.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

В современных непростых условиях педагогической деятельности необходимо признать, что наставничество является важной составляющей программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации.

Цели и задачи наставничества состоят в следующем:

- ✓ Формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду.
- ✓ Оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.
- ✓ Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации.

Функции педагога-наставника педагога можно классифицировать на социально-психологические и учебно-дидактические.

К социально-психологическим можно отнести:

- ✓ Приобщение к общественной жизни (участие в заседаниях кафедры, совещаниях), молодой специалист должен чувствовать, что он часть дружного коллектива.
- ✓ Помощь в преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности
- ✓ Оптимизация процесса адаптации с учетом особенностей его личности

- ✓ Раскрытие творческого потенциала

В качестве учебно-дидактических функций можно выделить:

- ✓ Формирование профессиональных умений
- ✓ Совершенствование педагогических навыков
- ✓ Закрепления интереса к студенту, как к главному объекту педагогической деятельности, что является важным современным требованием.

Важно сразу понять, что несмотря на начальный уровень знаний студента, несмотря на свой план урока и требование ФГОС, важнее понять потребности обучающегося, оценить его возможности, не задавить авторитетом, а искать подход или хотя бы не навредить

- ✓ Нацелить сразу на повышение квалификации
- ✓ Поощрять собственную системы работы с обучающимися
- ✓ Формировании организаторских, управленческих умений в основном через классное руководство

В 2020–2021 учебном году моей наставляемой была Иванова Владлена Сергеевна – преподаватель математики. Изучив методические рекомендации, я разработала свой план реализации программы наставничества, который состоит из следующих шагов:

- 1) Ознакомление с документацией преподавателя.

На этом этапе важно не напугать молодого педагога непосильными требованиями, желательно дать все материалы в готовом виде. Особенно важно дать готовый перспективно-тематический план, чтобы видеть темы для подготовки и контрольно-измерительные материалы, чтобы преподаватель мог определять конечную цель. Остальное постепенно. Опыт показывает, что втянувшись, в работу молодой специалист сам захочет, что-то изменить в планирующей и методической документации.

- 2) Ознакомление с системой мотивации (прежде чем требовать участия молодого педагога в различных мероприятиях необходимо ознакомить его с системой мотивации в колледже, возможностями зарабатывать дополнительные баллы в оценочном листе педагога).
- 3) Ознакомление молодого специалиста с собственным опытом работы (я поделилась с наставляемой технологическими картами уроков и методическими разработками уроков, презентациями, методическими сборниками по самостоятельной и практической работе, для того чтобы моя наставляемая могла определить для себя удобный формат работы с документацией).
- 4) Консультирование молодого педагога по вопросу эффективных способов коммуникации со студентами. Нельзя в работе педагога миновать этап педагогических затруднений, как в общении со студентами, так и в обучении. Здесь важно объяснить молодому специалисту, что все мы опытные педагоги неизменно сталкиваемся с такими же трудностями.
- 5) Взаимное посещение уроков – это один из успешных способов обучения молодого педагога.

Взаимное посещение уроков дает возможность на практике увидеть все педагогические приемы и навыки при общении со студентами, а также изучить методические разработки открытых мероприятий, отчетов преподавателя, материалов по организации и проведению студенческих олимпиад, конференций.



б) Стимулирование творческого потенциала молодого преподавателя.

Это важный шаг при реализации программы наставничества. Необходимо увидеть творческий потенциал наставляемого через проведение открытых уроков, публикации авторских материалов, работы над методической темой.

Творческий потенциал моей наставляемой очень велик. Она сразу начала активно работать над интересными планами уроков, каждую разработку старалась сразу опубликовать, поучаствовать в конкурсах. В качестве методической темы выбрала технологию геймификации. Провела за первое полугодие два открытых урока по темам: «Логарифмические уравнения», «Рациональные уравнения». Проявила свой подход в работе классного руководителя, сказался опыт богатого вожатского прошлого.



Опыт работы показывает, что реализация программы наставничества «педагог-педагог» является не просто эффективной технологией развития профессиональных качеств начинающего педагога, но и необходимым этапом для вхождения молодых специалистов в сложную современную педагогическую среду.

Литература

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Дудина, Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С.49-61
3. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. 5. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ВОЛОНТЕРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Щукина О.Е.

Email: olga.schukina2014@yandex.ru

*ГБПОУ «Ставропольский региональный многопрофильный колледж»,
г. Ставрополь*

Программа «Наставничество» в колледже реализуется и через вовлечение студентов в волонтерский отряд «Чистое поколение».

С июля 2020 года активным участникам волонтерского отряда было предложено поучаствовать в программе «Наставничество», в качестве наставников. Желавшие принять участие, написали заявление о своем участии в программе и часть из них были приняты для работы наставниками. В течение сентября месяца эти волонтеры посещали группы 1 курса: рассказывали студентам о деятельности нашего волонтерского отряда, о тех мероприятиях, которые они организовывали и где принимали участие, а также предлагали вступить в ряды отряда «Чистое поколение». Из всех желающих заниматься волонтерской деятельностью, некоторые студенты согласились принять участие в проекте «Наставничество» и стать наставляемыми. Далее было проведено собрание, на котором каждый из наставников рассказали, как они планируют работать с наставляемыми, на какое направление делается упор, какие будут проводить занятия, какие мероприятия будут организовывать, и в каких мероприятиях будут участвовать. При этом есть ряд мероприятий, в которых участвуют все волонтеры.

Затем было проведено первоначальное тестирование, с целью выявления уровня комфорта при общении, ожидаемого уровня поддержки от наставника, ожидаемых перемен.

В завершении собрания, после общения, уже образуются пары наставник – наставляемый. Взаимодействие наставник - наставляемый было

оформлено документально (написано заявление об участии наставников и наставляемых, согласие на обработку персональных данных, соглашение о взаимодействии и др.) и на основании этих документов пары наставник - наставляемый были включены в программу «Наставничество».

На первых занятиях пары определяют с задачами, которые им необходимо решить в течение года. Составлены планы индивидуального развития наставляемого в процессе взаимодействия наставник - наставляемый.

Наставники регулярно проводят мероприятия, направленные на развитие коммуникативных навыков, лидерских качеств. Наставляемым необходимы навыки работы в команде, навыки бесконфликтного общения, а также стрессоустойчивость. На занятиях с наставляемыми, наставники-волонтеры составили портрет волонтера, довели информацию о правилах поведения в волонтерском сообществе, о способах налаживания коммуникации с другими волонтерами, руководителями общественных организаций, о необходимости повышения социальной активности студентов колледжа для развития необходимых компетенций. Во время работы с наставляемыми волонтеры-наставники оказывали помощь в освоении эффективных подходов к планированию общественной деятельности, участию в волонтерском движении. Были проведены занятия по формированию навыков грамотного и рационального распределения внеучебного времени при участии в волонтерской деятельности.

Одновременно с обучением, пары наставник - наставляемый принимают участие в мероприятиях колледжа, городских и краевых волонтерских мероприятиях, с целью повышения волонтерской активности и дальнейшей успешной социализации для продуктивной работы в коллективе и раскрытия своего личностного потенциала.

Анализ волонтерской практики показал, что организация и участие в волонтерской деятельности способствует развитию у молодых людей таких личностных качеств, как уверенность в себе, общительность, бесконфликтность, эмпатия, толерантность. Наблюдается динамика в развитии

творческого потенциала, гибкости и нормативности поведения, увеличивается потребность молодых людей в саморазвитии и самосовершенствовании.

В волонтерской деятельности у человека формируются представления, идеи, цели и ценности, через которые человек характеризует самого себя и намечает перспективы собственного развития. Как правило, в волонтерскую работу включаются обучающиеся уже имеющие необходимый и достаточно высокий уровень социального, духовного и нравственного развития. Вместе с тем, волонтерская работа может выступать как фактор формирования социально значимых личностных свойств студентов – будущих специалистов, от профессиональной деятельности которых в будущем и настоящем зависит развитие российского общества.

В конце года на общем собрании волонтеров, пары отчитались: чему они за это время научились, что понравилось, что не понравилось, чего бы они хотели изменить, в каких мероприятиях участвовали. На этом же собрании, наставляемые высказывают желание в следующем году поработать уже в качестве наставника.

В 2020 году желающих быть наставником было 12 человек, а в 2021 году уже 21 человек. Эти наставники уже на себе прочувствовали все страхи, неудачи, риски, и их работа уже становится более эффективной.

В 2020 году в программу «Наставничество» было вовлечено 29 наставляемых, и в 2021 году – 37 обучающихся, желающих принять участие в программе, в качестве наставляемых. С июля 2020 года по настоящее время в программе «Наставничество» приняли участие 66 человек.

Участие студентов в волонтерском движении делает их более уверенными в себе и позволяет в полной мере ощутить важность этой работы, расширяет кругозор, требует большого эмоционального включения.

Волонтерство не только почетно и привлекательно, оно позволяет раскрыть лучшие человеческие, гражданские и коммуникативные качества, демонстрирует зрелость, приносит реальную пользу обществу. Кроме того,

волонтерство позволяет сформировать и развить основные компетенции для успешной реализации себя в дальнейшей жизни.

Литература

1. Бородаева Г.Г., Руднева И.А. Волонтерская деятельность как фактор формирования личности студента // Современные проблемы науки и образования. – 2014. - №4.; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http:// science-education.ru/ru/article/view?id=14037](http://science-education.ru/ru/article/view?id=14037) (27.10.2020).
2. Матвиенко И. Волонтерство: перспективное направление // Социальная защита. – 2001. – № 11. – с. 34–36.
3. Рубанова Е.И. Повышение мотивации студентов к участию в социально – благотворительной деятельности как педагогическая проблема [Текст] / Е.И. Рубанова // Вестник Пятигорского гос. лингв. ун-та. – 2013. – №4. – С. 228–232.