Департамент образования Воронежской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Губернский педагогический колледж»

Наставничество как механизм обеспечения качества профессионального образования и закрепления в профессии начинающих педагогов

ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ

2023 / педагогика

2023 ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Воронеж

2023

ГПК

Губернский педагогический колледж

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ГУБЕРНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ПРОФЕССИИ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

Материалы
Межрегиональной научно-практической
конференции, посвященной Году педагога и наставника

24 апреля – 15 мая 2023 года

ВОРОНЕЖ
2023

УДК 377.8
ББК 74.57
Н32

Печатается по решению научно-методического совета ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж» (протокол № 8 от 31 мая 2023 г.)

Редакционная коллегия:
Н. И. Сысоева, директор ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»;
И. Н. Нестерова, к. п. н., доцент кафедры социальной педагогики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет»;
В. Н. Ермакова, к. п. н., доцент, заместитель директора по учебно-методической работе ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»;
М. Ю. Желтов, заместитель директора по учебно-воспитательной работе ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»;
С. В. Кочегарова, методист ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»

Н32 Наставничество как механизм обеспечения качества профессионального образования и закрепления в профессии начинающих педагогов : материалы Межрегиональной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника. 24 апреля – 15 мая 2023 года / редкол.: Н.И. Сысоева [и др.]. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2023. – 112 с.

ISBN 978-5-00044-991-2

Указом Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина в целях повышения престижа педагогической профессии, признания особого статуса педагогических работников и значимости их вклада в развитие общества 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

В сборник включены статьи участников Межрегиональной научно-практической конференции «Наставничество как механизм обеспечения качества профессионального образования и закрепления в профессии начинающих педагогов», посвященной Году педагога и наставника. Статьи могут представлять интерес для всех, кому небезразличны проблемы педагогического образования, кто заинтересован в подготовке молодых педагогов, владеющих общими, профессиональными и корпоративными компетенциями, готовых и адаптированных к практической деятельности в условиях современных образовательных организаций.

Материалы участников конференции публикуются в авторской редакции.

Сайт: https://gpk36.obrvrn.ru/

E-mail: vmpk36@govvrn.ru

УДК 377.8
ББК 74.57

© Воронежский государственный педагогический университет, редакционно-издательская обработка, 2023

ISBN 978-5-00044-991-2

УДК 93/94

Желтов Максим Юрьевич,
заместитель директора по УВР
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: zheltowmak@yandex.ru

Государственная политика СССР в становлении наставничества в профессиональном образовании в 1920–1930 гг.

Формирование и развитие образования в настоящее время по своей актуальности схожи с проблемой, стоящей перед процессами формирования нового формата государства после революции 1917 года. Вопрос передачи практических навыков и знаний в развивающейся экономике стал одним из основных в переломный момент становления новой государственности в России. Именно в рассматриваемый период были заложены основы той педагогики, которая может быть актуальна в современном мире. Государство также остро переживало сложные и важные для социально-экономической жизни перемены и, конечно, основной движущей силой было новое, молодое поколение «строителей» системы прогрессивной страны. Именно в этом ключе наиболее точно звучат слова современного исследователя Б. М. Бим-Бада: «Чувство современности должно совпадать с тонким и точным анализом времени прошлого. Любая педагогическая система может быть понята только тогда, когда осознается эпоха, которую она породила и одновременно её породившая» [2, с. 123]. Именно поэтому мы обращаемся к историческому опыту в осознании вопроса наставничества.

Система специального образования, в тот или иной период ее развития, полностью зависела от требований экономического раз-

© Желтов М.Ю., 2023

вития государства, которое обозначалось коммунистической партией и советским правительством в сфере профессионального образования. Однако советская власть не сразу утвердила свою позицию в некоторых областях, демонстрируя частую смену некоторых идей.

В 1918 г. создается Единая трудовая школа-девятилетка, которая должна была стать политехнической, прием в техникумы разрешался лишь с 17 лет, а в 1920 г. принято решение вообще ликвидировать техникумы, соединив их со старшими классами девятилетки. В 1921 г. основной школой становится семилетка, несмотря на сохранение Наркомпросом девятилетки, по стране начинают восстанавливаться техникумы [5, с. 93–101]. В такой формируемой структуре уже на этапе общего образования существовал процесс освоения практических трудовых навыков, но сама по себе система наставничества начинает свое развитие с периода индустриализации и коллективизации, что повлекло за собой спрос на профессиональные кадры, которым не подходила система освоения только глубоких теоретических знаний предмета труда.

В 1925 г. было принято «Положение о средних специальных учебных заведениях», которое регулировало организационные и учебно-методические вопросы в области среднего специального образования. Среднее специальное образование стало более доступным для различных слоев населения, а также стало учитывать потребности различных отраслей промышленности и сельского хозяйства. Были открыты новые специальности, такие как механик, электромеханик, радиомеханик, радиотехник и т. д. Образование стало более практическим и востребованным на рынке труда [5, с. 202–203]. Естественно, в рассматриваемый период не проявляется такое понятие как «наставник», но обучающиеся, да и простые граждане, в рамках программы ликвидации безграмотности закреплялись за заводами, мастерскими и производствами, с целью получения необходимых обществу компетенций. Кроме того, были введены новые формы обучения, такие как вечерние курсы и дистанционное обучение, которые позволили распространить доступ к образованию на широкие слои населения. Ярким примером проявления в рассматриваемый период системы наставничества становится движение женщин рабочих профессий. В 1930-х гг. основной технологией подготовки квалифицированных кадров для

развивающейся промышленности стало включение жен инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих в общественную деятельность с дальнейшим обучением востребованным рабочим профессиям [1, с. 45–98]. Такой подход в целом отражает современные реалии: жены, закрепленные за мужьями-инженерами, получали именно «наставника в профессии» в современном понимании этого термина. Важнейшим элементом такой политики становится не просто подготовка кадров на местах, но и повышение квалификации и взаимообучение всех людей в представленной системе. Это означало передачу полученных теоретических знаний своему «наставнику»-мастеру, с одной стороны, и приобретение практических компетенций, с другой. Обострившаяся в это же время одна из важнейших проблем среднего специального образования – отсутствие достаточной и современной учебно-материальной базы, сильно влиявшей на качество подготовки специалистов, заменялось наличием такой базы на производстве. Так, в стране около 10 % выпускников техникумов, особенно в отраслях машиностроения, по ряду причин использовались на рабочих местах, не требующих среднего специального образования. Также на инженерных должностях в различных отраслях работало от 30 до 50 % специалистов среднего звена [4]. Представленные показатели говорят о положительных тенденциях в развитии профессионального образования в процессе становления Советского государства.

Особое место в развитии институтов наставничества занимала политика по отношению к беспризорным. Рост числа несовершеннолетних, находящихся в опасной жизненной ситуации, был обусловлен рядом объективных исторических факторов. В этой связи государственной власти пришлось сделать упор на полную опеку и взращивание профессиональных кадров для развития экономики страны. Устанавливались соответствующие типы детских учреждений: детские дома, находящиеся в ведении Наркомпроса, специальные детские дома для детей-инвалидов под эгидой Наркомздрава, а также изоляторы, трудовые колонии и приемники-распределители, которые опекались НКВД [3]. Все вышеперечисленные организации создавали единую систему с организациями профессионального образования. Они стали элементами

первой адаптации, а впоследствии за группами социально-незащищенных детей закреплялись педагоги-наставники, обязанностью которых было введение несовершеннолетних в необходимую экономике страны профессию.

Проведя краткий исторический обзор формирования образовательных институтов, можно сделать вывод, что вопрос педагога-наставника, педагога-мастера, человека, вводившего в профессию, остро стоял в истории России еще в 1920-1930-е гг., но сложившаяся система сопровождения обучающихся сработала и нашла свое отражение уже в последующем периоде существования государства.

Наставничество – неотъемлемая часть профориентационного аспекта педагогической деятельности. В современном мире, опираясь на опыт и эксперимент прошлого, институт педагогов-наставников в образовании должен существовать аналогично, т. е. безотрывно от всей образовательной системы в целом, что позволит создать не только учебные заведения формата непрерывного обучения и погружения в профессию с ранних лет (таковым современным примером является ГБПОУ ВО «ГПК»), но и придать самому процессу практическую значимость, развивая различные компетенции как обучающихся, так и педагогов.

Список использованных источников и литературы

1. Аракелова, М. П. Государственная политика в отношении женщин Российской Федерации в 20-е годы: опыт организации и уроки / М. П. Аракелова. – М. : ЗелО, 1997. – 267 с.

2. Бим-Бад, Б. М. Психология и педагогика: просто о сложном. Популярные очерки и этюды / Б. М. Бим-Бад. – М. : МОДЭК, 2010. – 144 с.

3. ГАРФ. Ф. 393. Оп. 1. Д. 102. Лл. 1, 2, 40.

4. Попов, В. П. Власть и педагогическая общественность в процессе реформирования среднего специального образования России (конец 1980–1990-е годы) / В. П. Попов // Преподаватель XXI век. – 2007. – № 2. – С. 123–126.

5. Попов, В. П. Очерки истории среднего профессионального образования России в XX веке / В. П. Попов. – М. : Новь, 2002. – 230 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО И НАСТАВНИК: НОРМАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

УДК 93/94

Завьялова Татьяна Анатольевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: kikka-vrn@mail.ru

Нормативно-правовая основа наставничества в профессиональных образовательных организациях РФ

Система наставничества педагогических работников в профессиональной образовательной организации (далее – ПОО) представляет собой целый комплекс мероприятий, встраиваемых в единую федеральную программу, которая представляет собой систему сопровождения управленческих кадров и педагогических работников в научно-методическом направлении. Были разработаны федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование»: «Социальная активность», «Социальные лифты для каждого», «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Патриотическое воспитание граждан РФ», «Молодежь России», «Профессионалитет», которые предполагают развитие системы наставничества в ПОО.

Наставничество представляет собой способ реализации целевой модели, который организуется путем работы наставнической пары или группы участников, находящихся в поставленной, заданной конкретными обстоятельствами ситуации, устанавливающей основную позицию и деятельность ее участников.

Большой комплекс мероприятий, из которых состоит программа наставничества, направлен на полное взаимодействие наставляемого и наставника для решения различных задач и получения определенных результатов.

© Завьялова Т.А., 2023

Наставничество в ПОО является одной из перспективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, которое способствует повышению престижа профессии «Педагог» и способствует сохранению молодых педагогических кадров.

Для реализации системы наставничества ПОО опираются на указы президента РФ, разработанные правительством РФ законодательные акты, распоряжения и методические рекомендации [1–6, 8].

Целью наставничества является определение условий для успешной адаптации и профессионального совершенствования к работе нового педагога в колледже с использованием организационных, учебно-воспитательных и научно-методических мероприятий. В рамках разработанных целей возникают вопросы их реализации путем определения возможных затруднений молодого педагога в работе, составления плана работы для оказания помощи преодоления возникших трудностей, создания условий для развития профессиональных и методических навыков молодого педагога. Также возникает вопрос мотивации молодого педагога для самообразования и профессионального совершенствования.

Для осуществления программы наставничества ПОО может использовать указанные локальные нормативные акты:

1. Приказы: «О разработке положения о системе наставничества в ПОО», «О закреплении наставнических пар».

2. Разработанное и утвержденное на основе приказа положение о системе наставничества в ПОО.

3. Утвержденный план мероприятий по реализации системы наставничества в ПОО.

4. Согласия наставника и наставляемого.

5. Договор о сотрудничестве с другими организациями (если предполагается такая форма наставничества).

В ПОО представлены различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель ПОО – педагог», «студент – работодатель», «педагог вуза/ссуза – молодой педагог ПОО», «социальный партнер – педагогический работник ПОО», «студент-студент».

В статье предложен примерный план мероприятий и дорожная карта для реализации формы модели наставничества «педагог-педагог».

Примерный план мероприятий

Содержание	Сроки	Форма работы
1. Знакомство педагогов, обсуждение организационных и методических основ программы «Педагог-педагог». Психолого-педагогическое анкетирование предполагаемых наставников и наставляемых	1–2 неделя сентября	Очно, индивидуальная, беседа
2. Беседа. Традиции колледжа. Ближайшие и перспективные планы колледжа	1–2 неделя сентября	Диалог, индивидуальная
3. Знакомство с молодым педагогом (посещение уроков) с целью, выявления затруднений, оказания методической помощи	Сентябрь-октябрь	Очно, обсуждение
4. Выступление молодого педагога на заседании ЦМК. Обмен опытом работы преподавателей в колледже	Декабрь, март	Групповая, анализ
5. Оказание помощи в использовании современных методов работы на уроках молодого педагога	Октябрь-май	Обсуждение, анализ
6. Курирование подготовки педагога к профессиональным конкурсам, олимпиадам, конференциям и т.д.	Ноябрь-апрель	Методические материалы, диалог
7. Особенности организации индивидуальных занятий (индивидуального подхода) к различным категориям обучающихся (одарённые дети и неуспевающие)	Декабрь-апрель	Методические материалы, диалог, обсуждение
8. Посещение уроков педагога – наставника молодым специалистом	Январь-апрель	Диалог, обсуждение
9. Консультации по вопросам планирования и организации самообразования	Январь-март	Консультация
10. Использование современных образовательных технологий в научно-методической работе педагога	Январь-апрель	Методические материалы
11. Подведение итогов сотрудничества	Июнь	Обсуждение, анализ

«Дорожная карта» осуществления системы наставничества

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки
1	Формирование будущих наставнических пар «Педагог-педагог»	Отбор наставников и наставляемых	1. Проведение мероприятий по тестированию педагогов 2. Анализ анкет и тестов будущих наставников и наставляемых (сопоставление результатов). 3. Организация групповой встречи педагогов. 4. Проведение повторного тестирования с целью выбора наставника/наставляемого после групповой встречи	Сентябрь-октябрь
		Закрепление пар «Педагог-педагог»	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар». 2. Составление индивидуальных планов работы наставник/наставляемый. 3. Организация психолого-педагогического сопровождения педагогов, не сформировавших пару или группу	Сентябрь-октябрь
2	Осуществление работы наставничества	Контроль проведения мероприятий	1. Проведение организационной встречи сформировавшихся пар педагогов. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы	Сентябрь-июнь

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки
			наставничества с наставником и наставляемым. 3. Согласно планированию, осуществление регулярных встреч наставника и наставляемого. 4. Проведение заключительной встречи педагогов	
3	Завершение работы направления «Педагог-педагог»	Итоги работы	1. Проведение итоговых мероприятий для завершения программы наставничества. 2. Проведение оценки качества осуществления программы наставничества. 3. Анкетирование наставляемых для определения промежуточной оценки обратной связи. 4. Оценка влияния осуществления программы наставничества на всех ее участников	Май-июнь
		Мониторинг и поощрение наставников	1. Приказ о вынесении благодарности наставникам. 2. Публикация информации на сайте ПОО по результатам реализации программы наставничества	Апрель-июнь

Список использованных источников и литературы

1. Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. N 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс] / Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003 (дата обращения: 12.05.2023).

2. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» по сост. на 21 июля 2020 г. [Электронный ресурс] / Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: https://base.garant.ru/71937200/// (дата обращения: 11.05.2023).

3. Распоряжение Минпросвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174». [Электронный ресурс] / Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/ (дата обращения: 12.05.2023).

4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» по сост. на 11февраля 2020 г. / [Электронный ресурс] / Официальный интернет-портал правовой информации – Режим доступа: http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf (дата обращения: 11.05.2023).

5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/ (дата обращения: 11.05.2023).

6. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/ (дата обращения: 11.05.2023).

7. Евстафиева, Т. В. Персонализированная программа наставничества / Т. В. Евстафиева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://infourok.ru/rabochaya-programma-personalizirovannaya-programma-nastavnichestva-6380886.html (дата обращения: 11.05.2023).

8. 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 // под общ. ред. Н. Ю. Синягиной. – М., АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019. – 267 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ, СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

УДК 93/94

Ермакова Вера Николаевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: muzpilip@mail.ru

Жукова Ирина Николаевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: mega.irina.irina@bk.ru

Шульгина Людмила Александровна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: shalash55@mail.ru

«Равный – равному». Организация наставничества в форме «студент – студент» в ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»

Наставничество в сфере среднего профессионального образования (СПО) в нашей стране является одной из актуальных и приоритетных тем и основывается на соответствующей нормативной базе:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который устанавливает правовые и нормативные основы об-

© Ермакова В.Н., Жукова И.Н., Шульгина Л.А., 2023

разования, в том числе создание условий для организации наставничества в системе среднего профессионального образования [1]; 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 (распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N Р-145) [2] и 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 [5]; приказы департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области: от 23 октября 2020 года № 993 «О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области», от 18.12.2020 № 1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области»; нормативные локальные акты ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж» (Положение о программе наставничества, Программа наставничества, Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в колледже).

Система наставничества в ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж» включает в себя разные формы, одна из которых основана на организации взаимодействия студентов в роли наставника и наставляемого. Эта форма наставничества призвана формировать навыки и компетенции будущих педагогов в области адаптации к новым условиям обучения, коммуникации, самоорганизации, управления ситуациями в коллективе, планирования индивидуального образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Бóльшая часть первокурсников сталкивается с проблемами адаптации к новым образовательным условиям. От их решения

напрямую зависит успешность освоения профессиональной образовательной программы.

Цель наставничества в форме «студент – студент» в колледже заключается в том, чтобы помочь студентам стать более успешными в учебе и в жизни, повысить их мотивацию, социальную ответственность и уверенность в себе, развить навыки лидерства.

Задачи наставничества:

1) организовать оказание помощи студентам в адаптации к учебной среде, в решении проблем, связанных с учебой, а для иногородних студентов, проживающих в общежитии, – в организации быта во внеучебное время;
2) развить навыки социальной работы, коммуникации, лидерства;
3) сформировать профессиональную самооценку и сориентировать на будущую профессию;
4) оказать (в случае необходимости) моральную поддержку и стимулировать мотивацию.

Дорожная карта реализации формы наставничества «студент – студент» включает следующие этапы:

1) определение целей и задач;
2) подбор наставника и наставляемого, формирование наставнических пар;
3) подготовка наставников;
4) реализация программы наставничества.
5) мониторинг реализации;
6) анализ результатов и корректировка программы.

Виды деятельности, связанные с наставничеством в форме «студент – студент» в педагогическом колледже: взаимное обучение и обмен знаниями и навыками составления личного плана развития (изучение дисциплин, участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, продвижение по карьерной лестнице); проведение совместных мероприятий (конференций, дискуссионных клубов, семинаров по педагогике)

Технологии:

1) коммуникационные технологии (в том числе электронная почта, социальные сети, чаты и видеоконференции), направленные на организацию комфортного общения между студентом-наставником и наставляемым;

2) технология комплексного сопровождения.

***Методы*:** метод партнерского обучения, структурированный диалог, проектное наставничество.

Планируемые результаты деятельности по реализации формы наставничества «студент – студент»:

– ***для студентов*** – повышение качества образования и положительной мотивации к учебе, развитие навыков коммуникации и сотрудничества, включение в жизнь колледжа в качестве активных участников различных событий образовательного, воспитательного и социального характера;

– ***для педагогов*** – средство повышения качества образовательного процесса и привлекательности колледжа в глазах студентов и общественности, повышение авторитета среди коллег и студентов.

Безусловно, сами студенты едва ли могут справиться со сложной ролью наставника, поэтому в модель наставничества «студент – студент» необходимо включить других участников: педагога-психолога, методиста, куратора группы (классного руководителя) наставляемого, преподавателя – руководителя наставнической пары. Не последнюю роль в этой «связке» должен играть студсовет.

Система наставничества в форме «студент – студент» в колледже находится в стадии формирования. Для эффективного управления этой системой мы определили функции каждого ее участника:

– заместитель директор по учебно-методической работе обеспечивает необходимые условия для взаимодействия студентов и наставников, создание комфортной образовательной среды;

– методист разрабатывает нормативную базу сопровождения наставляемого и шаблоны необходимых документов, методические рекомендации для преподавателей, курирующих деятельность наставнических пар; анализирует эффективность реализации программы наставничества, консультирует преподавателей и студентов-наставников;

– преподаватель, курирующий деятельность наставнической пары, организует обучение, разрабатывает методические рекомендации для студентов-наставников, оказывает методическую

поддержку студентам на протяжении всего периода реализации индивидуального плана развития наставляемого; осуществляет контроль за деятельностью студентов, анализирует ее результаты;

– студенческий совет участвует в формировании базы студентов-наставников, оказывает информационную поддержку в социальных сетях, организует для наставников и наставляемых мероприятия научного, культурного, спортивного и иных направлений, организует досуг;

– студент-наставник совместно с преподавателем – куратором наставнической пары – помогает наставляемому ориентироваться в учебном процессе и решать проблемы внутри группы, делится своим опытом и знаниями, составляет личный план развития наставляемого (изучение дисциплин, участие в мероприятиях, профессиональное развитие), консультирует наставляемого по вопросам самоорганизации учебной деятельности, налаживанию быта (в случае проживания наставляемого в общежитии – в ориентировании в новом городе) и т.д.;

– роль педагога-психолога в форме наставничества «студент – студент» заключается в том, чтобы обеспечить процесс формирования команды единомышленников и профессионалов, а также помочь студентам находить оптимальный баланс между учебой и личной жизнью.

Педагог-психолог осуществляет следующие функции:

– диагностику первокурсников и потенциальных наставников;

– принимает участие в формировании наставнических пар и их сопровождении;

– организует экспресс-обучение коммуникативным навыкам, тренинги и семинары для студентов, нацеленные на развитие лидерских навыков, коммуникативных компетенций и способностей, создание дружественной атмосферы;

– оказывает консультационную поддержку студентам-наставникам при возникновении сложностей и помогает им найти решении проблем, содействие в решении конфликтов;

– наблюдает за динамикой развития студентов-наставников и наставляемых.

Таким образом, педагог-психолог играет важную роль в формировании успешной модели взаимодействия студентов, заместителя директора, методиста, преподавателя, куратора студенческой группы и студсовета в форме наставничества «студент – студент».

Используя свой профессиональный опыт и инструменты, педагог-психолог помогает студентам-наставникам и их «подопечным» эффективно работать в группе и достигать успешных результатов в учебе и дополнительных профессиональных проектах.

Формы взаимодействия:

– групповые (организация тренингов, модулей, конференций, акций, мероприятий в онлайн и офлайн форматах, деловые игры, диспуты, конкурсы);

– индивидуальные (встречи разной тематики, обсуждение вопросов, индивидуальные консультации и рабочие собеседования по разработке и корректировке индивидуальной траектории развития).

Мониторинг результативности реализации наставничества в форме «студент – студент» включает:

1) проверку выполнения задач и достижения целей;
2) оценку уровня удовлетворенности и эффективности наставничества со стороны студентов-наставников и их подопечных;
3) корректировку программы наставничества.

Оценка эффективности реализации программ позволяет определить перспективы продолжения взаимодействия в рамках сформированных в начале учебного года наставнических пар; выяснить причины досрочного прекращения взаимодействия на основе диагностики удовлетворенности результатами всех участников наставнической деятельности, внесение изменений в базы наставников и наставляемых.

Конкретные результаты внедрения целевой модели наставничества в форме студент-студент нам предстоит подвести в конце завершающегося учебного года, но уже сейчас очевидно, что мы недооценили роль студенческого совета, недостаточно времени уделили обучению студентов-наставников, информированности студентов о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, об образовательных и карьерных возможностях, разработке критериев для оценки результативности работы наставнических пар.

Выявленные недостатки в организации наставничества мы планируем устранить, опираясь на опыт наших коллег из Челябинского педагогического колледжа (проведение адаптационного

сбора) [3], Енисейского педагогического колледжа (обучение студентов-наставников и наставляемых навыкам Soft Большая на платформе «Российское Содружество Колледжей») [3], Борисоглебского техникума промышленных и информационных технологий Воронежской области (введение модуля «Наставничество» в Программу воспитания).

Буквально на днях стало известно, что наш колледж выиграл грант в конкурсе на предоставление в 2023 году субсидий из федерального бюджета на оказание государственной поддержки развития образовательных кластеров СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». Это открывает перед нами новые перспективы в плане совершенствования не только формы наставничества «студент – студент», но и в плане развития иных форм наставничества (в том числе реверсивного) с использования материальных и кадровых ресурсов сети ПОО – участников кластера «Педагогика» на территории Воронежской области.

В перспективе – создание единого Центра наставничества в кластере «Педагогика» на территории Воронежской области с агрегированной базой наставников, методических разработок, лучших практик наставничества.

А главный результат нашей работы – активное включение первокурсников в общественную жизнь колледжа, формирование у них осознанной позиции для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Список использованных источников и литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. – Режим доступа : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

2. Дерова, И. В. PRO наставничество – «Траектория сотрудничества»: от теории к практике / И. В. Дерова. – Режим доступа : http://xn----btb1bbcge2a.xn--p1ai/blog/2022-06-28-1927.

3. Материалы XXVII Областной научно-практической конференции «Инновации в системе профессионального образования: современные формы наставничества». – Режим доступа : https://disk.yandex.ru/d/WKmyuhRkILi43w/%D0%9F%D1%80%D0

%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D1%81%D0%BF%D0%B8%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%8B/1_%D0%A1%D0%B5%D1

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 и профсоюза № 657). – Режим доступа : https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskih-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah/.

5. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися : Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – Режим доступа : https://docs.cntd.ru/document/564232795.

НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ В ОБРАЗОВАНИИ

УДК 37

Сысоева Наталия Ивановна,
директор
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: nata_rabota@mail.ru

Социальная значимость волнового эффекта наставничества в системе образования

Капитал, который сегодня формируется в мировой экономике, постоянно находится в движении, «течет» и ищет точки приложения. В настоящее время в качестве основных общероссийских трендов общественного развития можно назвать технологизацию, цифровизацию, коммерциализацию, интеллектуализацию основных несущих отраслей, таких как экономика, здравоохранение, образование. Все больше перспективных специалистов могут получить успешный карьерный старт и развитие благодаря ресурсному изобилию. Поэтому работодатели все больше испытывают дефицит не просто кадров, а дефицит команд, в которых в оптимальном сочетании собраны необходимые компетенции для развития различного рода проектов и идей локального учреждения.

В реалиях не так много специалистов, способных в условиях «новой экономики» развивать эти идеи, формировать команды и привлекать средства и ресурсы для личностного роста, работать в парадигме цифровой экономики, причем не на словах (правильные термины освоены многими), а на деле – создавать новые образы известного «продукта» и развивать существующие [1, с. 9].

Современное образование находится в процессе крупных изменений. Педагогическое сообщество отмечает, что существующие учебные планы, ориентированные на реальные задачи, возникающие на производстве, по-прежнему не готовят студентов к

© Сысоева Н.И., 2023

быстрой адаптации на рабочем месте. В то же время многие эксперты отмечают, что и самих преподавателей работодатель не готовит справляться с неопределенностью и неизвестностью быстро меняющегося вокруг мира.

В организациях, где существуют программы наставничества, отмечено значительное влияние на культуру рабочего места и вовлеченность людей в процессы саморазвития и профессионального роста. Стратегическая программа наставничества выходит за рамки иерархии, создавая отношения и взаимодействия по «волновому принципу» для создания индивидуальной и, следовательно, организационной ценности. Несмотря на фокус индивидуальных достижений человека в развитой системе наставничества конкретной организации, положительный эффект сопровождения человека в его профессиональной деятельности распространяется и на его окружение. К сожалению, большинство организационных структур в образовании являются иерархическими, что может способствовать их эффективности, но не обязательно «реальному» человеческому взаимодействию и личностному развитию.

Системы среднего профессионального и высшего образования – важные институты, ответственные за кадровое обеспечение технологического развития страны, выявление и развитие способностей и талантов детей и молодежи, их профессиональный рост и успешную социализацию. В напряженной динамике изменений система образования не может носить не только догоняющий характер, но и функционирующий, необходима интенция к опережающей модели, где особая ответственность ложится на профессиональное педагогическое сообщество.

Доминирующая роль наставника будущего заключается в формировании национального человеческого капитала, воспитании мобильных, инновационно мыслящих, конкурентоспособных граждан. Такая функциональная карта наставника определяет и его компетентностную модель – комплекс предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. В тоже время на этапе входа в профессию выпускник любой специальности, еще не являющийся носителем всех необходимых

ему компетенций (по крайне мере, на высоком уровне их сформированности), испытывает ряд профессиональных и личностных затруднений, связанных с адаптаций к профессиональной среде.

Решение этой стратегической задачи лежит в плоскости деятельности наставника, в системе гуманитарных отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого специалиста является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и его установка на опережающий характер развития.

Наиболее эффективной моделью сопровождения специалистов на сегодняшний день является реверсивная модель системы наставничества субъекта. Вместе с тем, не решив проблему развития профессиональной компетентности руководящих работников образовательных учреждений в контексте достижения государственных задач в сфере образования, невозможно модернизировать и существующую систему наставничества среди педагогов и обучающихся, обеспечить глобальную конкурентоспособность последних и достичь национальных и стратегических целей развития в сфере образования – вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству образования на всех уровнях.

В докладе «12 решений для нового образования», подготовленного Центром стратегических разработок и НИУ «Высшая школа экономики» в рамках формирования Стратегии социально-экономического развития России до 2024 г. и с перспективой до 2035 г., отмечен недостаточный уровень индивидуализации образования руководящих работников системы, в том числе по причине отсутствия возможности закрепления за каждым из них профессионального наставника в целях эффективного сопровождения его в образовательной или профессиональной деятельности [2, с. 75]. Решить эту задачу на государственном уровне должны все заинтересованные участники образовательных процессов, а именно: исполнительные органы власти регионов, непосредственно субъекты системы образования, сферы науки и бизнеса:

1. Любая организация в лице конкретного наставника должна создавать возможности для разного опыта, проявления возможных

достижений и проб (а не только «эксплуатировать» таланты и способности, которые опираются на «природно-генетические» предрасположенности человека).

2. Будущее за технологиями, а будущее технологий за наставниками нового формата, которые не приемлют формального подхода и могут играть разные роли в процессе работы с наставляемым.

3. В современных условиях необходимо совершить переход от стратегии отбора одаренных людей к стратегии их развития. Необходимо искать новые инструменты выявления лидерских качеств человека, адекватных запросам концепции «новой грамотности и навыкам 21 века».

4. Для открытых социокультурных систем, в которых постоянно возникают новые задачи, более адекватной становится онтология человека-возможного (потенциального, развивающегося, совершающего пробные действия) [3, с. 82].

В общих чертах эффективно действующую систему наставничества в системе образования в ответ на «вызовы современности» можно определить по следующим признакам:

– быстро меняется ситуация – наставляемый оперативно адаптируется в процессе получения своего образования, в рабочей среде;

– отсутствуют готовые решения – наставляемый находит возможность учиться, имеет высокую степень самоорганизации;

– глобализация и кросскультурность – наставляемый в высокой степени коммуникабелен, обладает признаками развитого эмоционального интеллекта;

– автоматизация и обилие информации – наставляемый в достаточной степени обладает компетенциями цифровой и информационной грамотности;

– стирание границ между профессиональными областями – непрерывная акселерация опыта в системе «наставник-наставляемый».

Список использованных источников и литературы

1. Протопопова, В. А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования /

В. А. Протопопова, А. В. Тищенко // Интернет-журнал «Мир науки». – 2018. – № 3. – Режим доступа : https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf (дата обращения 12.08.2023).

2. Доклад центра стратегических разработок высшей школы экономики // 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf (дата обращения 12.08.2023).

3. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л. М. Чеглакова // Экономическая социология. – Т. 12. – 2011. – № 2. – С. 80-98.

УДК 93/94

Рожина Виктория Алексеевна,
учитель английского языка
МБОУ СОШ № 38, г. Воронеж
E-mail: vika.rozhina.00@mail.ru

Агеева Светлана Ильинична,
заведующая педагогической практикой
ГБПОУ ВО «ГПК»
E-mail: ageeva.s@gpk36.ru

Смурова Наталья Владимировна,
заместитель директора по НМР
МБОУ СОШ № 38, г. Воронеж
E-mail: smurovanv@yandex.ru

Адаптация молодых педагогов в общеобразовательных организациях и будущих педагогов в учреждениях СПО через преемственность поколений и наставничество как практика организационной социализации

Современная система образования меняется, так как должна реагировать на внешние вызовы – в первую очередь, вызовы экономические и социальные. Определяющим условием развития и

© Рожина В.А., Агеева С.И., Смурова Н.В., 2023

модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов – молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) и соответствовать профессиональному стандарту педагога (ПС).

Наставничество – не новое явление, не модный тренд, а важная составляющая образовательного процесса, эффективная форма профессиональной адаптации молодых педагогов, сложившаяся еще в 30-е годы прошлого века и активно возрождающаяся сегодня. Как заметил А. С. Батышев, наставничество являлось неотъемлемой частью жизни человека с момента появления общества. Данная форма сопровождения способствовала передаче социального опыта от старшего поколения к младшему [2]. Иными словами, в прошлом под термином «наставничество» понималось воспитание в широком смысле, но разделение труда и возможность организации собственной трудовой подготовки представило термин в более узком значении – как передачу трудового опыта.

Наставничество как практика увеличения эффективности взаимодействия педагогических работников имеет различные формы, которые могут быть применены в образовательной ситуации комплексно или путем отбора.

Дистанционное наставничество представлено виртуальным общением наставника и молодого специалиста с использованием видео и аудио технологий для установления связи. Данная форма взаимодействия способствует постоянному контакту ввиду доступной формы сотрудничества. Виртуальное общение педагогических работников особенно эффективно с целью формирования и укрепления межмуниципальных и межрегиональных сетевых сервисов и ресурсов, особенно в тех случаях, когда в конкретной образовательной организации невозможно найти наставников по конкретным предметам или сферам педагогической деятельности.

Групповое или «веерное» наставничество обусловлено взаимодействием одного опытного педагога с группой молодых специалистов. Подобное сотрудничество может быть эффективным, если в образовательной организации наблюдается дефицит педа-

гогов с опытом, способных предложить своевременную консультацию и предотвратить возможные трудности в работе молодого специалиста.

Вид взаимодействия, в котором педагог с меньшим опытом становится наставником для опытного коллеги, называется ***реверсивным наставничеством***. В настоящее время наблюдается тенденция увеличения профессионально подготовленных педагогических работников до 35 лет. В таком случае, согласно модели непрерывного развития «молодые – молодым», наставляемый может проявить себя в совместных инновационных проектах со своим сверстником.

При возникновении ситуации, где опытный педагог с меньшим опытом приходит в образовательную организацию после большого перерыва, возможно взаимодействие согласно ***программе комплексного группового наставничества***. В данном случае менее опытный педагог может рассчитывать на помощь сразу нескольких наставников по возникающим в ходе работы вопросах. Взаимодействие наставника с менее опытным коллегой не всегда бывает длительным.

В рамках ***целеполагающего наставничества*** коллеги встречаются для постановки краткосрочных задач, ориентированных на скорый результат. Принимая участие в таком виде наставничества, молодому специалисту следует приложить самостоятельные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и продемонстрировать выполненную работу над поставленными задачами.

Ситуационное наставничество, в свое очередь, сфокусировано на немедленном реагировании в случае возникновения срочной ситуации. Взаимодействие коллег в данной форме может быть эффективным в рамках принятия участия в различных конкурсах, разработке проектов или организации совместных образовательных курсов. В случае наличия достаточного опыта у нового специалиста образовательной организации для того, чтобы продолжить свое индивидуальное развитие и установить новые цели для продвижения в карьере может понадобиться консультация наставника более высокого уровня ***скоростное наставничество.*** В отличие от ситуативной формы взаимодействия, данный вид наставничества обусловлен крайне редкими встречами, главной целью которых является обмен опытом и обсуждение достигнутых результатов.

Самым распространенным видом совместной деятельности молодого педагога с более опытным является ***традиционное наставничество.*** Данная практика предлагает длительное взаимодействие в формате «один на один». Выбор наставника для молодого коллеги осуществляется администрацией образовательной организации с учетом таких критериев, как: личностные характеристики, опыт, профессиональные навыки и др. При таком сотрудничестве, нередко устанавливаются товарищеские взаимоотношения вне рабочего графика.

Наставничество – официальная педагогическая практика, которая закреплена в национальном проекте «Образование». По плану к 2024 году ей следует охватить более 70 процентов учеников и педагогических работников в российских школах. Национальный проект «Образование» и федеральная программа «Современный учитель» описывает не одну, а пять целевых моделей наставничества: в данной статье описывается целевая модель «учитель – учитель», реализуемая в МБОУ СОШ № 38 (Рисунок).

На рисунке видно, что основной формулой наставничества, которая обеспечивает успех всей организации, является результат сплоченной работы молодого педагога и наставника. Однако стоит отметить, что без совершенствования своих умений и навыков, в быстро изменяющейся среде сложно сохранить ту эффективность, которая была отмечена в более ранний период профессиональной деятельности опытного педагога. Для того, чтобы постоянно наращивать свой профессионализм, необходимо следовать точкам роста, отмеченным в таблице, которые обеспечивают опытному педагогу возможность непрерывного образования.

Рис. 1 – Система сопровождения молодых педагогов МБОУ СОШ № 38

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования одними из наиболее результативных форм наставничества следует признать формы «студент – студент» и «работодатель – студент». Поступая в организацию среднего профессионального образования, подростки зачастую испытывают затруднения в личностной и профессиональной адаптации к новым условиям жизнедеятельности.

Для обучающихся первого курса вступление в незнакомую деятельность влечет за собой сильные эмоциональные переживания. Организованная в учреждениях профессионального образования система наставничества помогает пошагово решить данную проблему. Гибкая система наставничества способствует повышению уровня мотивированности студентов первого курса, образовательных результатов по формированию профессиональных компетенций и, как следствие, улучшению эмоционального настроя внутри групп профессиональной образовательной организации.

Для успешной адаптации и самореализации первокурсников и включения их в учебный и творческий процесс привлекаются обучающиеся старших курсов в роли наставников. Студент-наставник – это, как правило, активный обучающийся 3-4 курса того же

направления подготовки, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни организации СПО. Приветствуется, если студент-наставник владеет общими знаниями о мотивации; умеет вести переговоры; реально оценивает результаты наставляемого и вдохновляет его на новые успехи; может поддержать его в случае неудачи. Для развития у студентов-наставников этих качеств в ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж» проводятся тренинги, семинары, круглые столы, видеопросмотры и прочие мероприятия по данной тематике. Для организации такого вида работы привлекаются педагог-психолог, заведующий отделением, опытные кураторы групп. Благодаря эффективным результатам применения известных в повседневной практике образовательных организаций форм наставничества стали появляться новые задачи по их совершенствованию. Таким образом, наблюдается развитие инновационных стратегий наставничества. Появляются новые методические подходы для обучения и стимулирования процессов внутренней мотивации взрослых людей. Среди них выделяются: андрагогика, хьютагогика, парагогика, форсайт-сессии, «теневые технологии». Предлагается введение персонализированного наставничества для составления индивидуальных образовательных маршрутов. Как правило, данный вид взаимодействия рекомендован для студентов, совмещающих обучение в колледже и работу в общеобразовательной организации.

Таким образом, сочетание различных видов наставничества в образовательной организации способно учитывать все многообразие кадровых проблем в ней и предлагать эффективные пути их решения.

Список использованных источников и литературы

1. Арьяева, Л. В. Информационное взаимодействие в современной школе: опыт диалога. Монография / Л. В. Арьянова. – СПб : ИПК СПО, 2012. – 55 с.

2. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А. С. Батышев. – М. : Высш. шк., 1985. – 272 с.

3. Вершловский, С. Г. Учитель-методист – наставник стажера: Книга для учителя / С. Г. Вершловский. – М. : Просвещение, 2003. – 141 с.

4. Конокпаева, И. С. Наставничество как условие формирования лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в образовательном учреждении / И. С. Конокпаева // Молодой ученый. – 2021. – № 4 (346). – С. 172–173.

5. Чернявская, А. П. Психологические предпосылки формирования партнерской позиции педагога как основа эффективной профессиональной деятельности [Текст] / А. П. Чернявская // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С. 274–279.

6. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845–847.

УДК 93/94

Сафаргалиева Екатерина Сергеевна,
учитель начальных классов МБОУ СОШ № 88
с углубленным изучением отдельных предметов,
г. Воронеж
E-mail: kate78elle@mail.ru

Наставничество как инструмент развития профессионального становления практикантов в условиях современных вызовов образования

> Им вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под этим солнцем.
>
> Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле.
>
> Ян Амос Коменский

Мы живем в интересное время – в эпоху смены многих концепций и глобального переосмысления ценностей образования.

© Сафаргалиева Е.С., 2023

Процессы глобализации оказывают значительное влияние на функционирование современного образования, диктуя обществу необходимость формирования универсальных навыков и компетенций, начиная со школьного уровня образования. Становится важным формирование не только профессиональных навыков, но и инициативность, способность быстро переучиваться и генерировать идеи. Наставник, учитель – человек одной из самых динамичных и разноплановых профессий, который постоянно развивается, учится сам и обучает других. Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Это динамичные двусторонние отношения, в которых опытный, высококвалифицированный специалист посредством своих действий и своей работы помогает своему подопечному реализовывать потенциал.

2023 год в Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника.

Согласно Указам Президента РФ от 07.05.2018 г. № 240 и от 21.07 2020 года № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» предполагается введение новых квалификационных категорий педагогических работников: «учитель-методист», «учитель-наставник». Тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Наставничество организуется для решения следующих основных задач:

– совершенствование системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказания им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации;

– работа со студентами для решения задач углубления профессионального образования;

– работа со старшеклассниками в целях профориентации.

В образовательной организации существует несколько форм наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Правильно организованная система наставничества позволяет быстро адаптироваться к незнакомым условиям труда новым сотрудникам, поступившим на работу, и студентам, проходящим производственную практику.

С 2017 года я являюсь наставником студентов-практикантов Воронежского государственного педагогического университета, а с 2018 года по настоящее время наставником студентов ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж», проходящих практику в нашей школе.

В современных условиях молодому специалисту, а тем более студенту-практиканту, «погрузившемуся» в новые условия труда, нужно помочь адаптироваться к новой практической деятельности в короткие сроки. Вместе мы составляем траекторию индивидуального развития студента. Главная цель – достижение ключевых компетенций на данном этапе прохождения практики. Если говорить о форме наставничества, то я выступаю в роли наставника-консультанта, создаю комфортные условия для развития и реализации профессиональных качеств практиканта, помогаю с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирую самостоятельную работу подопечного. Ожидаемыми результатами нашей совместной командной работы будут:

– повышение вовлеченности студентов в образовательный процесс;

– растущая успеваемость студентов;

– расширение сферы интересов студента;

– уменьшение уровня личной тревожности студентов;

– понимание будущей профессиональной траектории;

– улучшение эмоционального состояния студентов при посещении образовательного учреждения;

– мотивация на высокую успеваемость.

Учитель-наставник как субъект развивающего взаимодействия со студентом в современном мире должен соответствовать определенным критериям:

– высокий уровень профессионального мастерства;

– субъективная значимость для студента;

– профессиональная индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта;

– способность вызвать доверие у студента, установить контакт;

– организовать развивающее взаимодействие;

– желание передавать свой опыт.

В современном образовательном пространстве культуру наставничества следует поддерживать и развивать. Очень важно соблюдать нормы общения: не навязывать свою точку зрения, не приказывать, не ставить ультиматумы; не давать подсказки подопечным для разрешения различных проблемных ситуаций. Самая большая ценность – создание доверительных отношений.

Работая со студентами в качестве наставника, я, в свою очередь, учусь у них. Педагог и студент работают вместе, как одна команда, решая главную задачу – формирование профессиональных компетенций. Студенты действительно уверены в том, что, имея наставника на протяжении всего срока обучения, они будут легче справляться со всеми трудностями, возникающими в процессе учебы.

Я всегда задаю вопрос практикантам: «Кем для вас является наставник?» Чаще всего студенты говорят о том, что наставник должен быть опытным профессионалом с глубоким знанием своей специальности в теории и на практике. Приведу цитату студентки 3-го курса Губернского педагогического колледжа: «Екатерина Сергеевна – опытный учитель, настоящий профессионал. Она оказывает огромную помощь в формировании моего профессионального уровня, методической подготовки. Её уроки – мастер-классы для меня. После каждого просмотренного урока я ухожу с целым багажом знаний. А еще мой наставник учит меня тому, как общаться с детьми, отвечать на их самые неожиданные вопросы и расставлять границы в общении. Наставник – это не только про опыт, это и про поддержку, про правильные слова и советы».

Наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость. Ведь педагог-наставник, вкладывая свой ресурс в молодого специалиста, повышает свою значимость, увеличивает свой многолетний опыт и тем самым получает больший опыт.

Список использованных источников и литературы

1. Кругликова, Г. А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор : методическое пособие для наставника / Г. А. Кругликова, А. В. Антонова, И. М. Колотовкина – Екатеринбург, 2023. – 16 с.

2. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii (дата обращения 09.05.2023)

3. Наставничество XXI века [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа : https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoj-konferenczii_nastavnichestvo-21-veka.pdf (дата обращения 10.05.2023)

УДК 93/94

Мазаева Ирина Владимировна,
воспитатель МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 77»

Осипова Ольга Александровна,
воспитатель МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 77»,
г. Воронеж
E-mail: grupp110@yandex.ru

Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость?

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

В условиях модернизации системы образования в России наставничество выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Наше учреждение активно сотрудничает с организациями среднего и высшего профессионального образования, помогает в подготовке молодых педагогических кадров. В свете сложившихся взаимодействий с другими образовательными организаци-

© Мазаева И.В., Осипова О.А., 2023

ями одним из условий, позволяющих оказывать действенную помощь молодому педагогу, стала активизация традиций наставничества в нашем детском саду.

Трактовки термина «наставничество» в литературе, как правило, описывают особенности конкретной ситуации и сложившихся взаимоотношений между наставником и его подопечным.

В рамках данной статьи под наставничеством следует понимать индивидуальную работу с вновь принятыми работниками и студентами по введению в профессию и профессиональному развитию, социокультурной адаптации в коллективе.

Наставник – это опытный педагог, который не только передает знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу собственного развития, наладить взаимоотношения с детьми, родителями и в педагогическом коллективе. Для чего опытный педагог берет на себя дополнительную и сложную работу? Назначение педагога наставником является признаком его авторитетности в коллективе, компетентности и доверия администрации.

Наставничество – это вариант горизонтального развития карьеры педагога-наставника, ему передаются полномочия по «взращиванию» молодых педагогических кадров. Он осуществляет неформальное управление молодыми коллегами, реализуя преемственность знаний, культуры и традиций образовательной организации.

Для успешного выполнения своих обязанностей наставник должен обладать целым рядом необходимых компетенций: знать специфику дошкольного образования, владеть на высоком уровне передаваемыми профессиональными навыками, уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми, владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей, владеть ИКТ- компетенциями. При этом наставник нуждается в специальном обучении, а его деятельность – в сопровождении и оценке. Поэтому педагоги нашего сада постоянно проходят обучение, занимаются саморазвитием. Обучение проходит через курсы повышение квалификации, посещение семинаров и практикумов в образовательных организациях города и области, а также участие в постоянно действующих семинарах,

мастер-классах и марафонах педагогических практик внутри детского сада.

Что же представляет собой наставничество?

Термином «наставничество» обозначается взаимодействие, в котором более опытный человек передает свои знания и навыки менее опытному в какой-либо сфере. Это могут быть семинары и тренинги на конкретную тему или же «обо всем и ни о чем», где присутствующих «учат жить» и обещают мегапрорыв, если они задумаются о том, как и зачем они живут [1, с. 14]. В нашем учреждении постоянно педагоги проводят мастер-классы, семинары для студентов и молодых педагогов, например: «Как работает системная паутинка», «Что такое утренний круг», «Вхождение в команду» и т. д.

Зачем же нужно наставничество?

Думается, каждому из нас понятно, зачем нужно вводить в курс дела нового сотрудника на новой работе или студента на практике. А вот точно ли для этого нужна система наставничества или можно ограничиться простыми пояснениями, что где находится, кому и как отчитываться, какие документы требуется заполнять, и, если что-то непонятно, у кого спрашивать?

Возможно, в небольших коллективах и на работе, предполагающей несложный алгоритм действий, этого достаточно. Однако есть случаи, когда наставничество остро необходимо, и при всей трудоемкости процесса такое внедрение полностью оправдывает результаты. В работе педагога при построении взаимодействия с детьми и родителями, как нигде, необходима помощь, подсказки, советы и дружеское плечо наставника.

Преимущества наставничества:

– возможность организации обучения педагогов с минимальными затратами;

– только полезные в практической деятельности навыки и знания «без воды»;

– экономия времени на вхождение в курс дела;

– возможность не тратить ресурсы на освоение нюансов, которые можно решать по готовой технологии;

– более быстрое знакомство с корпоративными стандартами, чем без процедуры наставничества;

– более здоровая атмосфера в коллективе, воспитание навыков командной работы, взаимовыручки и взаимопомощи;

– возможность быстрой передачи знаний и навыков, необходимых для повышения уровня воспитания и образования детей.

Отметим, что наставничество имеет конечной целью высокий показатель. И этот результат мы видим, работая со студентами на практике. По окончании учебы в детский сад приходят более подготовленные и уверенные молодые специалисты, и они понимают, что воспитание подрастающего поколения – это сложный многогранный процесс, который нельзя свести просто к оценке знаний и умений [2, с. 137].

Как это сделать, как достичь требуемых результатов?

Для этого существуют разные формы наставничества.

Формы работы определяются запросами начинающих педагогов, сложившимися стилями взаимоотношений, характером решаемых педагогических задач. Ведущими формами работы наставников с молодыми педагогами в нашем детском саду являются сопровождение и сотрудничество. Разные педагоги-наставники курируют разные направления педагогической деятельности. Молодой педагог, испытывая сложности в той или иной области педагогической деятельности, может обратиться к разным опытным педагогам. Один поможет решить вопросы с организацией образовательной деятельности, другой – с документацией, третий – с организацией проектной деятельности с детьми, четвертый – с проведением мониторинга. А молодые специалисты, в свою очередь, могут оказывать помощь своим наставникам в использовании информационных технологий и сетевых ресурсов. Такое взаимодействие можно назвать взаимообучением, меняющим ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. В группе наставников нашего учреждения появилось понимание необходимости объединения в творческую группу, обобщения и представления накопленного опыта, участия в конкурсах, проведения открытых обучающих мероприятий. По мнению наставников, сегодняшних молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, достаточный уровень усвоения информации и критичности, высокий уровень социализированности в социальных сетях и недостаточный уровень социализированности в коллективе. Потребность в наглядности у них несколько выше, чем потребность в

осмыслении учебного материала, в этом и помогает прохождение практики и непосредственное участие в воспитательно-образовательной работе с детьми под руководством наставника.

Отношения «наставник – молодой педагог» издавна существовали во всех областях человеческой деятельности Наставничество в современной образовательной организации занимает особое место. Необходимость обучения наставников, сохранения в образовательных организациях культуры наставничества, разнообразия форм, технологий, методов, популяризации лучших практик становится ответом на вызовы времени [3, с. 37]. Из опыта работы можно сделать вывод, что наставничество необходимо для более быстрого, легкого и результативного вхождения молодого педагога в коллектив. Поэтому наставничество – не просто модный тренд, а важная составляющая образовательной практики, развивающая и молодого педагога, и наставника, его сопровождающего.

Список использованных источников и литературы

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. канд. пед. наук / Н. В. Круглова. – М. : Научные технологии, 2007. – 112 с.

2. Сарычева, М. О. Механизмы развития наставничества в региональной системе общего образования Томской области: / М. О. Сарычева // Инновационное развитие: ключевые проблемы и решения: сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа : Омега Сайнс, 2015. – С. 135-139.

3. Чеглакова, Л. М., Сташенко, А. Г. Наставничество: мода становится трендом // Корпоративные университеты. – № 15. – С. 37-39 [Электронный ресурс] – 2008. – Режим доступа: https://publications.hse.ru/en/articles/67459571 (дата обращения: 10.05.2023).

4. Системы образования: материалы научного семинара молодых исследователей: сб. статей / сост. и ред. Г. А. Федотова. – Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 75-80.

УДК 93/94

Садовникова Светлана Михайловна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж

Рылёва Анна Николаевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: sve-sadovnikoba@yandex.ru

Технология педагогической поддержки в практике наставничества в руководстве педагогической практикой будущих учителей начальных классов

Студенты образовательных организаций СПО проходят сложный процесс профессионального становления. Важное значение для развития профессионального самосознания будущего педагога (студента педагогического колледжа имеют ситуации затруднения, которые препятствуют активности личности по достижению целей педагогической деятельности. Разрешение проблемных ситуаций приводит к таким психическим новообразованиям, как личный опыт, индивидуализация, смена ведущих психологических механизмов на различных этапах профессионализации и т. д. Однако конструктивное решение проблемных ситуаций на практике возможно только при условии того, что рядом всегда будет не просто руководитель практики, а настоящий наставник.

Наставник – это опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению будущими учителями профессиональными компетенциями, и менеджер процессов саморазвития в профессионализации. Наставник – человек, который не просто знает и умеет сам, он способен научить и направить будущего педагога.

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

© Садовникова С.М., Рылёва А.Н., 2023

и развитие профессионального мастерства; формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Хороший опытный учитель не всегда становится прекрасным наставником. Суть наставничества не только в профессиональных особенностях, но и в личных качествах опытного педагога, способного зарядить студента желанием работать, творить, не сдаваться при неудачах, получать удовлетворение от своей работы.

Профессиональное становление неотделимо от личностного – в основе и того и другого лежит принцип саморазвития. Именно он наделяет личность способностью превращать собственную деятельность в предмет преобразования, приводящий к высшей форме – творческой самореализации. Условием профессионального становления студента является освоение новой для него роли – педагога.

Профессиональное становление педагога – длительный процесс, неотъемлемой частью которого является педагогическая практика. Именно здесь студент в полной мере осознает свою причастность к педагогической профессии. Однако практика в корне отличается от получения теоретических занятий. Можно выучить теорию, сделать ошибку в ответах, и знать, что тебя поправят. На практике все может пойти совершенно не по сценарию, при этом начинающий педагог не обладает опытом, чтобы выровнять ситуацию и направить в нужное русло.

Первые трудности и ошибки должны закалить студента, научить принимать решения в сложных ситуациях, анализировать собственную деятельность и контролировать процесс обучения в целом, собственно говоря, это и есть профессиональные компетенции. Но на деле часто происходит по-другому: испуг, растерянность, страх перед последующей деятельностью. Последнее легче не допустить, чем исправить, чтобы не привести к «хроническим» нарушениям профессионального здоровья будущего педагога [5].

Перед наставником стоит сложная задача профилактики появления негативного настроя и страха и ликвидация их последствий, если они все-таки имеют мест быть. У наставника сложная задача одновременного обеспечения профессионального становления будущего педагога и нормального протекания учебно-воспитательного процесса в классе.

Наставник – дважды педагог: он продолжает воспитывать и учить своих учеников, показывая пример деятельности настоящего педагога-профессионала, и учит студента быть учителем. И, если роль учителя осваивалась самим педагогом в процессе профессионального образования и длительного опыта, то быть наставником – его специально никто не учил. В настоящее время нет курсов подготовки будущих наставников. Учатся они этому непосредственно в процессе различных практик в тесном сотрудничестве с руководителями практик и преподавателями колледжа.

Сложность ситуации налицо, но здесь может помочь технология педагогической поддержки. Стратегия педагогической поддержки – важный ориентир современного образования. Педагогическая поддержка является практическим воплощением личностно-ориентированного подхода в воспитании и обучении.

Понятие «поддержка» введено в педагогику в конце 1980-х гг. Н. Б. Крыловой и получило развитие в работах О. С. Газмана [2]. Само понятие рассматривается как «профессиональная деятельность педагога, направленная на помощь детям в решении их проблем» [3, с. 41].

Практика последних десятилетий показала, что в индивидуальной помощи, заботе и защищенности, дружеской поддержке, включенности в некое сообщество нуждается каждый человек (особенно растущий и взрослеющий). По этой причине педподдержка «вышла» за пределы детского возраста и активно включается в профессиональное образование.

Главным условием педподдержки является принцип: поддерживать можно только то, что имеет место быть [4]. Важно воспитывать у студентов инициативность, активность и сознательность. И в этом аспекте педагогическая поддержка является связующим звеном между общими и профессиональными компетенциями.

Педагогическая практика имеет особое ключевое значение для профессионального становления и формирования профессиональных компетенций. Поэтому включение педподдержки в организационную структуру педпрактики просто необходимо.

Педподдержка, несомненно, является главным условием профессионального становления будущего педагога. В свою очередь педподдержка не может быть реализована сама по себе, а только

через систему организации педагогической деятельности. Это значит, что ключевая роль в профессиональном становлении все-таки у наставника, а значит, прежде всего, наставник должен овладеть технологией педагогической поддержки.

Педагогическая поддержка – это особый процесс. Она рассматривается одновременно в двух аспектах: как принцип профессионального становления и функция деятельности наставников.

Сама педагогическая поддержка рассматривается нами как процесс совместного определения со студентом направленности профессионального становления и путей преодоления проблем, мешающих самостоятельно достигать желаемых результатов в профессиональной деятельности [6]. Цель педагогической поддержки в практике наставничества – в создании условий для проявления обучающимся активности и самостоятельности в решении задач профессионального становления. Таким образом, предметом педагогической поддержки являются трудности профессиональной деятельности студентов:

– в выборе оптимальных методов и приемов;

– в установлении контакта с детьми;

– в неумении контролировать процесс обучения и воспитания;

– в отсутствии навыков систематизации собственных знаний, умений и навыков.

Объектом педагогической поддержки являются индивидуально-личностные особенности студентов.

Содержание деятельности наставников по осуществлению педагогической поддержки профессионального становления студентов представлено в виде трех блоков:

1. Адаптационный блок – поддержка адаптации студентов к новым условиям. Важно, чтобы студент нашел контакт с детьми, не боялся самостоятельной организации образовательной деятельности, ощущал постоянную поддержку со стороны наставника.

2. Креативный блок – поддержка творчества и инициативы студентов. Здесь следует поддержать желание создать оригинальную и интересную образовательную деятельность, но при этом оградить от методических и педагогических ошибок.

3. Корректирующий блок – решение имеющихся проблем у студентов в профессиональной сфере. Этот процесс сложен тем,

что происходит констатация методических и педагогических ошибок, исправление которых требует тесного взаимодействия со студентами, учета его индивидуальных особенностей, анализа возможных альтернативных действий. Коррекция действий студента на практике подчиняется главному правилу: «критикуя – предлагай». Указывая на ошибки, наставники всегда предлагают студенту целый спектр методических находок, способных решить те или иные задачи.

Организация педпрактики является неотъемлемой частью образовательного процесса педагогического колледжа. Однако за общими словами может скрываться обычный формализм, а может просматриваться стройная система, благодаря которой студенты проходят не практику, а сложный путь собственного профессионального становления. Педагогическая поддержка – это важный аспект организации педагогической практики, ключевой фигурой которого является наставник. Благодаря активному использованию технологии педагогической поддержки становится возможным решение целого ряда задач профессионального образования, воспитания и развития будущего педагога.

Список использованных источников и литературы

1. Аксиньева, М. А. Организация педагогической поддержки студентов в среднем профессиональном образовании. Дисс. ... канд. педагог. наук / М. А. Аксиньева. – Ростов-на-Дону, 2006. – 227 с.

2. Газман, О. С. Педагогика свободы: путь в гуманистическую цивилизацию 21 век / О. С. Газман // Классный руководитель № 3. – 2000. – С. 6-33.

3. Крылова, Н. Б. Педагогическая, психологическая и нравственная поддержка как пространство личностных изменений ребенка и взрослого / Н. Б. Крылова // Классный руководитель. – № 3. – 2000. – С. 48-53.

4. Педагогическая поддержка ребенка в образовании : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. специальностям / под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – М. : Academia, 2006. – 282 с.

5. Печеркина, А. А. Профессиональное здоровье педагога : учебное пособие для вузов / А. А. Печеркина, М. Г. Синякова,

Н. И. Чуракова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2023. – 136 с.

6. Садовникова, С. М. Теоретическая модель педагогической поддержки студентов в структуре воспитательной системы колледжа // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 8. – С. 53-55.

УДК 93/94

Пожилова Антонина Вячеславовна,
преподаватель, концертмейстер
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: pozhilovaav@gmail.com

Психологические основы наставничества обучающихся в условиях современной реальности

В отличие от образования воспитание и наставничество направлены не только на формирование личности, но и на выработку нравственных ценностей, устойчивых взаимоотношений между людьми.

В основе теории современного воспитания и наставничества лежат следующие идеи, которые должны привести к новым качествам личности:

– совместная деятельность обучающегося и педагога;
– самоопределение;
– индивидуальный подход.

Наставничество в общеобразовательных организациях направлено на поддержку формирования личности обучающегося, его саморазвития и раскрытия потенциала. Цели наставничества подвижны, изменчивы, имеют определенный исторический характер, определяются потребностями развития общества, зависят от способа производства, темпов социального и технического прогресса, уровня педагогической теоретической разработки, достигнутого практикой, возможностей общества, образовательных учреждений, преподавателей и самих обучающихся.

© Пожилова А.В., 2023

Согласно новому российскому подходу к образованию, целью образования должно стать формирование базовой культуры личности как основы для дальнейшего развития. Следует отметить, что базовая культура включает в себя самоопределение в жизни, семейные отношения, экономическую и трудовую культуру, политико-правовую, интеллектуальную, нравственную, коммуникативную, экологическую, художественную и физическую культуру.

Процесс наставничества во многом носит целевой характер. Он задает конкретное направление деятельности, осознает цели и средства их достижения. В зависимости от имеющихся ценностей обучающегося важную роль играет определение целей наставника для более органичной воспитательной работы. Различают ценности трансцендентные (абсолютные: в рамках религии), социоцентрические (универсальные: групповые: раса, нация, профессия) и антропоцентрические (индивидуальные).

Воспитание, основанное на трансцендентных ценностях, ориентировано на развитие духовных ценностей личности. В воспитании, основанном на социоцентрических ценностях, основное внимание уделяется потребностям общества. В воспитании, ориентированном на ценности личности, индивидуальность развивается в структуре общечеловеческих ценностей. Основными ценностями являются самореализация, автономия, радость, польза, целостность и индивидуальность.

В педагогической теории традиционно рассматриваются три аспекта воспитания как процесса передачи культурного опыта:

– социально-нормативный;
– индивидуально-смысловой;
– ценностно-деятельностный [5].

Одной из характеристик наставнического процесса является то, что его ход представляет собой естественную логику. Эта особенность актуальна для прогнозирования хода воспитательного процесса и предсказания результатов образования на основе изучения мотивов, самовосприятия, стремлений и идеалов обучающихся, общественного мнения и т. д. Распознавание естественной логики воспитательного процесса и основанные на ней педагогические прогнозы являются отправной точкой целеполагания в образовании [3].

Этап развития современного общества определяется как постиндустриализация или информатизация и поэтому является переходным, характеризуется рядом изменений в экономике, структурах власти, семье и образовании. Категория изменений в образовании трактуется как формирование нового состояния, проявляющегося в трансформации ценностей и норм деятельности в сфере образования. Безусловно, изменения в образовании являются объективной реальностью, и их необходимость очевидна.

Современная ситуация требует от системы наставничества воспитания и обучения наставляемых, основанного на новых принципах, с учетом особенностей современного мышления. По мнению исследователей, в начале XXI века новый подход был применен не только в воспитании, но и в общем образовании. Школьники (ученики и студенты) стали рассматривать образование как путевку в жизнь и были более мотивированы к обучению. Однако расслоение общества привело и к расслоению образования. В результате учебно-воспитательный процесс в общеобразовательных учреждениях стал различаться в зависимости от финансовых возможностей родителей [1].

Создание новых образовательных программ и учебников, внедрение новых информационных технологий в учебно-воспитательный процесс и общая эффективность образования, направленная на коммерциализацию, обусловили активность школьников по освоению образовательного пространства. Однако, как отмечает В. Э. Чудновский, отношения «учитель-ученик» протекают по формуле «продавец-покупатель», и нет единой концепции развития воспитания.

Как меняется мир, так меняются и дети. Д. Парфи и В. Гассер, авторы известной американской книги «Дети в цифровой век», определяют характеристики детей в цифровую эпоху следующим образом: дети проводят большую часть времени в сети Интернет, они не могут провести различие между своей онлайн и офлайн жизнью, хорошо обмениваются информацией, используют онлайн-пространства для решения различных задач, имеют особые механизмы идентификации, восприятия референтных групп.

Д. Палфри и В. Гассер считают, что под влиянием компьютерной реальности происходит перестройка восприятия, развиваются

новые массовые «навыки», прививаются новые способы поиска информации, формируется многоязычное сознание, массово развиваются зависть, конкуренция, социальная классификация.

Известный российский психолог Д. И. Фельдштейн среди множества причин, влияющих на изменения в самих детях, называет, во-первых, маркетизацию, рыночную этику, усиление потребительской ориентации детей, формирование у подрастающего поколения потребительских позиций; во-вторых, отчуждение, т. е. не равный доступ к образовательным ресурсам в больших городах и сельской местности, девиацию ценностей, стремление родителей ограничить активность и самостоятельность своих детей.

Влияние этих и других факторов может привести к тому, что детям раньше взрослых ставят диагноз, повышается уровень тревожности и страха, усиливается агрессия из-за компьютерных игр, теряется контроль над собственным поведением, появляются зависимости. С другой стороны, отмечаются такие элементы мировоззренческого развития детей, как мобилизация, представление мировоззрения, реализация потребности в самовыражении, гнев, вызов и демонстрация отношения к миру.

Д. И. Фельдштейн выделил 16 существенных изменений в современных детях, среди которых: снижение детской энергии, желание действовать агрессивно, желание быть активным, беспомощность в отношениях со сверстниками, снижение внимания из-за экранной зависимости, обедненность подростков и ограниченность общения, повышение критичности детей по отношению к взрослым, рост феномена одиночества, взрыв индивидуализма и др. Несомненно, для современного воспитания важно понимание тех изменений, которые произошли и происходят в детях [4].

Старые методы воспитания, такие как угрозы, крики и шлепки, больше не помогают контролировать современных детей, они вызывают потерю послушания и сотрудничества у детей, поощряют бунт у современных детей и, прежде всего, старые методы воспитания блокируют каналы эмоционального обмена и общения со взрослыми. В итоге запугивающие взрослые являются проблемой для современных детей, потому что они препятствуют их развитию.

Запугивание ограничивает естественное развитие детей. Крик притупляет способность ребенка слушать. Дети слушают своих родителей и учителей, когда взрослые слушают их. Если взрослые постоянно что-то требуют от детей, они перестают их слушать и «выключаются», словно музыка играет на полную громкость, и в конце концов они не смогут понять слова песни. Наказания не эффективны в общении с современными детьми.

Современные дети учатся всему через подражание, а не через страх. Поэтому они постоянно программируются на подражание своим родителям и окружающим их взрослым. Мозг ребенка записывает образы и повторяет то, что видит. Поэтому, если ребенок видит вокруг себя уважение, он будет учиться уважению. Если ребенок видит или терпит насилие, он будет поступать аналогично по отношению к другим. Насилие учит детей в сложных и непонятных ситуациях использовать насилие для достижения своих целей. Дети, подвергшиеся насилию, ненавидят себя и окружающий мир. Мальчики, как правило, гиперактивны и страдают синдромом дефицита внимания, а девочки склонны к саморазрушению, у них нет аппетита и низкая самооценка.

Новые инструменты воспитания – сотрудничество, мотивация и контроль. Сегодня дети нуждаются в помощи наставников, так как современная педагогика ставит более сложные задачи. Проблем нельзя избежать, но нужно помочь их преодолеть.

Список использованных источников и литературы

1. Казанская, В. Г. Актуальные проблемы обучения в современной психологии образования / В. Г. Казанская. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-voprosy-obucheniya-v-sovremennoy-pedagogicheskoy-psihologii/viewer

2. Педагогика : учебник для студентов педагогических вузов / Под ред. П. И. Пидкасистого. – М. : Педагогическое общество России, 2002. – 608 с.

3. Побережная, Н. А. Характеристика образования в современную эпоху / Н. А. Побережная/ [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/08/17/osobennosti-vospitaniya-v-sovremennuyu-epohu

4. Синицына, Г. П. Современное образование: поиск новых подходов / Г. П. Синицина // Педагогическая наука и практика. – 2016. – № 4 (14).

5. Сластенин, В. А., Исаев, И. Ф., Мищенко А. И., Шиянов, Е. Н. Педагогика: Учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – 4-е изд. – М. : Школьная Пресса, 2002. – 512 с.

6. Хуторской, А. В. Современная дидактика / А. В. Хуторской. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 406 с.

УДК 37

Анохина Елена Анатольевна,
преподаватель
Бутурлиновский филиал ГБПОУ ВО
«Губернский педагогический колледж»,
г. Бутурлиновка
E-mail: alena.anokhina2016@yandex.ru

Реализация наставничества через практическую подготовку обучающихся профессиональной образовательной организации

Подготовка конкурентоспособного специалиста в учреждениях среднего профессионального образования – одна из ключевых задач современного образования. Введение в образовательный процесс ФГОС СПО поставило перед учреждениями профессионального образования ряд проблем по выполнению требований качественной подготовки будущего специалиста. В новых требованиях к результатам освоения программы подготовки среднего звена по направлению Дизайн (по отраслям) приоритетное внимание уделяется формированию общих и профессиональных компетенций, характеризующих будущую профессиональную деятельность выпускников СПО. Среди них особого внимания требуют следующие компетенции:

– (выпускник должен) понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес (ОК 1);

© Анохина Е.А., 2023

– организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество (ОК 2);

– самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации (ОК 8).

Поэтому подготовку современных специалистов по направлению Дизайн (по отраслям) необходимо осуществлять с учётом корректировки методических и технологических аспектов образования, объективного пересмотра существующих ценностей, целевых установок и педагогических средств, основанных на знаниях, умениях и опыте как преподавателей (наставников), так и обучающихся. В учебно-воспитательный процесс необходимо внедрение таких образовательных технологий, которые будут направлены на индивидуальное развитие личности будущего специалиста и гражданина. Специалиста, нацеленного на самостоятельность, творчество, конкурентоспособность, профессиональную мобильность, что, безусловно, требует нового подхода в подготовке будущего дизайнера-профессионала.

В современных условиях развития общества особе место в деятельности любой образовательной организации занимает наставничество, которое представляет собой особую форму передачи знаний. Потребность в наставничестве сегодня встаёт особенно остро, так как конкурентоспособный будущий специалист, обучающийся СПО, должен моментально реагировать на все изменения, происходящие в профессиональной деятельности. Перед педагогом-наставником стоит непростая задача: учить «постигать профессию» через развитие познавательного потенциала личности, повышение способности к обучению, овладению новыми системами знаний, умений и навыков, развитие креативных способностей личности и расширение её творческих возможностей, с хорошо развитыми умениями и навыками работы с информацией, способных критически мыслить и решать различные проблемные задачи, стремящихся и готовых к самообразованию в течение всей жизни. 2023 год в России объявлен годом Педагога и наставника. Подписание данного указа президентом РФ В. В. Путиным только подчёркивает особый статус наставнической деятельности.

Большая роль в подготовке будущих профессионалов-дизайнеров в нашем колледже принадлежит педагогам-наставникам. Педагог – это, в первую очередь, профессия коммуникативная, требующая большой самоотдачи и способностей корректно, грамотно и эффективно вести диалог со всеми участниками образовательных отношений. Поэтому, чтобы как можно более полно реализовать свой квалификационный потенциал, педагогу требуется гибко реагировать на возникающие изменения образовательной ситуации и за очень короткие сроки адаптироваться к возникшим условиям. Педагог в роли наставника ретранслирует знания и отвечает на вызов времени. В общем случае наставник – это лицо, существенно превосходящее сопровождаемого в следующих отношениях:

– у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;

– у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);

– личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому.

Процесс подготовки специалиста-дизайнера как творческой личности включает цикл профильных дисциплин. Формируя опыт проектной деятельности обучающихся в Бутурлиновском филиале ГБПОУ ВО «ГПК» по специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям), мы используем два основных направления. Во-первых, использование проектных технологий в процессе изучения различных специальных дисциплин (профессиональных модулей), предусмотренных учебным планом, а также включение обучающихся в реализацию творческих проектов, в том числе, связанных с будущей профессиональной деятельностью, позволяющим им раскрыть свой творческий потенциал, проявлять свои исследовательские способности, быть активными. Таким образом, при использовании данного подхода мы имеем возможность объединять цели образования и будущую профессиональную деятельность дизайнера. В учебном процессе по МДК.01.01 Дизайн-проектирование и МДК.01.02 Средства исполнения дизайн-проектов обучающиеся младших курсов изучают теоретические основы, выполняют первые учебно-творческие проекты по разработке элементов

наружной рекламы для фасада какого-либо объекта. Обучающиеся старших курсов, освоившие основы компьютерной графики (Adobe Photoshop и SketchUP Pro), разрабатывают более сложные учебно-творческие проекты: общественные и жилые интерьеры (офисы, магазины, кафе-бары, элементы садово-паркового и ландшафтного искусства и др.). Составляющие таких дизайн-проектов включают творческую часть и техническое исполнение. В работах обучающихся формируются основные качества будущего специалиста:

– умение выполнять предпроектный анализ, систематизировать характеристики проектируемого дизайн-объекта;

– умение работать в группе и индивидуально;

– выполнять дизайн-проект различного назначения (графика, интерьер, экстерьер, ландшафт);

– реализовывать и согласовывать дизайн-проект на практике;

– умение создавать концептуальные, индивидуальные характеристики проекта;

– приобретать навыки поиска необходимой литературы по проблеме;

– владеть навыками использования основных правил и норм проектирования среды, правильно оформлять проектную документацию;

– навыки оригинальной графической подачи проекта с применением современных графических программ;

– применение современных технологий и материалов в проектировании.

Поэтому, на данном этапе обучения, мы считаем, важно показать всем обучающимся, что они могут выполнять проекты, близкие реальным. На просмотровых выставках выполненных работ обучающиеся смогут сравнить свои работы и работы однокурсников, сделать выводы, наметить пути для самосовершенствования.

Студенты в процессе всего обучения участвуют в проводимых в городе, районе, области, а также во Всероссийских и Международных конкурсах. При подготовке студенческих дизайн-проектов к выставкам и конкурсам рассматриваются основные характеристики проектов: актуальность, креативность, профессиональность,

качество графического выполнения, учёт региональных особенностей и современных тенденций проектирования. Подготовка к конкурсам и выставкам положительно влияет на профессиональную познавательную мотивацию студентов, способствует развитию профессиональных качеств.

Наиболее важной и сложно формируемой компетенцией будущего дизайнера является понимание социальной значимости своей профессии. Пока идёт накопление профессиональных знаний и умений, обучающиеся редко сами задаются вопросами об ответственности за свою работу. Одним из условий развития социальной ответственности студентов-дизайнеров является активное их вовлечение для разработки различных реальных социальных проектов для города, района и области в рамках социального партнёрства во время прохождения технологической и производственной практик. В процессе выполнения реальных заказов-проектов наблюдается повышенный интерес к заданиям, заинтересованность в результате, повышается качество выполнения проектов, большинство из обучающихся проявляют самостоятельность. Выполняя такие дизайн-проекты, близкие к реальным, обучающиеся получают первоначальный опыт своей профессиональной деятельности, общаются с заказчиками, которые дают высокую оценку их деятельности, осознают значимость своей будущей профессии. Основная задача современного российского образования состоит именно в подготовке квалифицированных специалистов, владеющих своей профессией, конкурентоспособных, подготовленных в смежных областях профессиональной деятельности, разносторонних и мобильных в своей специальности.

Таким образом, качественная практическая подготовка обучающихся через социальное взаимодействие и наставничество способствует становлению профессионального самосознания и развитию профессионально значимых компетенций в процессе профессиональной подготовки дизайнера современной среды. Всё это говорит о том, что на смену традиционной исполнительской деятельности приходит деятельность проблемно-исследовательского, творческого характера, способствующая осмыслению инновационных идей и опыта, сохранению и развитию лучших традиций профессионального художественного и дизайнерского образования. Основой достижения таких результатов, по моему мнению,

является соответствующая организация образовательного процесса в колледже, квалификация педагогов-наставников, тесная связь теоретического обучения в колледже и практического во время прохождения различных видов практик.

Итогом обучения для студентов нашего колледжа является выполнение выпускной квалификационной работы (дипломного проекта), в которой они должны продемонстрировать полученные знания и практические умения.

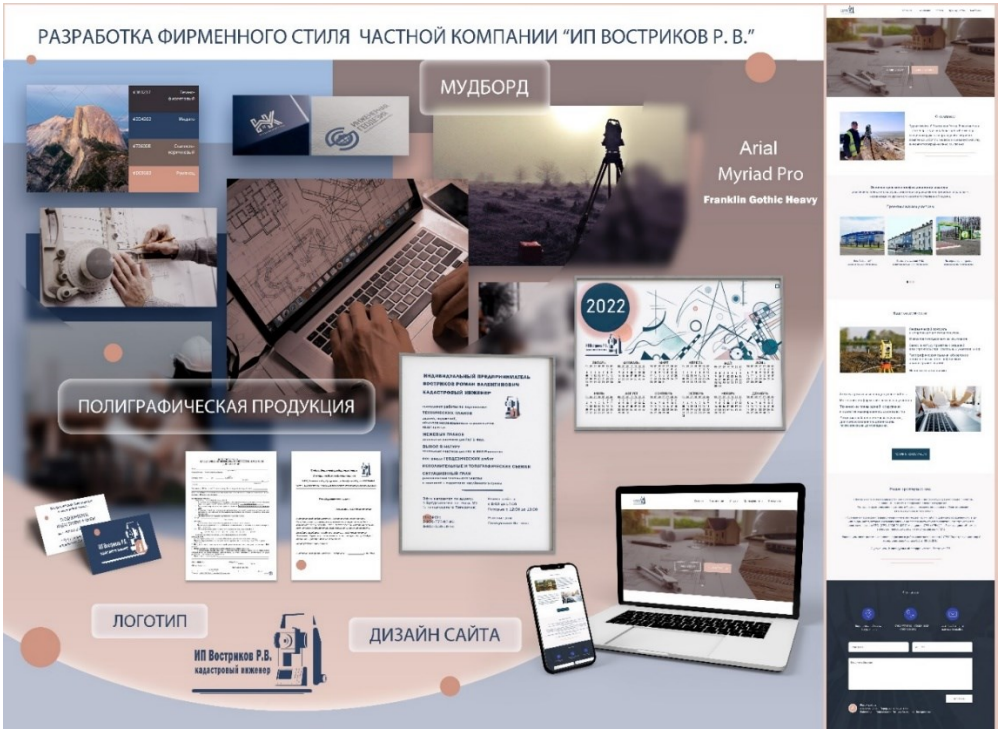

Рисунок – Презентационный планшет ВКР «Разработка фирменного стиля частной компании «ИП Востриков Р. В.» студентки Востриковой Т. (БФ ГБПОУ ВО «ГПК», 2022 г.). Руководитель Анохина Е. А.

Список использованных источников и литературы

1. Лазарев, Т. В. Проектный метод: ошибки в использовании [Текст] /Т. В. Лазарев // Первое сентября. – 2011. – № 1. – С. 9–10

2. Москвичёва, Г. Т. Какими навыками должен обладать наставник / Г. Т. Москвичёва. – Текст: непосредственный // Молодой учёный. – 2022. – № 43 (438). – С. 334–336. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/438/95742 (дата обращения: 25.03.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТРАНСФЕР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: АКТУАЛЬНЫЕ ИДЕИ, НОВЫЕ ФОРМАТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ

УДК 37

Кочегарова Светлана Владимировна,
методист, преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: g166@mail.ru

Бахметова Ольга Валерьевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: erbiy@mail.ru

Роль эксперта-наставника в подготовке участника регионального этапа Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы»

Одним из важнейших направлений развития профессионального образования в Российской Федерации в настоящее время является Чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы». Успешный опыт организации и проведения Чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» позволил обратить внимание заинтересованных лиц на систему среднего профессионального образования, продвинуть ее вперед, повысить престиж профессий и улучшить качество образования.

С 10 по 14 апреля 2023 года в Воронеже в рамках федерального проекта «Профессионалитет» проходил региональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», в котором приняли участие 209 студентов и 50 школьников

© Кочегарова С.В., Бахметова О.В., 2023

из 50 учебных заведений региона. Соревнования проходили по 40 профессиональным компетенциям.

На базе нашей образовательной организации, ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж», была организована работа конкурсной площадки компетенции «Дошкольное воспитание». Восемь конкурсантов, представлявших ГБПОУ ВО «ВГПГК имени В. М. Пескова», ГБПОУ ВО «БТПИТ», ГБПОУ ВО «ВГППК», Колледж АНОО ВО «ВЭПИ», ГБПОУ ВО «ГПК», хорошо подготовленных своими наставниками, боролись за победу, демонстрируя высокий уровень профессионализма.

При подготовке участников к Чемпионату наставническая деятельность играет огромную роль. В рамках чемпионатного движения появилась особая роль – эксперт-наставник – эксперт, представляющий интересы конкурсанта и (или) команды по компетенции [1, с. 3]. На наш взгляд, экспертами-наставниками следует назвать всех тех воспитателей, педагогов, методистов, которые оказывают сопровождение и помощь молодым профессионалам в их развитии и адаптации к требованиям профессии.

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

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

Вторая важная черта эксперта-наставника – это коммуникабельность. Нужно быть хорошим слушателем и уметь говорить на языке своих подопечных. Важно уметь адаптироваться к индивидуальным потребностям каждого и находить подход, который наиболее эффективен именно для этого наставляемого.

Третья важная черта эксперта-наставника – это личный интерес к успеху тех, кого наставляешь. Наставник должен быть готов

инвестировать свое время и усилия в наставляемых, нацелен на достижение лучших результатов. Также важно быть мотивированным на помощь для достижения поставленных целей и построения успешной карьеры в профессиональной области.

В процессе подготовки участника от нашей профессиональной организации к региональному этапу Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенции «Дошкольное воспитание» мы успешно использовали командный принцип работы, применяя правила коллегиального совета и взаимодействия членов команды экспертов-наставников. В эту команду вошли опытные преподаватели, ведущие профессиональные модули и междисциплинарные курсы, которые легли в основу конкурсных заданий Чемпионата, а также индустриальные эксперты из базовых образовательных организаций, где студенты проходят педагогическую практику.

Для каждого преподавателя подготовка участника Чемпионата – это проверка его профессионализма. Эксперты-наставники помогали участнику грамотно сформулировать цель и задачи, выбрать оптимальные стратегии и тактики, следили за выполнением плана и оказывали необходимую поддержку на каждом этапе подготовки.

Благодаря большому опыту наставнической деятельности в рамках чемпионатного движения «Молодые профессионалы» команда наставников глубоко понимает требования, предъявляемые к участникам Чемпионата «Профессионалы», и обладает экспертными знаниями в области дошкольного воспитания. Важными аспектами работы являются также интенсивная тренировка и отработка практических навыков, а также анализ и обсуждение мероприятий, проводимых во время подготовки конкурсанта.

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

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

Конкурс по профессиональному мастерству «Профессионалы» – это прекрасная возможность для студентов проявить себя и поучиться у экспертов- наставников. Старшие коллеги могут поделиться с участниками своими лучшими практиками, подсказать, как преодолеть трудности и указать на недостатки, которые нужно исправить.

Наставничество оказывает неоценимое влияние на качество работы участников конкурса и способствует профессиональному росту как участников, так и их наставников. Опыт экспертов, накопленный годами, помогает студентам повысить свой уровень профессиональных компетенций.

Некоторые участники Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» даже не задумываются о пользе наставничества, но время от времени встречаются те, кто понимает его значение и с оптимизмом идет на встречу с этими активными менторами.

Мы выделили несколько значимых функций эксперта-наставника при подготовке студентов к Чемпионату по компетенции «Дошкольное воспитание»:

– организация мероприятий по конкурсной деятельности: проведение специальных занятий и тренировок для студентов, которые помогут им подготовиться к выполнению конкурсных заданий;

– обучение методикам работы: научение студентов основным методикам работы в дошкольной образовательной среде, которые могут быть необходимы для успешного выступления во время демонстрации конкурсного задания;

– подбор материалов: помощь студентам подобрать материалы, которые могут пригодиться, включая учебные пособия, различные игры и т. д.;

– консультация перед конкурсом: перед началом конкурса есть возможность консультировать студентов, помогая им справиться с нервозностью и подготовиться к выступлению;

– анализ работы во время демонстрации конкурсного задания: анализ работы студентов на конкурсном испытании, выявляя их слабые стороны и помогая им развиваться в нужном направлении.

Победитель регионального этапа Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Воронежской области по компетенции «Дошкольное воспитание» – Будовая Наталья Олеговна, студентка ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж», рассказывая о своем пути к успеху, отметила: «Принять участие в региональном этапе Чемпионата «Профессионалы» я решила осознанно. Ведь уже имею бесценный опыт реальной работы с детьми в рамках большого количества практик, которые с удовольствием проходила в детских садах города Воронежа. В течение этих нескольких дней я получила возможность показать все, чему меня научили эксперты-наставники, ведь каждый из них поделился тем, что хорошо знает и умеет делать, вложил часть своей души. Была проделана огромная работа: все модули конкурсных заданий разбирались подробно, с учетом методических аспектов и критериев оценки. Каждое из заданий на этапе подготовки выполнялось, репетировалось под чутким руководством преподавателей, готовых помочь. Умение увидеть ошибки и недочеты, не допускать их впредь, стремление к совершенствованию – именно это привело меня к победе. Каждый день был наполнен переживаниями, но конкурсанты поддерживали друг друга, на площадке царила дружеская атмосфера. Для меня была важна поддержка наставников, которые проживали все конкурсные задания вместе со мной. Хочу поблагодарить экспертов, наставников, волонтёров и, конечно, главного эксперта Чемпионата!»

Таким образом, можно сделать вывод, что важным фактором, определяющим результативность участия в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» является грамотная система подготовки участника (конкурсанта) командой экспертов-наставников. Внедрение такой технологии подготовки к чемпионатам в профессиональную подготовку специалистов – это сегодняшний день, и поэтому, мы рекомендуем каждому преподавателю тщательно изучить документацию по проведению Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», погрузиться в сам процесс проведения Чемпионата,

проанализировать состояние качества подготовки выпускников на сегодняшний день, изучить критерии оценки профессиональных компетенций обучающихся. В соответствии с этими современными требованиями следует выстраивать всю технологию обучения, психологически и профессионально готовить наших студентов к демонстрации освоенных практических умений в условиях стандартных и нестандартных ситуаций.

Список использованных источников и литературы

1. Концепция Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (УТВЕРЖДЕНА Организационным комитетом Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (протокол от «6» Февраля 2023 г. № 1/2023)) – Москва – Режим доступа : https://pro.firpo.ru/o-nas/dokumenty/.

УДК 37

Исаева Елена Станиславона,
воспитатель
МБДОУ «ЦРР – детский сад № 138»,
г. Воронеж
E-mail: esi27051980@mail.ru

Наставничество в ДОУ

Обучая других, мы учимся сами.
(Л. Сенека)

Наставничество в ДОУ играет большую роль в жизни как всего дошкольного учреждения, так и конкретных педагогических работников. От «правильного» наставничества в начале карьеры молодого специалиста зависит его «дальнейшая» жизнь, а это и знания в необходимом объеме, и жизнь в коллективе, и выполнение норм корпоративной этики и работа с детьми.

© Исаева Е.С., 2023

А что же такое наставничество?

Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа в педагогической деятельности.

Основное правило участия в наставничестве в том, что наставничество не должно наносить ни одному участнику вред или доставлять дискомфорт, и носит добровольный характер. Вся работа должна основываться на таких принципах, как:

– принцип сотрудничества;
– принцип уважения и доверия друг к другу;
– принцип открытости;
– принцип непрерывности;
– принцип индивидуализации;
– принцип соблюдения норм профессиональной этики;
– принцип соблюдения прав как молодого специалиста, так и наставника [1, с. 904].

Существует множество моделей наставничества – это классическое, индивидуальное и командное, партнерское, тьюторство, реверсивное, коучинг, скоростное, флэш-наставничество [5, с. 134]. Каждая модель наставничества должна подбираться под конкретную наставническую пару и быть всем удобной. В современном дошкольном учреждении чаще всего встречаются такие модели наставничества, как реверсивное и коучинг.

Реверсивное наставничество подразумевает под собой обоюдное наставничество. При таком наставничестве каждый участник выполняет роль и наставника, и подопечного. Благодаря использованию этой модели наставничества молодые специалисты стремятся активно участвовать в жизни детского сада и всего педагогического сообщества, открыто высказывать свои мысли и идеи [4, с. 43].

В коучинг-наставничестве опытный педагог не передает в классическом смысле свои знания и опыт, а стимулирует молодого педагога на процесс профессионального развития через самостоятельное приобретение знаний и умений, то есть педагог-коуч должен направлять и задавать правильный вектор развития. Принцип работы заключается в том, что молодой специалист самостоятельно определяет правильное действие и решение в конкретной

определенной ситуации. В основе данной техники лежит интерактивное общение или дискуссия, где менее опытный педагог не получает точных рекомендаций или планов работы, а сам отвечает на вопросы, которые задает ему наставник, и благодаря этому, сам находит ответы на свои вопросы [3, с. 193]. Этот метод наставничества хорош тем, что раскрывается потенциал молодого педагога и вселяет в него уверенность в свои силы и возможности.

Все эти модели работы подразумевают под собой долгую работу. Но существуют такие модели наставничества, как скоростное и флэш-наставничество, которые длятся в течение нескольких дней и даже часов.

Скоростное наставничество включает в себя однократные встречи наставника с наставляемым. Основная задача – помочь сформулировать и определить путь и цель индивидуального развития молодого педагога.

Флэш-наставничество имеет принципиально другую концепцию. Здесь сотрудники ДОУ, желающие быть наставниками участвуют в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными. И уже подопечный выбирает себе наставника, который больше ему подходит по тем или иным признакам. А дальше идет работа по выбранному совместному плану [2, с. 134].

Но, какой бы вариант наставничества не был бы выбран, он должен идти на пользу всей работе ДОУ.

Список использованных источников и литературы

1. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. – 2-е изд., перераб. и доп. / С. Я. Батышев. – М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

2. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / б. м. Бим-Бад. – М. : Большая рос. энцикл. : Дрофа, 2009. – С 134.

3. Дауни, М. Эффективный коучинг. Урок тренера коучей / М. Дауни. – М. : Добрая воля, 2020. – 193 с.

4. Лапина, О. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. 2001. – № 6. – С. 39-60.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: КОНЦЕПЦИИ, МОДЕЛИ, ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

УДК 37

Зуева Анастасия Андреевна,
преподаватель, методист
ГБПОУ РО «Донской педагогический колледж»,
г. Ростов-на-Дону
E-mail: azueva64@gmail.com

Конкурсы профессионального мастерства как средство непрерывного профессионального развития молодого педагога в рамках системы наставничества

Утверждение К. Д. Ушинского о том, что «расширять свои знания можно только тогда, когда смотришь прямо в глаза своему незнанию» в современных реалиях приобретает особое значение. В настоящее время, когда для поиска необходимой информации необязательно идти в библиотеку, изучать научную литературу, анализировать информацию и выбирать нужное для себя, достаточно вписать в поисковую строку браузера запрос и за считанные секунды получить на него ответ, мы перестаем учиться. А изменяющийся мир требует постоянных изменений от педагогов. Не только с точки зрения овладения компьютерными технологиями, но и с точки зрения непрерывного профессионального роста и развития. Это определяет необходимость систематического расширения и углубления специальных и педагогических знаний.

Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью распространения опыта своей работы, но в первую очередь для саморазвития, для повышения своего педагогического мастерства. В этом на помощь нам приходят профессиональные конкурсы.

© Зуева А.А., 2023

Участие в конкурсе – это, можно сказать, рефлексия, возможность посмотреть на свою деятельность со стороны. У любого педагога появляется возможность показать, что он – современный учитель, так как использует современные образовательные технологии, в том числе информационно-коммуникативные; обобщает и распространяет собственный педагогический опыт, таким образом повышая уровень квалификации и совершенствуя свое педагогическое мастерство.

Значимость профессиональных конкурсов особенно проявляется в контексте возрастающей потребности в раскрытии творческого потенциала личности педагога, что в свою очередь является одним из условий становления современного качества образования [1, с. 43].

Кроме того, при подготовке и участии в профессиональных конкурсах педагог получает возможность удовлетворить ряд профессиональных потребностей:

– совместное обсуждение образовательных проблем и разработка плана по их разрешению;

– знакомство с опытом работы коллег по интересующим вопросам;

– разработка и совершенствование авторских образовательных программ, методических материалов;

– экспертная оценка методической работы педагога и его готовность к прохождению аттестации.

Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма учителя. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствуют профессиональному самоопределению [5, с. 40].

Понять значимость конкурсов в жизни педагога может в полной мере тот, кто сам однажды принял в них участие. По большому счету, не так уж важны победы и призы – важна сама атмосфера интеллектуального напряжения, единения, атмосфера сотворчества. Подобные мероприятия требуют огромных затрат – интеллектуальных. Но они рождают уверенность в собственных силах и устремляют вперед.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или не принимать, поддерживать или игнорировать, но, думаю,

сложно отрицать то, что ситуация конкурса – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое напряжение.

К положительным сторонам конкурсов можно отнести:

– развитие компетенций педагогов, развитие творческого потенциала, приобщение к исследовательской деятельности;

– развитие активной жизненной позиции, коммуникативных способностей, стремления к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации;

– создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов;

– внедрение новых педагогических технологий в муниципальную сферу образования;

– повышение рейтинга не только отдельного педагога, но и образовательного учреждения в целом и др. [2, с. 3].

Подготовка и участие в конкурсах становятся настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности.

Моё знакомство с конкурсами профессионального мастерства состоялось в 2020 году. Тогда я впервые как молодой педагог приняла участие в конкурсе «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют». Затем был еще один конкурс «Искусство воспитания», на площадке которого соревновались классные руководители образовательных учреждений города Ростова-на-Дону. Конкурсы состояли из нескольких этапов. Были победы! Были и поражения.

Нужно отметить, что необходимым условием для участия в конкурсе, особенно для молодого педагога, является присутствие наставника и его опыт в профессиональной деятельности. Участие в профессиональном конкурсе требует хорошей методической подготовки, поэтому помощь наставника, опытного коллеги, оказывается очень ценной. У меня был такой наставник в лице учителя начальных классов, Гуриной Клавдии Дмитриевны, за плечами которой более 35 лет педагогического стажа. Благодаря нашему совместному труду появлялись методически грамотно выстроенные уроки, которые в сочетании с умелым использованием современных образовательных технологий становились залогом успеха.

Кроме того, важна поддержка администрации образовательного учреждения. Я находила ее в лице Ушаковой Людмилы Ивановны, директора МБОУ «Гимназии № 25», которая всегда готова была помочь и словом, и делом. Уверенность в Вашем успехе у руководителя – это непременное условие хорошего результата.

Конкурсы педагогического мастерства позволяют учителю «выходить» за пределы образовательного учреждения, осмысливать происходящее в современной системе образования, прогнозировать профессиональное развитие и проектировать свою дальнейшую педагогическую деятельность, направленную на профессиональные достижения [4, с. 53].

Одним из своих профессиональных достижений на данный момент считаю возможность работать в Донском педагогическом колледже, где с 2022 года являюсь преподавателем и куратором педагогической практики. В колледже активно реализуется проект «Наставничество», в рамках которого у меня также есть наставник, председатель ПЦК педагогических дисциплин и методик дошкольного образования Куницына Елена Владимировна, которая помогает мне готовить интересные и творческие учебные занятия, реализовать свои педагогические способности и самосовершенствоваться. Я открыта новым мероприятиям, конференциям, форумам и, конечно, профессиональным конкурсам!

Развитие профессионализма – это длительный, развернутый во времени процесс овладения профессией; но, если педагог неравнодушен к своему делу, способен чутко реагировать на любые изменения образовательного процесса, находится в потоке инноваций и творческого поиска, участвует в конкурсах профессионального мастерства и этим самым подает пример своим воспитанникам, – он обязательно будет успешен [3, с. 14]. Сегодня профессиональное развитие педагога считается одним из основных факторов успешности его работы.

Уважаемые педагоги! Пробуйте свои силы в профессиональных конкурсах, показывайте свои достижения, постигайте тонкости и секреты современного педагогического мастерства. «Учитель живет, пока он учится. Когда он перестает учиться, в нем умирает учитель» (К. Д. Ушинский)

Список использованных источников и литературы

1. Андреев, В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности: Основы педагогики и творчества / В. И. Андреев. – Казань : Казанский Университет, 1988. – 238 с.

2. Буланкина, Н. Е. Резервные возможности педагогического творчества учителя в становлении личностного пространства ученика [Электронный ресурс] / Научно-методический журнал «Сибирский учитель» – Новосибирск, 2000. – Режим доступа : http://www.sibuch.ru/node/502.

3. Зязюн, Н. А. Основы педагогического мастерства / Н. А. Зязюн. – М. : Просвещение, 1989. – 302 с.

4. Кан-Калик, В. А., Никандров Н. Д. Педагогическое творчество / В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров. – М.: Педагогика, 1990. – 144 с.

5. Петрова, В. М. О роли конкурса педагогического мастерства в дошкольном образовании [Электронный ресурс] / Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 1. – Режим доступа: https://eduherald.ru/ru/article/view?id=18000.

УДК 37

Мищенко Юлия Геннадьевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»

Широбокова Наталия Васильевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,
г. Воронеж
E-mail: yulchik02007@mail.ru

Наставничество как форма поддержки профессионального становления студентов в ходе учебной практики

В современных условиях наставничество становится все более востребованным в различных сферах, включая сферу образования.

© Мищенко Ю.Г., Широбокова Н.В., 2023

Студенты, особенно в период учебной практики, нуждаются в профессиональном сопровождении и поддержке для своего успешного становления в профессии.

Наставничество – это процесс передачи опыта, знаний и навыков от опытного специалиста (наставника) к менее опытному человеку (студенту или начинающему специалисту) в рамках профессионального развития [1, 15]. Наставничество включает в себя не только передачу технических знаний и умений, но и развитие мягких навыков, таких как лидерство, коммуникация, эмоциональный интеллект и др.

Организация наставничества в ходе учебной практики является одним из важнейших аспектов, который необходимо учитывать для успешной реализации данного процесса. Наш детский сад является базой практики ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж». Рассмотрим подробнее, каким образом организовано наставничество в нашем ДОУ в ходе учебной практики.

Первым шагом является выбор наставника, который будет работать со студентами во время учебной практики. Наши педагоги имеют достаточный опыт и квалификацию для того, чтобы быть эффективным наставником, и область их компетенции соответствует профилю практики. Кроме того мы учитываем наличие у наставника свободного времени для работы со студентами и готовности к передаче своего опыта и знаний.

Далее определяем задачи и цели наставничества. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми и своевременными. Например, целью может быть развитие определенных навыков у студента, повышение его профессиональной компетентности, улучшение качества выполняемой работы и т. д. Задачи же должны быть связаны с достижением целей и конкретно определены.

После определения целей и задач наставничества мы разрабатываем план работы, который будет учитывать все аспекты данного процесса, такие как продолжительность наставничества, регулярность встреч, формы работы (индивидуальные консультации, групповые занятия и т. д.), а также методы и инструменты для оценки результатов.

Для эффективной работы наставника необходимо иметь хорошо организованную программу учебной практики, которая будет соответствовать целям и задачам наставничества. В программу

включаются задания и проекты, которые помогут студентам развиваться и применять полученные знания на практике. Также предусмотрены механизмы обратной связи и оценки результатов работы студентов.

Для успешной работы наставника и студентов в нашем детском саду создана благоприятная атмосфера взаимодействия. Это достигается путем установления доверительных отношений, четкой коммуникации и взаимного уважения, учета индивидуальных особенностей каждого студента.

Важным этапом организации наставничества является оценка результатов работы студентов и корректировка процесса в случае необходимости. Это позволяет улучшить процесс наставничества и достигать лучших результатов в будущем.

Роль и функции наставников в ходе учебной практики:

1. Организация и планирование работы студента.

Наставник должен помочь студенту определить задачи и цели, которые он должен достигнуть в ходе учебной практики, помочь студенту разработать план работы и распределить задачи и обязанности.

2. Обучение студентов профессиональным навыкам и знаниям.

Основная задача наставника – передать свой опыт и знания студентам. Наставник должен помочь студентам развивать профессиональные навыки и знания, необходимые для успешного выполнения задач в рамках учебной практики и будущей профессиональной деятельности.

3. Поддержка студентов в решении профессиональных задач.

Наставник должен быть готов помочь студентам в решении профессиональных задач, возникающих в ходе учебной практики. Он может дать советы, предоставить рекомендации, помочь в подготовке материалов и пр.

4. Оценка работы студента.

Наставник должен оценить работу студента и дать ему обратную связь. Это поможет студенту понимать свои сильные и слабые стороны и улучшать свою работу в будущем.

5. Мотивация и развитие студентов.

Наставник мотивирует студентов на достижение лучших результатов в ходе учебной практики и помогает им в развитии профессиональных навыков. Он может также давать советы по дальнейшему развитию студентов в выбранной области. Студент должен чувствовать поддержку со стороны наставника, чтобы повысить свою мотивацию и уверенность в своих возможностях [2, 136].

Кроме того, важно помнить, что наставничество – это двусторонний процесс. Студенты также должны быть готовы к обучению и развитию, а также готовы принимать обратную связь и советы от своих наставников.

Организация наставничества в ходе учебной практики имеет ряд особенностей и требует внимательного подхода. Для обеспечения наибольшей эффективности наставничества мы придерживаемся следующих рекомендаций:

1. Определить роли и функции наставника.

Необходимо четко определить, какие функции должен выполнять наставник, и какие задачи ему поручены. Это поможет избежать неясностей и конфликтов в процессе наставничества.

2. Определить критерии для выбора наставников.

Необходимо определить критерии, которыми руководствоваться при выборе наставника. Это может быть уровень подготовки, опыт работы, профессиональные качества и т. д.

3. Обеспечить поддержку наставников.

Необходимо обеспечить наставникам необходимые ресурсы и поддержку, такие как доступ к информации, методические рекомендации, обратную связь.

4. Обеспечить взаимодействие между наставником и студентом.

Важно обеспечить эффективное взаимодействие между наставником и студентом, включая установление целей и задач, регулярную обратную связь.

5. Соблюдать принципы индивидуального подхода.

Важно учитывать индивидуальные особенности студентов и настраиваться на их потребности, чтобы обеспечить наибольшую эффективность наставничества.

6. Обеспечить контроль и оценку результатов.

Важно контролировать ход наставничества и оценивать его результаты, чтобы вовремя внести необходимые коррективы и обеспечить наибольшую эффективность.

7. Обеспечить возможности для саморазвития студентов.

Важно обеспечить студентам возможности для саморазвития, такие как участие в профессиональных мероприятиях, проведение исследований и т. д., чтобы стимулировать их профессиональное развитие.

8. Обеспечить эффективное использование информационных технологий.

Важно использовать современные информационные технологии для обеспечения эффективности наставничества.

Оценка эффективности наставничества является важным этапом в организации учебной практики. Это позволяет нам определить, насколько хорошо выполняется задача по поддержке профессионального становления студентов и какие аспекты наставничества нуждаются в дополнительной корректировке.

Одним из инструментов оценки эффективности наставничества, используемых в нашем ДОУ, является обратная связь. Студенты могут дать обратную связь о качестве наставничества, например, о том, насколько наставники были готовы к наставничеству, какие навыки и знания они передали, и как они помогли студентам в профессиональном становлении. Наставники также могут дать обратную связь о качестве обучения, навыках и профессиональном развитии студентов.

Однако, оценка эффективности наставничества должна быть более систематической и охватывать все аспекты учебной практики. Например, можно использовать формальные методы оценки, такие как тестирование знаний и навыков, анализ результатов работы студентов, сравнение уровня профессиональной подготовки студентов до и после учебной практики.

Кроме того, при оценке эффективности наставничества нами учитываются не только результаты, но и процесс. Важно понимать, как наставничество организуется, и какие методы используются, как происходит взаимодействие между студентом и наставником, насколько вовлечены студенты в учебный процесс.

Таким образом, наставничество позволяет значительно повысить эффективность учебного процесса и качество подготовки специалистов. При правильной организации наставничества студенты могут быстрее и эффективнее освоить навыки и знания, необходимые для работы в выбранной профессии. А в связи с развитием

информационных технологий и повышением их роли в обучении, наставничество может стать эффективным инструментом индивидуализации обучения и учета потребностей каждого студента в развитии профессиональных навыков.

Принимая на себя обязанности наставника, педагоги нашего детского получают для себя ряд преимуществ:

1) наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

2) при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессионального становления студента;

3) выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДОУ;

4) поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом со студентами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Список использованных источников и литературы

1. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С. В. Баранова. – М. : Новая реальность, 2018. – 176 с.

2. Куликова, Т. А. Сопровождение перехода студентов педагогического вуза от социальной роли обучаемого к социальной роли педагога (из опыта работы) / Т. А. Куликова, А. В. Забелина, Т. В. Губарева // Инновационное развитие: ключевые проблемы и решения: сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. Уфа : Омега Сайнс, 2015. – С. 135-139.

3. Лысенко, О. М. Опыт организации наставничества на практике. Человек и культура/ О. М. Лысенко. – М. : Научные технологии, 2018. – 102с.

4. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде / А. Е. Морин, А. С. Антропова. // Молодой ученый. № 31.1 (373.1) [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/373/83590/ (дата обращения: 10.05.2023).

УДК 37

Ставрова Ирина Васильевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: stavrowa.i@yandex.ru

Попова Алла Олеговна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: aopopova@mail.ru

Тубол Мария Валерьевна,
преподаватель
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
E-mail: maria.tubol@yandex.ru

Творческий союз молодых педагогов и наставников как основа формирования профессионального мастерства начинающего специалиста

2023 год указом Президента РФ объявлен Годом педагога и наставника в честь 200-летия основоположника научной педагогики в России К. Д. Ушинского. И в XX–XXI вв. огромное значение наставничеству в профессиональном становлении и адаптации молодого учителя придавали в своих трудах ученые-исследователи: В. А. Сухомлинский, С. Я. Батышев, В. А. Сластенин, С. Г. Вершловский, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев, Н. В. Немова и др.

© Ставрова И.В., Попова А.О., Тубол М.В., 2023

С. Г. Вершловский рассматривал наставничество как процесс изучения профессии молодым педагогом изнутри с помощью опытного коллеги [1].

Ю. Л. Львова наставничество рассматривает как процесс творческого сотрудничества и общения с целью совместного решения методических и творческих задач [4].

И. В. Круглова отмечает, что наставничество – это длительный и целенаправленный процесс развития личности молодого учителя, способствующий его успешной профессиональной адаптации [3].

Таким образом, наставничество рассматривается авторами как непрерывный процесс, способствующий успешной адаптации и профессиональному росту молодого учителя при сопровождении опытного педагога-наставника.

Молодой специалист, начинающий свою трудовую деятельность, может столкнуться с трудностями как профессиональными, так и коммуникативными. И от того, как у него сложатся отношения в коллективе, от умения работать в команде, будет зависеть успешность всей его педагогической и творческой деятельности.

Адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации. В Губернском педагогическом колледже работа педагога-наставника с молодым специалистом построена на локальных актах: программа наставничества и дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, которые предусматривают организацию работы опытного педагога с начинающим преподавателем и основанная на передаче собственного опыта.

На цикловой методической комиссии фортепиано (далее ЦМК фортепиано) педагогом-наставником составляется «План профессионального становления молодого специалиста», направленный на раскрытие музыкально-исполнительского, педагогического и творческого потенциала, формирование индивидуального стиля преподавания фортепиано, приобретение потребности в самообразовании и развитии рефлексивных навыков.

Прежде всего молодого специалиста необходимо ознакомить с основными документами колледжа: Уставом, локальными актами, инструкциями. Большое внимание наставниками уделяется изучению учебных программ, ведению журнала и индивидуальных планов учащихся, составлению расписания занятий.

Всех преподавателей, вновь прибывших, а тем более, начинающих, всегда интересует работа коллег данного образовательного учреждения. Поэтому составляется план посещения начинающим педагогом индивидуальных уроков преподавателей с большим опытом работы ЦМК фортепиано.

Особое внимание уделяется взаимопосещению уроков молодого специалиста и наставника. В процессе посещения уроков наставляемого опытный педагог может указать на ошибки и наиболее рациональные способы их устранения, показать различные методы работы над музыкальным произведением, дать нужные советы по овладению фортепианным исполнительством, рекомендовать методическую литературу, необходимую для профессиональной работы и т. д.

Также планируется проведение контрольных уроков, на которых необходимо прослушивать исполнение программ учащихся не только начинающего преподавателя, но и педагога-наставника. После чего делается подробный методический анализ произведений, причем, обсуждение начинает молодой педагог, демонстрируя свои профессионально-исполнительские знания. Такая форма работы способствует формированию умения анализировать исполнение учащихся.

Участие в методической работе является обязательным для всех преподавателей, в том числе и для молодых специалистов. На ЦМК фортепиано кроме традиционных докладов и открытых уроков, успешно реализуются такие формы отчетности преподавателей, как творческая лаборатория, научно-практические конференции студентов и школьников, круглый стол. И в каждом виде методической деятельности молодые педагоги принимают участие. Подготовка к мероприятиям ведется с помощью наставника, а часто и вместе с ним.

Одной из форм организации методической работы является творческая лаборатория, средство распространения инновационного опыта преподавателей. Отличие от открытого урока в том, что преподаватель в своем классе проводит учебные или экспериментальные занятия по определенной теме с несколькими студентами или учащимися, а результат своей работы демонстрирует на методическом заседании ЦМК. Возможны совместные творческие лаборатории молодого специалиста и наставника.

Тематика научно-практических конференций студентов колледжа: «2019 – год театра в России. История музыкального театра», «Музыка «серьезная» и «легкая» – две составляющие единого музыкального мира современности» и т. д. Каждый год проходят конференции по технике фортепианной игры. Одна из них: «Поиск методов и технологий в работе над развитием фортепианной техники студентов как одно из условий формирования музыкально-исполнительской компетенции». Тематика практических конференций учащихся школы-интерната: «Музыка и живопись», «Особенности раскрытия художественного образа в процессе работы над музыкальным произведением», «Возникновение и развитие танцевальных жанров» и др.

Активность, целеустремленность, ответственность, стремление познать новое – все эти качества способствовали созданию творческого содружества наставников и молодых педагогов.

Одним из примеров реализации творческого союза молодого специалиста и наставника стала совместная организация внеклассных мероприятий ЦМК фортепиано: Детская филармония для школьников, где проводятся концерты-беседы, тематические концерты, лекции-концерты. Благодаря заинтересованности всех участников, распределению обязанностей по интересам и компетентностям (помощь в организации, содержание мероприятия – наставники, сценарий и презентация – молодой педагог), удалось сделать мероприятия динамичными и интересными.

Темы концертов-бесед могут быть самые разные, например, обобщающие разделы программы по музыке для общеобразовательных школ («Волшебный язык музыки», «О чем может рассказать музыка», «Времена года в искусстве»). Для старших школьников – тематические концерты («Вальс о вальсе», «Что такое джаз?») или лекции-концерты, посвященные творчеству одного композитора («Детский альбом П. И. Чайковского», «Творец мелодий севера: фортепианное творчество Э. Грига») и др.

Большим стимулом для профессионального становления молодого педагога является участие в конкурсной и концертной деятельности. Молодые преподаватели ЦМК фортепиано – непременные участники всех концертных мероприятий колледжа: праздничные концерты к Новому году, к 8 Марта, ко Дню освобождения Воронежа, ко Дню Победы, отчетные концерты; а также педагоги сами выступают на региональных и всероссийских конкурсах и

фестивалях и готовят своих учеников с помощью и поддержкой педагогов-наставников.

Конкурсу или концерту предшествует серьезная работа ученика и педагога. Это более тщательное, глубокое изучение произведений, подробный анализ драматургии, гармонии, фразировки, более кропотливая работа над звукоизвлечением, техническим совершенством. Здесь необходима помощь опытного педагога-наставника.

Участие в конкурсах для каждого участника творческого процесса имеет разное значение: если для ученика – это рост исполнительского мастерства, то для педагога (и молодого, и опытного) – это возможность повышения уровня профессионального мастерства, обмена опытом, а также возможность сориентироваться в потоке новых методических тенденций.

В творческом союзе молодому специалисту даётся возможность почувствовать себя равным с наставником. «Творческий» характер отношений между наставником и его подопечным обуславливает их заинтересованный подход к общему делу. Это позволяет молодому специалисту быстрее вовлечься в работу и получить необходимые знания на практике, поскольку творческий тандем становится полноценной, слаженной командой и способствует быстрой адаптации молодого специалиста.

Такая совместная работа способствует ускоренному процессу становления начинающего педагога, формирует потребность в самоорганизации, самообразовании и повышает уровень его профессиональной компетентности.

Список использованных источников и литературы

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

2. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25–27.

3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: Сборник методических материалов под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 124 с.

4. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Минского университета. – 2018. – Т. 6. – № 4. – С. 11-15.

МОДЕЛИ И УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

УДК 37

Афанасенко Ольга Сергеевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,

Суржанская Алла Валерьевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,
г. Воронеж
E-mail:a fanasenko.aleksandr.2017@mail.ru

Тьюторство и менторство – две стороны одного наставника

Работа наставника невероятно насыщенная и ответственная. Именно он помогает более эффективно адаптироваться молодому сотруднику, в первую очередь, студенту, который только готовится к профессиональной деятельности.

Нередко понятия тьюторства и менторства отождествляют, так как терминологическая сфера русского языка чрезвычайно подвижна в последнее время. Особенно это касается сферы образования, на которую процессы глобализации и модернизации оказывают сильнейшее влияние. Как показывает практика, существуют определенные отличия в функционировании обозначенных терминов. Сравним понятия, представленные в современной педагогической литературе: «Тьютор – исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования» [3, с. 6]. «Менторство подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и

© Афанасенко О.С., Суржанская А.В., 2023

человеком более опытным. В образовании менторство традиционно понимается как диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно» [3].

Из приведенных выше определений очевидным является факт того, что оба понятия заключают в себе дефиницию наставничества, но его характер отличается – в первом случае педагогическое сопровождение более тесное, состоит в постоянном контроле, практически отсутствует самостоятельность. Такой подход удобен в том случае, когда студент первый раз попадает в среду дошкольного образования и ему требуется постоянная помощь.

Менторство – это уже следующий шаг после тьюторства, когда наставляемый готов действовать в некоторой мере самостоятельно, когда он ознакомлен с практическими основами своей будущей профессиональной деятельности.

Одной из особенностей тьюторской деятельности исследователи называют следующую: «Тьюторская система формирует культуру выбора и ответственность за последствия этого выбора, развивая умения и навыки самостоятельной деятельности, и обеспечивает большие достижения в усвоении знаний, умений и навыков» [2, с. 79]. Чтобы соответствовать званию тьютора, ментора, наставника, специалист должен иметь, по мнению А. М. Гарифуллиной и С. Н. Башиновой, следующие качества: «…высокий уровень лояльности к образовательной системе; понимание всех систем работы детского сада; большой профессиональный опыт; желание быть наставником; готовность инвестировать свое время в развитие других педагогов; умение давать обратную связь и конструктивную критику; способность обучаться самому и стремление к личностному, профессиональному росту; умение находить общий язык с коллегами; проявление лидерства; бесконфликтность» [1, с. 91]. Сочетать столько профессионально важных качеств может только сотрудник с многолетним опытом работы.

В нашем детском саду процесс осуществления тьюторской и менторской деятельности проходит в несколько этапов.

Первый и самый, на наш взгляд, важный – это знакомство студента со структурой организации как с живым организмом и с обязанностями каждого звена, чтобы студент осознавал свое место в этом «организме» и знал, кто за что отвечает.

Второй этап основывается на наблюдении студента за своим тьютором-наставником. Здесь ему важно следить за педагогическим стилем, отмечать те моменты, которые он хотел бы применить в своей деятельности. Особое внимание следует уделять тому, как наставник решает проблемные ситуации и как общается с родителями.

На третьем этапе, который является самым объемным по количеству передаваемых знаний, умений и навыков, наставник сам знакомит студента с различными обучающими, воспитательными и творческими технологиями, которые применяются при работе с детьми. Сюда, в первую очередь, можно отнести некоторые виды арт-технологий, эффективность которых была неоднократно доказана не только в нашем детском саду. Чаще всего мы обращаемся к изобразительным арт-технологиям, лепке, рисованию на песке и сказкотерапии. С методикой проведения каждой из них наставник знакомит студента также на третьем этапе. В конце данного этапа тьютор предлагает студенту-практиканту совместно обсудить подготовленные им кейсы, которые включают задания о повседневных ситуациях. Данный метод полезен тем, что помогает спрогнозировать некоторые ситуации, которые могут произойти во время самостоятельного нахождения студента с детьми. Как известно, для наблюдения за работой наставника отводится не очень много времени, поэтому начинающий специалист может что-то не уловить, может не быть готовым к чему-либо.

В качестве примерных задач для осуществления кейс-метода можно предложить следующие: 1) что делать, если один ребенок забрал игрушку у другого, не попросив ее правильно (одна из самых частых ситуаций); 2) ребенок отказывается кушать на завтраке; 3) один из детей не хочет участвовать в общем деле (занятие лепкой, рисованием и др.), сидит отдельно от всех в обнимку со своей игрушкой; 4) две мамы, выслушав жалобы своих дочерей друг на друга, начали разбираться в конфликте при остальных детях и родителях, причем постоянно сравнивали своих детей и говорили, что именно их ребенок лучше; 5) один из детей с самого утра начинает беготню, мешает другим детям заниматься своими делами, играть, не реагирует на замечания воспитателя и др.

На четвертом этапе студент принимает участие в организации занятий совместно с наставником и их проведении. Заранее воспи-

татель может дать задание продумать ход занятия по лепке / рисованию / сказкотерапии и т. д., а также предложить подготовить необходимый материал. Наставник делает студента-практиканта куратором для нескольких детей, которым он будет помогать. Если он делает успехи и быстро налаживает контакт с детьми, то можно разделить группу пополам. После нескольких подобных занятий можно переходить к следующему этапу, предполагающему самостоятельную работу начинающего специалиста.

В рамках пятого этапа студент сам проводит занятия, гуляет с детьми. Здесь воспитатель предстает в роли ментора, он лишь наблюдает, а позже – корректирует действия. Однако каждый день должен быть тщательно спланирован, а план представлен наставнику перед началом работы. После того, как всех детей заберут родители, наставник с наставляемым обсуждают успешность и плодотворность проведенного дня, проводят работу над ошибками, если она необходима. Также они продумывают план на следующий день. Когда студент приходит на практику второй раз или уже устраивается на работу как молодой воспитатель, то опытный воспитатель уже выступает для него в роли ментора.

Таким образом, осуществление тьюторской и менторской деятельности реализуется в нашем детском саду в несколько этапов, на каждом из которых наставник контролирует и корректирует действия наставляемого, направляет его, знакомит с различными технологиями и т. д. После подобной практики студент имеет адекватное компетентное представление о своей будущей профессиональной деятельности. И, самое главное, он понимает, что при любых вопросах ему есть к кому обратиться и уточнить способ решения тех или иных проблем.

Список использованных источников и литературы

1. Гарифуллина, А. М. Научные основы менторинга в системе дошкольного образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина, С. Н. Башинова // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 6. – С. 89 – 93.

2. Грачева, Н. Ю. Проектирование тьюторской модели педагогической практики студентов / Н. Ю. Грачева // Наука и школа. – 2010. – № 3. – С. 78 – 82.

3. Соколова, Е. И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – Вып. 4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-terminologicheskogo-ryada-kouch-mentor-tyutor-fasilitator-edvayzer-v-kontekste-nepreryvnogo-obrazovaniya (Дата обращения 14.05.2023).

УДК 37

Ильюшонок Нина Николаевна,
преподаватель художественно-эстетических дисциплин ГБПОУ ИО
Иркутский региональный колледж педагогического образования
E-mail: ninanik27@mail.ru

Роль конкурсов в формировании профессионального мастерства студентов

Профессиональное образование, основанное на теоретических знаниях, давно перестало соответствовать запросам современного рынка труда. Современное производство требует качественно нового уровня образованности работника. Возрастает потребность в мобильных, креативных, имеющих навыки и опыт работы специалистах.

Рассматривать качество профессионального образования нужно не только как уровень и глубину усвоения знаний в профессиональной области, но и как определенный уровень освоения культуры профессиональной деятельности, способов постоянного профессионально-личностного саморазвития и самосовершенствования [1].

Улучшение качества подготовки специалистов связано с использованием научно-обоснованных методов и средств обучения, повышения эффективности труда основных участников процесса

© Ильюшонок Н.Н., 2023

обучения – педагогов и студентов, что обеспечивает компетентностный подход к профессиональному образованию [3].

Каждая профессия требует овладения специфическими умениями. У студентов эти умения формируются в процессе неоднократного повторения соответствующих заданий. Теоретическая подготовка создает фундамент знаний, определяющий профессиональный кругозор специалиста. Практическая подготовка обеспечивает обучение профессиональным знаниям и умениям, охватывающим всю профессиональную деятельность специалиста.

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

В результате обучения опытным путем определяются пути развития заложенных в обучающихся возможностей и раскрываются инновационные формы и подходы к организации образовательного процесса, направленного на творческое развитие личности обучающегося. Участие в конкурсах является сильнейшим стимулом для упорной работы как обучающихся, так и педагогов.

Конкурсы, фестивали – это не только показатель успешности студента, но и внешняя экспертиза, которая дает объективную оценку деятельности преподавателя. Когда обучающийся принимает участие в конкурсах, его неизбежно оценивают со стороны, такая оценка характеризует не только работу педагога, но и образовательного учреждения в целом.

Успешное участие в конкурсах дает возможность студентам не только оценить свои силы, самоутвердиться, продемонстрировать свои профессиональные знания и умения, совершенствоваться в выбранной профессии, но и позволяет работодателям найти для себя талантливые «кадры».

Основная цель любого профессионального конкурса: демонстрация профессионального мастерства и дальнейшее его совершенствование.

Общие задачи:

– выявить талантливых обучающихся;

– раскрыть творческий потенциал студентов;

– поднять престиж профессии в студенческой среде;

– создать условия для профессионального и творческого роста студентов.

Качество профессиональной подготовки выпускников определяется степенью их конкурентоспособности на рынке труда. Готовность будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – ключевая характеристика, которая включает в себя способность к быстрой адаптации к рабочему месту, владение общими и профессиональными компетенциями, а также устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности [2].

Для достижения этих результатов преподавателями кафедры художественно-эстетических дисциплин Иркутского регионального колледжа педагогического образования ежегодно осуществляется подготовка студентов к участию в творческих конкурсах и проектах различного уровня.

Цели нашего участия в конкурсах:

– повышение качества профессиональной подготовки будущих специалистов по специальности 44.02.03. Педагогика дополнительного образования (ИЗО и ДПИ);

– выявление наиболее талантливых обучающихся;

– формирование профессиональной мобильности;

– закрепление и развитие профессиональных компетенций;

– стимулирование творческого роста обучающихся.

Задачи участия в конкурсах:

– анализ способностей обучающихся к решению профессионально значимых задач;

– мотивация обучающихся к повышению уровня профессиональной компетентности;

– формирование профессионального самосознания, ответственности, самостоятельности;

– формирование способности студентов к самостоятельной деятельности, ее проектированию, реализации, анализу;

– углубление теоретических знаний, развитие профессиональных компетенций студентов;

– проверка профессиональной готовности будущего специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности.

Подготовка к конкурсам имеет основные правила, своего рода «технику» и алгоритм, где нельзя обойти или пропустить какой-то этап.

Первый этап: внимательное изучение положения конкурса. Необходимо изучить особенности тематической направленности конкурса, номинации, требования к выполнению работ и сроки проведения конкурса.

Второй этап: обсуждение с участниками конкурса основной тематической идеи. На данном этапе нужно определиться с собственным оригинальным замыслом работы.

Третий этап: работа над эскизными поисками, выбор лучшей композиции. Главное в этом этапе – выбрать неожиданный и нешаблонный вариант реализации конкурсной темы. Необходимо разобрать со студентами все возможные сюжетные и тематические импровизации в рамках конкурсной задачи.

Четвёртый этап: подготовка конкурсной работы. Используя наилучший вариант эскизного поиска, нужно начать работу над итоговой работой. Выстроить удачную и грамотную композицию, определиться с цветовым решением и выбрать технику исполнения, наиболее удачно подходящую к данной теме.

Пятый этап: оформление работы. По условиям положения конкурса необходимо подготовить работу к отправке организаторам. В некоторых случаях требуется оформление работы в паспарту (рамку) и наличие этикетки с информацией об участнике (для очных конкурсов). Для дистанционного представления необходимо качественно сфотографировать или отсканировать работу, грамотно подписать файл и сохранить в указанном формате.

Шестой этап: отправка работы в указанные сроки. Необходимо правильно оформленную работу (или электронный файл) отправить на указанный адрес, указав тему письма (название конкурса) и дождаться подтверждения о приеме работы оргкомитетом конкурса.

Седьмой этап: итоги конкурса. В соответствии со сроками конкурсного проекта, нужно отследить публикацию результатов и дождаться отправки наградных материалов.

Восьмой этап: награждение участников. Распечатав или получив сертификаты и дипломы конкурса, нужно оповестить руководство образовательной организации об итогах конкурсного участия

и вручить наградные материалы студентам на общем собрании (мероприятии, празднике и т. п.).

В 2022/2023 учебном годы наши студенты завоевали призовые места в следующих конкурсах:

– Всероссийский конкурс плакатов «Сохраним тигров вместе!»;

– Всероссийский творческий конкурс "Мой край – моя Россия";

– Всероссийский конкурс рисунков «Птицы русского леса»;

– VII всероссийский творческий конкурс «Я художник, я так вижу»;

– Областной конкурс рисунка «Сибирь – земля моя без края!»;

– Всероссийский конкурс-выставка творческих работ «Тургеневская осень»;

– XIV Всероссийский творческий конкурс, посвященный основателю Чебоксарского художественного училища Ф.С. Быкову «Мир детства – самый лучший мир»;

– XXVI Всероссийский конкурс компьютерной графики и анимации;

– Всероссийский конкурс «Прикосновение»;

– Всероссийский художественный конкурс «АРТ-БАТЛ ГОРОДОВ» в рамках VI Национальной премии детского патриотического творчества и др.

Успешные результаты участия в конкурсах профессионального мастерства – это одна из наших возможностей показать работодателям уровень подготовки квалифицированного специалиста.

Участие и победы в профессиональных конкурсах и олимпиадах на областном, региональном и федеральном уровне просто жизненно необходимо, прежде всего, потому, что именно здесь сосредоточено всё ценное, новое, современное. Использование в процессе подготовки специалистов профессиональных конкурсов как формы внеурочной учебной деятельности гарантирует их эффективную подготовку, т. к. эта форма работы расширяет возможности студентов в развитии интеллектуальных и творческих умений, коммуникативных навыков и профессионального мышления.

Список используемых источников и литературы

1. Введенский, В. Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности / В.Н. Введенский // Инновации в образовании. – 2003. – № 4. – С. 21–31.

2. Никитина, О. Н. Ценностные ориентации молодежи, избравшей профессию педагога (по материалам социологических исследований учащихся Красноярского педагогического училища и студентов факультета начального обучения КГУ): дис. канд. социол. наук / О. Н. Никитина. – Красноярск : б. и., 1994. – 150 с.

3. Педагог в системе дополнительного профессионального образования: библиогр. указ. (1973 – 2007 гг.) / АлтГУ, НБ, БО; сост. О.В. Немцева. – Барнаул : б. и., 2007. – 49 с.

УДК 37

Маслова Ольга Александровна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №77»,

Колесникова Ирина Александровна,
воспитатель ВКК
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,
г. Воронеж
E-mail: 89081408259@mail.ru

Сопровождение студентов дошкольного отделения в процессе подготовки практической части ВКР

Выпускная квалификационная работа – это самостоятельно выполненный студентом проект, на примере которого он демонстрирует приобретенные за время обучения теоретические знания и способность применения их на практике. Это итоговый этап подготовки студента и наставник уже не учит, а сопровождает и направляет в самостоятельной научной деятельности.

© Маслова О.А., Колесникова И.А., 2023

Наиболее тесно взаимодействует студент и наставник в процессе выполнения практической части ВКР. Наставник обеспечивает сопровождение, делится опытом, знаниями, помогает в подборе необходимой литературы, наглядно-дидактического материала. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта. Наставник помогает разобраться в успехах и неудачах и сформировать личную мотивацию. В сопровождении студентов наставник создает условия для развития компетенции через практическую деятельность, помогает самообразованию и поддерживает мотивацию студента.

В практической части студент описывает свой личный вклад в область исследования. В данной статье мы хотим остановиться на описании сопровождения студента дошкольного отделения Губернского педагогического колледжа в процессе подготовки практической части ВКР.

Тема выпускной квалификационной работы – «Развитие памяти в игровой деятельности у детей старшего дошкольного возраста».

Данная работа носила опытно-экспериментальный характер и предполагала следующие этапы работы над практической частью:

– составление плана экспериментальной работы;

– проведение основных этапов эксперимента (констатирующего, формирующего, контрольного);

– проведение анализа результатов опытно-экспериментальной работы.

Эксперимент включает в себя несколько этапов:

1) первый этап эксперимента – констатирующий. Основная его задача заключается в выявлении состояния дел по изучаемой проблеме. Эта часть включает ряд исследовательских методик: наблюдение, беседа, изучение продуктов деятельности. На этом этапе мы помогаем студенту подобрать методы диагностики, материалы для её проведения, затем вместе со студентом анализируем полученные данные и осуществляем контроль.

Вместе со студенткой мы обосновали актуальность и определили значимость нашей работы, осуществили постановку цели и

задач, подобрали методическую литературу. Далее мы произвели подбор наглядно-дидактического материала, художественной литературы, дидактических игр на развитие памяти детей старшего дошкольного возраста. Важным на этом этапе является организация среды для детей. Необходимо было организовать среду так, чтобы дети не отвлекались на посторонние звуки и предметы, а сконцентрировали внимание на определенной ситуации. Это важно при проведении игр на развитие памяти.

Для того, чтобы выявить уровень развития памяти у детей, мы провели несколько диагностирующих тестов: исследование слуховой памяти (арифметический тест Векслер) [https://studfile.net/preview/10091292/page:11/], диагностика «Объема зрительной памяти», диагностика «Объема слуховой памяти» (тест Венгера «10 слов») [https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/11/06/issledovanie-pamyati-metodika-10-slov], диагностика на узнавание (Коган) [https://studfile.net/preview/8893987/page:4/].

При выборе диагностических методов мы подобрали такие тесты, которые соответствовали бы возрасту детей и где были бы четко сформулированы критерии и показатели, по которым диагностируется уровень сформированности того или иного процесса, функции. Выбор диагностического инструментария должен соответствовать следующим критериям:

– быть доступным: необходим такой подбор методик, которые были бы рассчитаны на реальный уровень развития детей дошкольного возраста;

– не быть слишком громоздким, но в то же время отвечать современным требованиям;

– не приводить к переутомлению воспитанников и не нарушать ход образовательного процесса;

– использовать те методы, применение которых позволит получить необходимый объем информации в оптимальные сроки.

После проведенных диагностик мы разработали комплекс игр на развитие памяти детей в старшем дошкольном возрасте.

Цель формирующего этапа эксперимента состоит в разработке нового содержания и методик, которые реализуются в практике. На этом этапе мы помогаем студенту подобрать методы, виды деятельности, которые будут способствовать проверке гипотезы.

Это могут быть словесные и дидактические игры, различные упражнения, занятия. Далее контролируем их проведение и помогаем подобрать к ним материалы.

Мы со студентом разработали комплекс игр на развитие памяти для детей старшего дошкольного возраста: «Запомни картинки», «Бусы», «Запретное слово», «Карточки», «Найди пару», «Звуки», «Запомни порядок», «Гуляем по лесу», «Парочки», «Мы ходили в зоопарк». Целью этих игр является: запоминание парных картинок, порядок следования картинок, умение воспроизвести правильную последовательность показанных звуков; повторение названий упомянутых ранее объектов.

На контрольном этапе эксперимента мы вновь обратились к исследовательским методикам констатирующего этапа и провели повторную диагностику. Студент проверял, насколько улучшилось качество знаний у детей, а мы помогли обработать результаты и сформулировать выводы о качестве проведенной работы, вместе проанализировали методы и дидактические средства, используемые им в ходе исследования.

Таким образом, выпускная квалификационная работа является завершенным проектом выпускника по определенной проблеме, в котором систематизируются, закрепляются и расширяются теоретические знания и практические навыки самостоятельного решения профессиональных задач с элементами исследования, а также демонстрируется итоговый уровень его квалификации, подтверждающий способность к профессиональной деятельности. Подготовка выпускной квалификационной работы позволяет выпускнику продемонстрировать уровень своей подготовки требованиям федерального государственного стандарта среднего профессионального образования по специальности.

Список использованных источников и литературы

1. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М. С. Балагурова // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань : Бук, 2017. – С. 38–40.

2. Снегирева, Ю. А. Проблемы и перспективы развития системы наставничества в образовательной организации / Ю. А. Снегирева, Е. И. Чучкалова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук: журнал. – Москва, 2015. – № 12-4. – С. 140–142.]

3. Лобова, Т. С. Модель тьюторского сопровождения студентов колледжа / Т. С. Лобова // Молодой ученый. – 2016. – № 25 (129). – С. 560–564.

4. Венгер, Л.А. Психология / Л. А Венгер – М., 1988. – 240 с.

5. Веракс, А.Н. Развитие памяти дошкольников. / А. Н. Веракса. – М. : 2008. – 196 с.

6. Выготский, Л. С. Вопросы детской психологии / Л. С. Выготский – М. : Издательство «Юрайт» 2019. – 160 с.

7. Зверкова, В. А. /Дидактические игры как средство развития памяти у старших дошкольников / В. А. Зверкова. 2015.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 37

Душкина Валерия Борисовна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,

Татомир Ольга Юрьевна
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,
г. Воронеж
E-mail: L.duschkina@yandex.ru

Наставничество в детском саду – взгляд изнутри

Зачастую на постоянную работу в ту или иную образовательную организацию устраивается недавний выпускник вуза, который предоставляет прекрасное портфолио с красным дипломом, всевозможными грамотами и т.д., но, к сожалению, ему бывает сложно адаптироваться к новым реальным условиям, проще говоря, практика оказывается совершенно отличной от теории. Поэтому чрезвычайно важно подготовить его к адаптации к рабочей среде еще на этапе практики, которую проходят все студенты, получающие педагогическую специальность.

Процесс наставничества является двусторонним: начинающий педагогический работник получает часть знаний, наработанных многолетним профессиональны трудом, и поддержку при первых шагах в роли специалиста, а педагог-наставник совершенствует свои профессиональные навыки, воспитывает новое поколение работников ДОО. По мнению современных ученых, наставничество позволяет решить целый ряд полезных задач: «повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педаго-

© Душкина В.Б., Татомир О.Ю., 2023

гического работника; создать положительный настрой в профессиональной деятельности; быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОО; передать накопленный наставниками опыт; регулировать текучесть кадров» [1, с. 56].

Наш детский сад нередко принимает студентов-практикантов, для которых, соответственно, назначаются наставники. По словам самих студентов, в действительности все оказывается совершенно иначе, нежели в теории. Особое внимание привлекает применение арт-технологий. Кратко расскажем, что они собой представляют.

В современной педагогической литературе термины «арт-технологии» и «арт-педагогика» нередко отождествляют, хотя следует помнить, что второе более широкое и основным инструментом его является именно первое. Под арт-педагогикой понимается «инновационное явление в педагогике, имеющее практико-ориентированное направление, где личностное развитие ребенка, его воспитание и обучение реализуется средствами искусства» [2, с. 164]. Главная идея арт-технологий, по мнению ученых, заключается «в использовании различных видов искусства в образовательном процессе с целью креативного саморазвития обучающихся» [3]. Применение данного вида технологий помогает раскрывать чувства ребенка, выражать их, познавать себя и свой творческий потенциал. Во время творческих занятий реализуются такие важные принципы, как самовыражение и спонтанность.

В нашем детском саду большинство воспитателей используют в своей работе арт-технологии с элементами живописи, лепки, техники взаимодействия с песком, сказкотерапию. Данные разновидности были выбраны по причине того, что они просты в исполнении и непритязательны в материалах, однако их эффективность многократно доказана. Выбор конкретных занятий и материалов должен отвечать возрастным требованиям детей.

Одним из самых любимых занятий у детей младшей группы является *рисование пальчиками*, так как ввиду своего возраста они еще все любят делать руками. Вариаций в данном занятии может быть множество: в зависимости от имеющегося инструментария можно выбрать акварельные, глиняные краски, гуашь, а сами рисунки наносить на бумагу или оргстекло. Эффект от такого на первый взгляд простого занятия удивительный: развитие мелкой моторики рук, воображения, стабилизация эмоциональной сферы,

преодоление тревожности и импульсивности и т. д. Чтобы наладить коммуникацию или устранить мелкие конфликты между детьми, можно разделить их на небольшие группы и каждой раздать ватман. Задание заключается в том, чтобы в каждой группе дети пальчиками рисовали «дорожки» друг к другу. В качестве «психологического» варианта предлагаем следующее задание: раздать детям листы с изображением фигур людей и подписями «мама», «папа» и др., а затем предложить разукрасить. Данную работу можно проводить только в том случае, если воспитатель знает о семейном составе ребенка.

Другим любимым детским занятием является *лепка*. Здесь инструментарий также разнообразен – глина, пластилин, тесто, кинестетический песок и т. д. Работа с пластичными материалами обеспечивает развитие моторики, выступает как один из способов точечного массажа, помогает успокоить эмоции. Для начала можно предложить детям сделать из имеющейся глины что-то похожее на альбомный лист, чтобы создать для себя рабочую поверхность. Затем положить руки на эту поверхность, закрыть глаза, расслабиться. Воспитатель тем временем может задавать вопросы по типу «какая глина? мягкая или твердая? теплая или холодная» и др. Варианты заданий: 1) Пройдись ладошками так, что оставить следы собачки / кошечки / слона / гусеницы; 2) Представь, что пошел дождик – слабый / средний / сильный; 3) Оставь отпечаток ладошки / кулачка / пальчика».

Работа *с песком* требует более лучшего оснащения – здесь нужна удобная поверхность. В качестве нее можно использовать поднос, световой планшет, пластиковую доску. Песок хорошо притягивает негативную энергию, помогает избавляться от негативных эмоций. Развитие мелкой моторики рук имеет огромную практическую пользу: начиная с успешного освоения ребенком изобразительных, конструктивных, трудовых, музыкально исполнительских умений, заканчивая овладением родным языком, развитием первоначальных навыков письма. Невозможно переоценить роль песочных «занятий» для укрепления речевых возможностей. Возможные варианты заданий: 1) повторить шаги медвежат: кулачками и ладонями с силой надавливать на песок; 2) повторить путь змейки – как она ползет, сворачивается клубочком; необходимо выполнять расслабленными пальцами рук; 3) предложить

придумать животное или насекомое, сначала изобразить его на песке, а потом «оставить» его следы.

Для детей, которые старше 3–4 лет, воспитатель подбирает «специальные» сказки. С помощью них осуществляется *сказкотерапия*. Её применение помогает решить некоторые детские проблемы, связанные с усложняющейся эмоциональной сферой, отношениями с другими детьми, родителями. Среди популярных авторов, произведения которых можно использовать в работе с детьми, мы рекомендуем следующих: Г. М. Цыферов, Д. Н. Мамин-Сибиряк, К. Г. Паустовский и др. Знакомясь с той или иной историей, изложенной в произведении, дети, как и взрослые, на подсознательном уровне впитывают способы решения тех или иных проблем, учатся действовать в реальной жизни и т. д. Исследователями доказан неоценимый эффект от вовремя прочитанной сказки, которая по оказанию влияния может быть приравнена к беседе с психологом.

Первоначально воспитатель показывает студенту имеющуюся базу инструментария, чтобы в дальнейшем можно было внедрять новые формы арт-технологии. Далее объясняет методику их проведения: самое главное правило – чтобы всё было безопасно (не навреди!). Нельзя забывать и об этической составляющей, особенно в занятиях, которые касаются семьи. Следующим шагом может стать использование кейс-метода: воспитатель подготовит тренировочные карточки с заданиями для студента, при их решении ему будет необходимо спроектировать организацию занятия по одной из арт-технологий. Сюда входит планирование времени, учет возрастной категории и интересов детей, подбор инструментария, техника выполнение, обсуждение результатов. После всех этапов студент проводит занятие под руководством наставника.

Подобная деятельность поможет студенту при поступлении на работу заручиться умениями в проведении обучающих занятий, в налаживании контакта с детьми и между ними. Благодаря сопровождению наставника молодому специалисту удастся не только соприкоснуться с теорией, но и получить практико-ориентированные знания, которые он сможет применить в своей профессиональной деятельности.

Список использованных источников и литературы

1. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер // Дошкольная педагогика. – 2018. – № 1. – С. 56- 60.
2. Кириченко, К. В. Арт-педагогические технологии в условиях дошкольного образовательного учреждения / К. В. Кириченко // Молодой ученый. – 2017. – № 42 (176). – С. 164-167. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://moluch.ru/archive/176/45994/
3. Светоносова, Л. Г. Арт-технологии как средство формирования педагогической культуры будущего учителя / Л. Г. Светоносова // Мир науки. – 2016. – Т. 4. – № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://mir-nauki.com/PDF/48PDMN316.pdf

УДК 37

Массова Светлана Викторовна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,

Некрасова Инна Евгеньевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,

Светличная Елена Владимировна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,

Хлынина Вера Александровна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 77»,
г. Воронеж
E-mail: hvera84@mail.ru

Применение «кейс-метода» в деятельности педагога-наставника

Начинающие педагоги во время профессиональной адаптации испытывают определенные трудности. Они могут быть вызваны

© Массова С.В., Некрасова И.Е., Светличная Е.В., Хлынина В.А., 2023

разными причинами. Это и отсутствие практико-ориентированного опыта, и недостаток специальных знаний, и страх перед критикой администрации и более опытных коллег и т. д. Также отметим, что «увеличение и усложнение функций педагогических кадров в условиях перехода на стандарт дошкольного образования требуют постоянного профессионального роста педагогов» [1, с. 373]. Именно поэтому в последнее десятилетие наблюдается неутешительная статистика: молодые специалисты либо предпочитают не работать по профессии после получения высшего образования, либо увольняются, проработав не больше года. Такие данные лишний раз доказывают необходимость ведения наставнической деятельности.

В современной педагогической литературе наставничество рассматривается как «одна из функций педагога ДОО, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Работа наставника включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность, практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному» [2].

Деятельность наставника в настоящее время реализуется с помощью различных методов и форм. Особую популярность приобрели интерактивные, например: технология сотрудничества, обучение в команде, технология открытого пространства и др. В нашей практике активно используется кейс-метод.

Его суть заключается в моделировании проблемной ситуации, которая может произойти в любой промежуток времени нахождения детей в детском саду, и ее решении совместно наставником и молодым специалистом. У всех педагогических кейсов общий тип структуры. Они имеют в своей основе ситуацию, которая может произойти в реальном времени, и которая заключает в себе определенную проблему, контекст обозначенной ситуации (где происходит, кто участники, когда, иные особенности), комментарий ситуации от автора, дополнительные вопросы для решения кейса. А. С. Земскова так формулирует специфику данного метода: «Кейс-метод можно представить в методологическом контексте как сложную систему, в которую интегрированы другие, более простые методы познания. В него входят моделирование, системный

анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, классификации, игровые методы, которые выполняют в кейс-методе свои роли» [3, с. 12].

Кейс-метод позволяет решить целый ряд профессионально необходимых задач: научиться адекватно анализировать ситуацию (в большинстве случаев конфликтную), прогнозировать альтернативные решения, выбирать из них оптимальный вариант и реализовывать его. Применение данного метода при наставнической деятельности с молодым специалистом позволит подготовить его к преодолению реальных проблемных ситуации, что избавит начинающего воспитателя от страха перед новым и неизвестным, поможет преодолеть некоторые ошибки.

В соответствии с нашим опытом, мы рекомендуем моделировать кейсы по степени сложности и однозначности/многозначности решений (простые, средние, сложные). Уровень сложности необходимо регулировать по мере того, как специалист усваивает новые знания, как справляется с работой и решением кейсов, как адаптируется в коллективе коллег и детей и т. д. Отметим также, что самыми эффективными считаем кейсы, в которых представлена проблемная ситуация, но к решению молодой воспитатель и наставник должны прийти путем компетентностного диалога. Предлагаем по одному примеру на каждый уровень сложности с нашим комментарием по обсуждению с наставляемым и дальнейшим решением.

Одной из самых частых ситуаций в любом детском саду е является проблема с игрушкой: один ребенок забирает ее у другого или один ребенок не хочет делиться с другим и т. д. Вариаций может быть множество. Рассмотрим следующую: *дети младшей группы (3–4 года) заняты игрой со своими игрушками; к одному из них подходит малыш и молча забирает ее. Тот, у кого забрали, начинает возмущаться и отбирать силой игрушку. Оба в этот момент плачут.* Как воспитателю уладить конфликт и помирить ссорящихся?

Во-первых, воспитателю следует на время забрать предмет спора и сесть рядом с детьми. Затем необходимо каждому из них спокойным тоном объяснить чувства друг друга. Например: *мальчику/девочке очень понравилась твоя игрушка, и ему/ей хотелось*

бы с ней немного поиграть. Давай дадим ее ненадолго. Ведь он/она так обрадуется! Можно также предложить поменяться игрушками или сказать, что ребенок поделится игрушкой, когда закончит играть.

У этой задачи есть несколько легких способов решения. Наставнику важно объяснить молодому воспитателю, что исход проблемной ситуации будет зависеть от его наблюдательности и чувствительности к детским проблемам.

Средней по сложности является ситуация, когда родители высказывают недовольство по поводу грязной одежды ребенка. Формулировка кейса: *уже не первый раз родители возмущаются по поводу того, что у ребенка грязная одежда. Они винят в этом воспитателя, утверждая, что он плохо следит за детьми. Какое решение допустимо в данной ситуации?*

Как и в случае с детьми, воспитателю необходимо спокойно и аргументированно объяснить родителям ситуацию. Ведь многие из них гуляют с детьми только на выходных и то недолго, так как заняты рабочей деятельностью. Поэтому, возможно, они не осознают того факта, что ребенку важно «наиграться», выплеснуть энергию, что любые ограничения в движении рассматриваются детьми как наказание. Также можно посоветовать выбирать одежду практичнее.

Сложнее дело обстоит в том случае, когда у ребенка происходит адаптация к среде детского сада. Этот момент совпадает с периодом, когда и сам молодой специалист только начинает приспосабливаться. Такую проблему чрезвычайно сложно преодолеть без опытного наставника. Формулировка кейса: *ребенок остается равнодушен и безучастен ко всему, что происходит в группе. У него плохой аппетит, он не проявляет интереса к играм других детей. Также постоянно находится рядом с воспитателем и говорит, что хочет к маме.* Такая ситуация наблюдается чаще всего, когда ребенок только попадает в детский сад, и его адаптация проходит тяжело. Здесь важно выстроить правильную работу не только с малышом, но и, в первую очередь, с родителем.

Следует помнить, что для маленького ребенка особую важность имеет постоянство среды, это позволяет ему чувствовать себя в безопасности. Когда мама утром приводит малыша, воспитатель должен в ее присутствии общаться с ними обоими, помочь

переодеваться, обсудить любимые игрушки и т. д. Благодаря этому ребенок будет понимать, что воспитатель – друг, ему можно довериться, потому что мама доверяет. Кто-то из родителей может также оставлять какую-либо свою вещь, с которой ребенок сможет играть или спать. Хорошей идеей будет совет родителям принести домашнее одеяло или плед.

Если малыш постоянно спрашивает, придет ли мама/папа, нельзя игнорировать подобный вопрос, так как ребенку важна уверенность в ожидаемом появлении родителя.

Также молодому воспитателю можно посоветовать использовать в своей практике интерактивные технологии (арт-технологии, песочные, настольный театр и т.д.). В процессе их реализации значительно снижается детская тревожность, а эмоциональная сфера стабилизируется, поэтому ребенок становится спокойнее, уравновешеннее.

Конечно, не исключается тот вариант, что от всех ошибок и неудач наставник все же не спасет недавно прибывшего молодого воспитателя. Однако опыт более зрелого специалиста является в сотни раз ценнее сторонней информации, а благодаря кейс-методу появляется возможность прогнозировать и обсуждать ситуации, которые нередко застают неопытного специалиста врасплох. Отметим также, что наставничество – это двусторонний процесс, в котором пользу получают оба участника: опытный воспитатель совершенствует свои навыки, передает опыт другому поколению специалистов, а молодой воспитатель получает бесценный опыт, накапливаемый годами, который поможет ему в осуществлении своей профессиональной деятельности на более высоком уровне, что положительно скажется на качестве дошкольного образования в целом.

Список использованных источников и литературы

1. Горина, Л. В. Профессиональный рост педагогов как фактор повышения качества дошкольного образования / Л. В. Горина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2014. – Т. 3. – Вып. 4 (12). – С. 372-375.

2. Задворная, М. С. Сопровождение наставниками молодых педагогов дошкольной образовательной организации на этапе

вхождения в профессию / М. С. Задворная, С. Р. Милонова // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2018. – № 101. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-nastavnikami-molodyh-pedagogov-doshkolnoy-obrazovately-organizatsii-na-etape-vhozhdeniya-v-professiyu

3. Земскова А. С. Использование кейс-метода в образовательном процессе / А. С. Земскова // Совет ректоров. – 2008. – № 8. – С. 12 – 16.

УДК 37

Зверева Наталья Валерьевна,
методист
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»,
г. Воронеж
Email: zvereva31@yandex.ru

Мое педагогическое предназначение

Вся гордость учителя в учениках, в росте посеянных им семян…
(Д. Менделеев)

Оканчивая школу, думаешь о том, какую профессию выбрать, чем заняться в дальнейшем. Бывает, что выбор профессии зависит от случая или обстоятельств, но по-настоящему удачный путь определяется интересом – вот тогда человек работает творчески.

Мой выбор – стать педагогом, наставником – не был случайным. Просто посчастливилось родиться в семье педагогов. Начало семейной династии заложили бабушка и дедушка. По стопам своих родителей пошла моя мама, а затем эстафету приняла я и тоже окончила педагогический университет. С раннего детства мне прививали уважение и признание важности профессии учителя. Педагог – это друг, помощник, наставник, который ведет за собой подрастающее поколение, чтобы оно смогло реализовать свои возможности и быть успешными в разных направлениях.

© Зверева Н.В., 2023

Выбрав педагогический путь, ты обязательно должен стать профессионалом, умеющим быть не только добрым, но и требовательным, не только любящим, но и разумным, последовательным во всём.

В современном обществе педагог должен всегда находиться в состоянии развития. Он не только помощник в трудном процессе получения знаний, но еще и творческий, высоко талантливый “проводник”.

Уже более 10 лет моя жизнь связана с образованием: сначала пришлось поработать с детьми дошкольного возраста, далее со школьниками, а теперь – со студентами в «Губернском педагогическом колледже». И независимо от возраста детей, с которыми работаю, всегда помню, какую важную роль играю в формировании их будущего. Моя профессия – большой простор для фантазии, полета мыслей, воплощения замыслов и идей.

В работе каждого педагога есть трудная, но очень важная миссия – быть классным руководителем (куратором). Одни считают эту работу дополнительной нагрузкой к своей преподавательской деятельности, другие называют её **самой главной. Я солидарна с последним мнением.**

Классный руководитель – двигатель воспитательной работы. Его задача – организовать и сплотить подростковый коллектив, внедрить интересные воспитательные элементы, которые помогут каждому раскрыться в полной мере [2, с. 115]. Студенты моей группы должны иметь возможность реализовать себя, а я им в этом помогаю. Помощь и поддержка их инициатив – главная моя цель. Опыт вожатской деятельности в школе и работа с детскими объединениями дополнительного образования в ГБПОУ ВО «ГПК» помогают мне в воспитательной работе.

Я часто задумываюсь: «А какой хотят видеть меня студенты моей группы?» Им нужны интересные собеседники. Они меняются каждую минуту, и от меня ждут того же. Они веселы, активны, подвижны и хотят, чтобы я была такой. Постоянно быть в курсе всех событий, начиная с мировой политики и заканчивая изменениями в молодёжном сленге, моде, музыке, общении в социальных сетях. Они хотят видеть во мне помощника, а не «ошибкоуказателя»! Они ждут понимания.

Идею о том, что педагог должен выступать в роли помощника, а не регламентатора в начале XX века озвучила Мария Монтессори, первая в Италии женщина-врач и педагог [1, с. 55]. Суть её метода можно описать в пяти словах: «Помоги мне это сделать самому». Важным фактором общения с детьми по методике Монтессори является уважительное и вежливое отношение к личности ребенка. Мне очень близок такой подход к воспитанию подрастающего поколения. Проявление лучших человеческих качеств при общении с ребенком – это зерно, посеяв которое, собираешь ценные плоды в будущем.

Базовую роль в жизни любой образовательной организации, и наш колледж является тому примером, играет система воспитания, а особая миссия в ней отводится нам – классным руководителям. Знать каждого студента, следить за его достижениями, помогать, объяснять, поддерживать, а еще развивать и открывать мир за стенами колледжа – вот наша задача.

Классный руководитель – это безусловный лидер, наставник и проводник в большом и сложном мире для своих учеников, который способен помочь, объективно рассказав о важном в жизни колледжа, страны и мира. Поэтому именно на классных руководителей опирается новый проект Минпросвещения России «Разговоры о важном». На этих уроках стремлюсь импровизировать, общаться, «слушать мысли» студентов.

Студенчество – один из самых ярких периодов жизни. Чтобы разнообразить его, наш колледж активно поддерживает внеучебную деятельность в виде студенческих организаций, различных секций и объединений по интересам.

В своей речи на всероссийском студенческом форуме «Твой ход» президент РФ В. В. Путин назвал раскрытие потенциала молодежи общенациональным приоритетом, отметив важность создания условий для реализации творческого и интеллектуального потенциала молодежи.

Заинтересованность колледжа в решении проблемы внеурочной деятельности объясняется новым взглядом на образовательные результаты. В процессе общения с учащимися во внеурочное время классный руководитель лучше узнает своих воспитанников, их характер, интересы, нравственные идеалы, происходит процесс

взаимного духовного обогащения, накапливает опыт взаимоотношений.

В чем состоит специфика внеурочной работы в колледже? Обучающиеся вовлекаются в нее на основе свободного выбора ими различных видов занятий. В зависимости от интересов они самостоятельно записываются в кружки, по своему желанию принимают участие в массовой или индивидуальной работе во внеурочное время. А моя задача как классного руководителя – не принуждая, привлечь к внеурочной работе большую часть группы. Главное – подойти к этому ответственно и ненавязчиво рассказать о преимуществах того или иного вида занятий, пытаться заинтересовать всех.

За это год мои воспитанники приняли участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях внутри колледжа, муниципального и регионального уровней: большая часть группы в течение года принимала участие в предметных олимпиадах, мероприятии «Краса студенчества», в котором студентка нашей группы заняла 3 место, и «Студенческая весна» – 2 место в номинации «Хореографическая постановка»; участие в игре КВН, шефской работе с 9 классом школы-интерната. А работа студентов в качестве волонтеров на мероприятиях различного уровня!

Но главное наше достижение – сплоченность, взаимовыручка и дружеская атмосфера, сложившиеся в группе 11Д!

Великий В. А. Сухомлинский так писал о значимости внеурочной деятельности значимости внеурочной деятельности: «Логика учебного процесса таит в себе опасность замкнутости и обособленности… Чтобы школьная жизнь была проникнута духом коллективизма, она не должна исчерпываться уроками» [3].

Жизнь в колледже отличается от школы. Она объемнее и связана с профессиональной подготовкой. Это делает внеурочную работу интереснее и содержательнее.

Чем дольше я работаю с детьми, тем острее чувство неудовлетворенность от несделанного, от незавершенного, и вовсе от не начатого. Конечно, это и огорчает, и радует. Радует потому, что не успокоилась и иду вперед, а огорчает потому, что тем, кто учился раньше, не дала того, что щедро дарю сегодняшним своим студентам. Впрочем, наша работа тем и интересна, что всегда есть открытый финал и дальняя перспектива. Всё же любой ценой я стараюсь добиться успеха!

Спрашиваю себя, правильно ли я всё делаю, смогу ли я воспитать хороших людей? Думаю, да! Каждый из них – частичка меня, мое отражение. Все студенты, пришедшие в мою группу, – мои дети, моя семья, моя жизнь, моё вдохновение. Они учат меня, растут со мной, и я расту вместе с ними. Хочется видеть своих студентов свободно мыслящими, толерантными, умеющими конструктивно решать проблемы, способными к самовыражению… Но, прежде всего, каждый должен быть Человеком. Главное – чтобы каждый из них стал яркой индивидуальностью, стал личностью!

Хочу сказать, что благодарна судьбе. Ведь именно выбранная когда-то профессиональная дорога подарила общение с людьми, которым я нужна. А рядом – коллеги-единомышленники, для которых каждый обучающийся – это личность, а не объект воспитания и обучения, каждый урок – это творчество, а не рутинная работа и каждый промах – не итог, а причина для серьёзного размышления!

Наш колледж – удивительная страна, где каждый день не похож не предыдущий, где каждый миг – это поиск чего-то нового, интересного, где нет времени скучать и тратить время на пустое, где каждый студент – это строитель будущего. Надо торопиться, спешить стать интересным для окружающих тебя людей, дарить свою энергию, знания, умения, торопиться узнать новое, торопиться, чтобы не опоздать помочь растущей личности. И поэтому в этой стране живут только самые стойкие, терпеливые и интересные люди.

Их именуют учителями, наставниками, КЛАССНЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ.

Список использованных источников

1. Монтессори, М. Помоги мне сделать это самому / Сост., вступ. статья М. В. Богуславский, Г. Б. Корнетов. – М. : Издат. дом «Карапуз», 2000. – 272 с.

2. Саенко, О. Е. Теория и практика воспитательной работы в колледже: настольная книга заместителя директора, педагога-организатора, классного руководителя / О. Е. Саенко, О. Н. Айдунова. – М. : Дашков и КО, 2008. – 347 с.

3. Лингевич, О. В. Организация внеурочной деятельности в образовательных учреждениях / О. В. Лингевич // Научный альманах. – 2015. – N 10-2(12). – Режим доступа : http://ucom.ru/doc/na.2015.10.02.292.pdf.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ 3

Желтов М.Ю. Государственная политика СССР в становлении наставничества в профессиональном образовании в 1920–1930 гг. 3

НАСТАВНИЧЕСТВО И НАСТАВНИК: НОРМАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ 7

Завьялова Т.А. Нормативно-правовая основа наставничества в профессиональных образовательных организациях РФ 7

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ, СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРОГРАММ 14

Ермакова В.Н., Жукова И.Н., Шульгина Л.А. «Равный – равному». Организация наставничества в форме «студент – студент» в ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж» 14

НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ В ОБРАЗОВАНИИ 22

Сысоева Н.И. Социальная значимость волнового эффекта наставничества в системе образования 22

Рожина В.А., Агеева С.И., Смурова Н.В. Адаптация молодых педагогов в общеобразовательных организациях и будущих педагогов в учреждениях СПО через преемственность поколений и наставничество как практика организационной социализации 26

Сафаргалиева Е.С. Наставничество как инструмент развития профессионального становления практикантов в условиях современных вызовов образования 32

Мазаева И.В., Осипова О.А. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? 36
Садовникова С.М., Рылёва А.Н. Технология педагогической поддержки в практике наставничества в руководстве педагогической практикой будущих учителей начальных классов 41
Пожилова А.В. Психологические основы наставничества обучающихся в условиях современной реальности 46
Анохина Е.А. Реализация наставничества через практическую подготовку обучающихся профессиональной образовательной организации 51

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТРАНСФЕР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: АКТУАЛЬНЫЕ ИДЕИ, НОВЫЕ ФОРМАТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ 57
Кочегарова С.В., Бахметова О.В. Роль эксперта-наставника в подготовке участника регионального этапа Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» 57
Исаева Е.С. Наставничество в ДОУ 62

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: КОНЦЕПЦИИ, МОДЕЛИ, ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ 65
Зуева А.А. Конкурсы профессионального мастерства как средство непрерывного профессионального развития молодого педагога в рамках системы наставничества 65
Мищенко Ю.Г., Широбокова Н.В. Наставничество как форма поддержки профессионального становления студентов в ходе учебной практики 69
Ставрова И.В., Попова А.О., Тубол М.В. Творческий союз молодых педагогов и наставников как основа формирования профессионального мастерства начинающего специалиста 75

МОДЕЛИ И УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ 80
Афанасенко О.С., Суржанская А.В. Тьюторство и менторство – две стороны одного наставника 80
Ильюшонок Н.Н. Роль конкурсов в формировании профессионального мастерства студентов 84
Маслова О.А., Колесникова И.А. Сопровождение студентов дошкольного отделения в процессе подготовки практической части ВКР 89

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 94
Душкина В.Б., Татомир О.Ю. Наставничество в детском саду – взгляд изнутри 94
Массова С.В., Некрасова И.Е., Светличная Е.В., Хлынина В.А. Применение «кейс-метода» в деятельности педагога-наставника 98
Зверева Н.В. Мое педагогическое предназначение 103

Для заметок

Научное издание

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ПРОФЕССИИ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

Материалы Межрегиональной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника 24 апреля – 15 мая 2023 года

В авторской редакции
Изготовление оригинала-макета: *Д.Н. Астахова*
Подписано в печать 29.08.2023. Формат 60 x 84 1/16. Бумага офсетная.
Печать трафаретная. Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 7.
Уч.-изд. л. 6,51. Заказ 189. Тираж 30 экз.
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Воронежский государственный педагогический университет».
Отпечатано в издательско-полиграфическом центре ВГПУ.
394043, г. Воронеж, ул. Ленина, 86. Тел. (473) 255-58-32, 255-61-83.