



Комитет общего и профессионального образования ЛО
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ленинградской области
ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»

«Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века»

**Материалы научно-практической конференции
18 октября 2023 г.**

Ленинградская область
Волхов
2023

Редакционная коллегия:

Методисты Учебной площадки №2 М.А. Гаврилова, Учебной площадки №3 Логинова Т.В., Учебной площадки №1 Савина Е.В.

Материалы сборника содержат статьи преподавателей, мастеров производственного обучения техникума и представителей предприятий. В представленных материалах рассматриваются лучшие практики наставничества в системе профессионального образования и дуального обучения. Материалы сборника могут быть полезны педагогическим работникам и другим заинтересованным лицам, занимающимся исследовательской деятельностью.

Ответственность за достоверность изложенных фактов, соблюдение авторских прав, правописание и стиль несут авторы включенных в сборник статей.

Уважаемые коллеги, участники и гости Конференции!

От имени Волховского многопрофильного техникума и от себя лично рад приветствовать участников и гостей научно-практической конференции «Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века!»

Сегодняшняя Конференция посвящена наставничеству и наставникам в системе среднего профессионального образования и наставникам на производстве.

В 2021 году Президентом РФ В.В. Путиным 2023 год был провозглашён как Год Педагога и наставника. Этот год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского – период особого внимания к педагогам и наставникам, их деятельности, значимости педагогического труда, год чествования и благодарности, внимания к каждому педагогу, преподавателю, воспитателю, мастеру производственного обучения и наставнику.

Константин Дмитриевич уже в 19 веке сформулировал единство сочетания наглядных, практических и словесных методов обучения и рассматривал образование как один из наиболее сильных воспитательских средств и источник нравственного и умственного развития.

Сегодня нас не удивит и то, что в Новом Завете, в начале 1-ого века нашей эры уже было сформулировано требование «Поминайте наставников ваших»! Правда, это касалось духовной сферы жизни верующего человека, но отношение, роль и значимость наставничества уже в полной мере осознавалось и в те времена.

Глубоко убежден, что, задача техникума нового поколения – способствовать интеграции образования, бизнеса, промышленности, науки, создавать необходимые условия для исследовательской деятельности, получения престижного среднего профессионального образования, реализации знаний и навыков выпускников, помогать каждому студенту стать профессионалом.

А помощь в решении этой задачи оказывают Наставники из числа опытных преподавателей, мастеров производственного обучения и педагогических работников.

В этой связи, ещё более реализуемой становится задача, поставленная перед Министерством труда и Министерством просвещения Председателем Правительства РФ М.В. Мишустиним о практически 100% трудоустройстве выпускников образовательных учреждений СПО на основе точно сформулированного государственного заказа. Правительство РФ справедливо считает основными способами поддержки трудоустройства выпускников, их

более эффективную коммуникацию с будущими работодателями, приобретение практических навыков необходимых на конкретных рабочих местах, что во многом реализуется именно через наставничества!

Желаю всем участникам Конференции интересной работы, плодотворных и конструктивных дискуссий, укрепления партнерских отношений и творческих открытий!

Желаю всем успешного сотрудничества и достижения значимых результатов во благо России!

Директор ГБПОУ ЛО «ВМТ»

Белицкий А.М.

Содержание

Секция 1 «Профессиональное становление: компетентность и инновации» (наставническая модель «педагог-педагог»)

Коновалова Елена Владимировна, преподаватель Учебной площадки №2
Ваничев Антон Викторович, мастер производственного обучения
Учебной площадки №2

Модель наставничества «педагог-педагог» как условие формирования
успешного преподавателя стр. 7

Лебедев Юрий Александрович, преподаватель Учебной площадки №3
Наставничество в профессиональном образовании стр. 13

Морева Елена Владимировна, преподаватель Учебной площадки №2
Наставничество начинающих преподавателей Волховского
многопрофильного техникума как условие формирования их
профессиональной ответственности стр. 19

Сырова Александра Владимировна, преподаватель Учебной площадки
№1

Педагогический дуэт: пересечение профессиональных путей стр.26

Фахреева Татьяна Ракиповна, мастер производственного обучения
Учебной площадки №4

Абилимпикс – чемпионат возможностей стр.30

Секция 2 «Педагогическое мастерство: не рядом, а вместе»
(наставническая модель «педагог-студент»)

Алешкин Александр Валентинович, преподаватель Учебной площадки
№1

Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных
специалистов в образовательных учреждениях СПО стр. 35

Анисимова София Александровна, преподаватель Учебной площадки №2
Реализация модели наставничества «преподаватель-обучающийся» в
условиях Волховского многопрофильного техникума стр.40

Барановская Гореза Алексеевна, преподаватель Учебной площадки №1

Значимость исследовательской деятельности студента в формировании личности и роль наставничества в этом процессе стр.48

Валова Эльвира Юрьевна, преподаватель Учебной площадки №1
Студенческое наставничество в форме модели «студент – студент» стр.53

Рудаметкин Александр Анатольевич, преподаватель Учебной площадки №1
Роль преподавателя в учреждении среднего профессионального образования как наставника в раскрытии способностей студентов стр.58

Сухова Светлана Александровна, преподаватель Учебной площадки №2
Виды форм и методов наставничества и технологии, применяемые в нём стр.63

Секция 3 «Наставничество для профессионалов будущего»
(наставническая модель «работодатель-студент»)

Григорьева Вера Анатольевна, преподаватель Учебной площадки №3
Наставничество на производстве стр.79

Киреев Сергей Александрович, преподаватель Учебной площадки №3
Роль наставника в становлении будущего молодого специалиста стр.84

Котлярова Жавгария Зуфаровна, преподаватель Учебной площадки №3
Фенезина Юлия Евгеньевна, начальник участка Волховстроевского направления Северо-Западной пригородной пассажирской компании (СЗППК)
Наставничество – путь к профессиональной деятельности стр.89

Пахомова Ольга Юрьевна, преподаватель Учебной площадки №3
Пахомов Сергей Владимирович, монтажник ЛВС ООО «Волхов-Онлайн»
Реализация наставничества через практическую подготовку обучающихся профессиональной образовательной организации стр.94

Чеботарева Светлана Владимировна, преподаватель Учебной площадки №3
Гладкова Мира Ильдаровна, начальник производственно-технической группы Северо-Западного филиала ООО «ЛокоТех-Сервис» СЛД «Волхов»
Наставничество новых сотрудников на предприятии стр.102

Секция 1 «Профессиональное становление: компетентность и инновации» (наставническая модель «педагог-педагог»)

*Коновалова Е.В.
Ваничев А.В.*

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ» КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ УСПЕШНОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Коновалова Елена Владимировна – преподаватель Учебной площадки №2, e-mail: konovalova2377@mail.ru

Ваничев Антон Викторович – мастер производственного обучения Учебной площадки №2, e-mail: anton.vanichev@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены основные формы модели «педагог-педагог», раскрыты факторы успешного педагога. Описаны результаты практического применения модели «педагог-педагог».

Ключевые слова. Наставничество, модель «педагог-педагог», формы модели, успешный педагог.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. [3]

Преподаватель-преподаватель – это взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. [3]

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

Формы модели педагог-педагог:

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Вариантами могут быть:

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

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

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

взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). [2]

Результат

высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации)

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах)

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

Мы немного разобрались с моделью «педагог – педагог».

А давайте попробуем разобраться «Кто же такой успешный преподаватель»?

Преподаватель - это не профессия, это образ жизни. Нет профессии почетнее, чем профессия преподавателя, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд. Современный ритм жизни требует от преподавателя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Он должен вдохновлять своих обучающихся на учение.

Так что же такое «успех»? Само по себе это понятие относительное. С одной стороны «успех» ассоциируется с материальным и социальным благополучием человека: любимая работа, хорошие жизненные обстоятельства, финансовое благополучие, интересный круг общения. С другой — это ощущение гармонии в жизни, позитивное мировосприятие. «Успех» - это сочетание двух сторон одной медали – сочетание внешнего и внутреннего. Внешние проблемы решать, безусловно, надо, но также должен быть прочный внутренний стержень, крепкое внутреннее состояние – душа ...

Каковы слагаемые «профессионального успеха» педагога?

Сегодня понимание профессионального успеха складывается из: удачи в задуманном деле; высокого профессионального мастерства; достойного результата; общественного признания и общественной полезности.

Конечно же, настоящий преподаватель обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. И, наконец, очень важную роль играют личностные качества преподавателя: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, людям. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, преподавателю с многолетним опытом работы. [1]

А как же быть молодому педагогу, только что окончившему университет? "Легко ли быть молодым преподавателем?"

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Вам необходимо освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с обучающимися, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать обучающихся своим предметом. То есть, научиться учить. Вам необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с обучающимися, коллегами и администрацией.

На помощь начинающему педагогу приходит более опытный, который не только поможет адаптироваться в профессии, но и сумеет раскрыть талант, дать старт профессиональному росту. И это не только красивые слова, это реальные действия, кропотливый труд, вовлеченность и заинтересованность наставника и наставляемого. И только в результате совместной работы можно достичь поставленной цели – формирование успешного преподавателя.

Реализация модели наставничества «педагог – педагог» позволила нам достичь следующих результатов:

- создание и корректировка программ по профессии и специальности;

- регулярная организация и проведение Областных конкурсов по профессиональному мастерству; стабильно высокие результаты;
- формирование пакета заданий для Областных конкурсов по профессиональному мастерству;
- создание площадки для проведения Регионального чемпионата Молодые профессионалы по компетенции Ремонт и обслуживание легковых автомобилей; 1 места на регионе в Чемпионате Молодые профессионалы по компетенции Ремонт и обслуживание легковых автомобилей;
- проведение демонстрационных экзаменов по профессии и специальности;
- организация стажировки по программе повышения квалификации «Обучение педагогических работников навыкам работы на современном оборудовании на базе современных мастерских и стажировочных площадок реального сектора производства с профилем реализуемой основной образовательной программы среднего профессионального образования».

Благодаря мудрой поддержке наставника я прошёл путь от инструктора по вождению и мастера производственного обучения до руководителя центра прикладной квалификации. Кроме того, имея надёжную опору в лице Коноваловой Е.В. и Кошелькова Д.А., я готов продолжать работу по дальнейшему успешному профессиональному становлению.

Реализация модели наставничества «педагог-педагог» способствует не только профессиональному становлению начинающих преподавателей, но и способствует развитию потенциала наставляемого.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глебов Виктор «Кто такой «успешный учитель» и как им стать» - статья.

2. Остап Дровалёв «Факторы профессионального успеха педагога» - статья.
3. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой системы) наставничества педагогических работников в образовательных организациях).
4. Положение о наставничестве в ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум» (приказ №30-с от 30.01.2023 г.).
5. Соловьева М.Ф. «Формы наставничества. Целевые модели» - статья.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Юрий Александрович Лебедев – преподаватель Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Волховский многопрофильный техникум», г. Волхов, e-mail: Yuriilebedev@mail.ru

Аннотация: данная статья посвящена вопросам наставничества в образовании. В статье рассматриваются основные задачи наставничества в педагогической деятельности и результаты этой деятельности, требования к педагогическому работнику, принципы обратной связи.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. Так 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. [4, с. 16]

Наставничество – педагогическая деятельность, которая направлена на быстрое и эффективное формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств наставляемого в процессе его совместной деятельности с наставником. Наставник при этом передаёт свой опыт и знания. [2, с. 10]

Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Однако во всех случаях внешний барьер не является главным по отношению к внутренней неготовности молодого специалиста самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, наставляемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов молодых коллег, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Наставляемый – молодой специалист без опыта или с небольшим (до 3х лет) опытом работы или новый сотрудник, сменивший работу, который является участником программы наставничества, и с помощью наставника и при его контроле и поддержке решает конкретные жизненные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – опытный преподаватель, обладающий хорошими знаниями и умениями передавать эти знания, пользующийся авторитетом и доверием в коллективе, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки самореализации и самосовершенствования наставляемого. [2, с.10].

Цель наставничества – успешное освоение и закрепление нового специалиста на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Результатом этой деятельности являются:

- эффективное включение нового специалиста в коллектив, в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и стимуляция к развитию личного, творческого и педагогического потенциалов;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- желание нового специалиста продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с обучающимися и их родителями;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических разработок. [3, с. 48].

Преподаватель-наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств подшефного, для этого направляет его посещать уроки опытных преподавателей, включая свои. Подсказывает, как составить план урока и распределить правильно время, на что нужно акцентировать внимание, как заинтересовать обучающихся изучать конкретную дисциплину. Наставник посещает уроки наставляемого и подсказывает его недоработки и успехи. Помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставничество может решать одну или несколько задач:

- взаимодействие «опытный педагог – новый специалист», классический вариант поддержки для приобретения наставляемым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и методов;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному

представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.) [3, с. 46].

Современное профессиональное образование предполагает высокие требования к педагогическому работнику:

- хорошо знать дисциплину, которую преподаёт и постоянно совершенствовать свои знания;
- уметь доступно и последовательно доводить информацию до слушателей, при этом находить подход к обучающимся;
- использовать современные технологии и методы обучения. Соблюдать временной регламент проведения занятий;
- уметь создавать комфортную атмосферу на учебных занятиях для активного восприятия информации обучающимися;
- объективно оценивать знания студентов, уметь контролировать собственные эмоции;
- своевременно и правильно заполнять учётно-отчётную документацию;
- проводить воспитательную работу с обучающимися, помогая им выбрать правильное направление в принятии решений в различных ситуациях.

Молодому (новому) преподавателю порой непросто перестроить себя на новый ритм жизни, нужно время, чтобы почувствовать себя «своим» в новом коллективе и заработать авторитет.

Принципы обратной связи:

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Обучаемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных

моментов и «точек роста» для обучаемого. Соблюдения баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для обучаемого, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. Конкретность. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Избегайте обобщающих фраз типа «вы всегда...», «вы склонны...» и др. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. Направленность на поведение.

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Нам следует говорить о том, что люди делают, а не о том, что мы о них думаем. Таким образом, мы можем сказать кому-то, что он «говорил больше всех остальных во время собрания», вместо того чтобы сказать «ты излишне болтлив». Первая фраза оставляет место для изменений, в то время как вторая – просто оценка черты характера. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Нам нужно включить обучаемого в процесс, а не выключить его критикой.

4. Своевременность «Дорога ложка к обеду». Принцип положительного подкрепления – один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь – это лучшее, что может сделать наставник: «Сегодня ты сделал всю работу на отлично». Хуже всего, когда наставник вспоминает, что, например, сделанный Васей макет произвел на него впечатление, неделю спустя.

5. Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно: «Как ты думаешь, на сколько ты сделал свою работу, на 100%? А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?» [4, с. 4]

Критикуя, мы заставляем человека либо защищаться, проявляя агрессию, либо оправдываться, либо испытывать чувство вины. Ни к каким конструктивным действиям критика не приводит.

Любая организация заинтересована в профессиональном и дружном коллективе, поэтому необходимо создавать условия, чтобы новые сотрудники быстро и гармонично «вливались» в коллектив и поддерживали наилучшие традиции, направленные на качество обучения. А значит, наставничество должно проводиться на добровольной основе и поощряться материально. [5,с.8]

ЛИТЕРАТУРА

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112
4. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. М., 2013[Электронный ресурс] Ministry-0-692
5. ФГБУ Российская академия образования КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. – 2023. С 14

НАСТАВНИЧЕСТВО НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЛХОВСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО ТЕХНИКУМА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Морева Елена Владимировна, преподаватель Учебной площадки №2, e-mail: elenmoreva@mail.ru

Аннотация. В данной статье дается определение категории «профессиональная ответственность», а также рассматриваются ее основные принципы и способы формирования в рамках образовательной организации через систему наставничества, приводятся результаты и анализ анкетирования по вопросам и проблемам наставнической деятельности в Волховском многопрофильном техникуме.

Ключевые слова. Профессиональная ответственность, наставничество, наставник, начинающий специалист, образовательный процесс.

Понятие «профессиональной ответственности» присуще все сферам человеческой деятельности и является одним из самых значимых в образовании. Существует множество определений этого понятия, которые предлагают нам законодательные документы и словари.

Главным источником, без сомнения, является статья 63 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», которая гласит: «Профессиональная ответственность работника образования – неотъемлемое условие его труда, заключающееся в обязанности обеспечить качество образования, соблюдение прав и интересов обучающихся и их родителей (законных представителей) в соответствии с образовательными программами и требованиями государственных образовательных стандартов».

Словарь и глоссарий бюро переводов Фларус определяет профессиональную ответственность как «реально существующую

зависимость между результатом профессиональной деятельности и теми последствиями, которое он может иметь для общества, для конкретных людей».

По мнению Быковой С.С. в статье «Профессиональная ответственность будущего педагога: содержание и структура понятия» профессиональная ответственность в преподавательской деятельности может быть определена как «профессионально-личностное качество, проявляющееся в ценностном отношении к педагогической деятельности, другим людям и самому себе, характеризующееся единством нравственного и правового компонентов, которые выступают регуляторами контроля за поведением и деятельностью». При этом с точки зрения автора под нравственным компонентом подразумевается «знание системы нравственных ценностей, мотивирующих и мобилизирующих на деятельность», в то время как правовой компонент есть «знание системы социально-правовых ценностей, которые позволяют решать профессиональные задачи в рамках правового поля».

Исходя из представленных выше определений профессиональной ответственности, можно выделить её основные принципы:

- соблюдение профессиональных стандартов и морально-этических норм;
- повышение уровня своей квалификации, стремление к постоянному обучению, самообразованию и саморазвитию;
- ответственность за результаты своей деятельности (качественное выполнение профессионального долга и минимизация отрицательных последствий своей деятельности);

Как мы видим, многие из этих принципов перекликаются с теми целями и задачами, которые ставит перед собой система наставничества, в том числе оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, личностной и социально-педагогической адаптации в новом коллективе, приобщение начинающего работника к корпоративной культуре образовательной организации. Это позволяет сделать вывод о том, что наставничество может стать тем самым инструментом, который способствует

формированию профессиональной ответственности начинающего преподавателя.

Каким образом можно сформировать профессиональную ответственность, используя механизмы наставничества?

Во-первых, путем установления регулярных встреч и обсуждений с целью обмена опытом и методическими ресурсами, получения советов и рекомендаций. Также это помогает установить доверительную дружескую обстановку между наставником и наставляемым.

Во-вторых, это постепенное делегирование части задач и ответственности молодому специалисту. Это позволит начинающему преподавателю постепенно осознать свою роль и значимость выполняемой работы.

В-третьих, наставнику необходимо оказывать поддержку наставляемому и давать конструктивную обратную связь, что позволит молодому педагогу понять свои сильные и слабые стороны. Кроме того, наставляемый должен иметь возможность рефлексировать над своей деятельностью и задаваться вопросами о своей профессиональной ответственности.

Важным моментом в наставнической деятельности является моделирование (личный пример наставника). Будучи образцом для подражания, наставник показывает, как вести себя профессионально, быть успешным и ответственным. Моделирование может осуществляться через общение, совместную работу или показ примеров из своей практики.

И, наконец, работа в команде, когда опытный педагог помогает молодому коллеге влиться в профессиональное сообщество, где тот сможет обмениваться опытом и знаниями с другими коллегами.

В рамках написания данной статьи автором было проведено анкетирование преподавателей и мастеров производственного обучения Учебной площадки № 2.

Цель анкетирования - выяснить, как преподаватели техникума определяют для себя категорию «профессиональной ответственности», какие факторы по их мнению способствуют ее формированию, и как наставничество может помочь в становлении и профессиональном росте молодого педагога.

В анкетировании приняли участие 17 человек, при чем, как молодые специалисты, чей стаж работы - 3-5 лет, так и преподаватели со значительным опытом и педагогическим стажем от 13 до 40 лет.

На вопрос «Что такое профессиональная ответственность, и что способствует ее формированию?» нами были получены следующие ответы:

- «осознанное, ответственное выполнение обязанностей, требований, связанных с преподаванием»;
- «выполнение своих профессиональных обязанностей вместе с их пониманием, дисциплинированность и саморазвитие»;
- «профессионально-этическое качество педагога, которое выражается в умении и готовности делиться знаниями».

По мнению преподавателей формированию профессиональной ответственности способствуют «личностные ценности педагога», «желание стать хорошим учителем», «личный пример и успешность других преподавателей», «помощь и поддержка коллег и всего коллектива образовательного учреждения».

Основными человеческими качествами, которыми должен обладать настоящий наставник, преподаватели назвали любовь к своей профессии (50%), доброжелательность (40%), терпение (33%), ответственность и самодисциплину (30%). Среди прочих качеств еще отметили желание и готовность делиться своим опытом и знаниями, стрессоустойчивость, тактичность, харизматичность.

По результатам анкетирования главными качествами добросовестного наставляемого стали трудолюбие (35%), готовность к обучению (30%), исполнительность (30%), а также способность адекватно воспринимать критику, внимательность, целеустремленность.

На вопрос о том, какая помощь чаще всего требовалась молодому специалисту, основными ответами стали методическая (помощь в разработке уроков, рабочих программ, оформлении документов, консультации по нормативно-правовым актам) – 60%, а также психолого-педагогическая поддержка (консультации по возрастным, поведенческим особенностям обучающихся, а также спорным ситуациям) – 35%.

Ведущими формами работы в рамках наставничества в техникуме стали прямое, коллективное и опосредованное наставничество, которые были организованы в виде традиционных индивидуальных бесед и консультаций, взаимопосещения уроков с последующим анализом и самоанализом, мастер-классов, проблемно-деловые игры, рефлексии.

Среди результатов совместной работы наставника и наставляемого педагога и мастера производственного обучения отметили:

- создание действующих рабочих программ по предметам и дисциплинам;
- проведение внеурочных мероприятий (олимпиад, викторин, интеллектуальных игр, творческих вечеров);
- успешное прохождение наставляемыми аттестации на категорию;
- продолжение педагогической карьеры в нашем образовательном учреждении и карьерный рост молодого специалиста.

Основными сложностями в наставнической деятельности преподаватели назвали:

- нехватку времени и сжатые сроки для реализации (выполнения) планов и программ;
- высокая загруженность преподавателей;
- отсутствие системы поощрения/ стимулирования как наставников, так и наставляемых;
- неготовность наставляемого к дальнейшему обучению и сотрудничеству.

Для проведения эффективной наставнической работы по мнению преподавателей необходимо:

- разработать действующую (регулярную) систему сопровождения молодых специалистов. Ей могут стать программы менторства, «Школа молодого педагога», проведение «методического дня», посвященного вопросам наставничества и т.д.;
- привлекать к наставнической деятельности высококлассных специалистов, создание базы данных наставников;
- создать систему признания и поощрения как наставников, так и наставляемых, обеспечить поддержку со стороны администрации образовательной организации и государства;
- укреплять и модернизировать материально-техническую базу образовательной организации.

В заключение хочется отметить, что профессиональная ответственность включает в себя не только соблюдение заданных правил и норм профессии, но и проявление высокой квалификации, постоянное самообразование и самосовершенствование и выполнение своих должностных обязанностей на соответствующем уровне. Содействовать в формировании профессиональной ответственности у молодого специалиста и подготовке собственных высококвалифицированных педагогических работников может наставничество, поскольку это универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования необходимых компетенций и ценностей, которая осуществляется через взаимообогащающее общение, основанное на партнерстве, уважении и доверии.

Однако, для эффективного процесса необходимо, чтобы система наставничества было продолжительной, постоянной, а ее непосредственные участники были заинтересованы в ее реализации.

Приложение 1

Вопросы анкеты

1. Что такое «профессиональная ответственность»? Что способствует ее формированию?

2. Как часто за свою педагогическую деятельность Вам доводилось выступать в роли наставника для молодого специалиста? Насколько длительным это был процесс?
3. Какими основными человеческими качествами, по Вашему мнению, должен обладать настоящий наставник? наставляемый?
4. Какая помощь от Вас в качестве наставника требовалась молодому специалисту (дидактическая, методическая, психологическая и т.д., свой вариант ответа)?
5. Какие формы и методы работы Вы применяли в своей наставнической деятельности?
6. Что стало результатом Вашей совместной с молодым специалистом работы?
7. С какими сложностями Вы столкнулись будучи наставником?
8. Ваши предложения по улучшению наставнической деятельности в образовательных учреждениях СПО?
9. Укажите, пожалуйста, Ваш педагогический стаж и категорию.

Вопросы анкеты (для молодых специалистов)

1. Что такое «профессиональная ответственность», и что способствует ее формированию?
2. Какими основными человеческими качествами, по Вашему мнению, должен обладать настоящий наставник? наставляемый?
3. Какая помощь от наставника требовалась Вам, как молодому специалисту (дидактическая, методическая, психологическая и т.д., свой вариант ответа)?
4. Какие формы и методы работы Вы использовали в совместной деятельности
5. Что стало результатом Вашей совместной с наставником работы?
6. С какими сложностями Вы столкнулись будучи наставляемым?
7. Ваши предложения по улучшению наставнической деятельности в образовательных учреждениях СПО?
8. Укажите, пожалуйста, Ваш педагогический стаж и категорию.

Спасибо за ответы!!!

ЛИТЕРАТУРА:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции)
2. Указ президента РФ от 27.06.2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
3. Приказ № 108-к от 10.03.2023 г. «О формировании, утверждении и закреплении групп наставников/наставляемых»
4. Быкова С.С. Профессиональная ответственность будущего педагога: содержание и структура понятия. – Ярославский педагогический вестник. – «Modek», 1999 г.
5. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога. - Казань, 2019 г.

Сырова А.В.

ПЕРЕСЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПУТЕЙ

Сырова Александра Владимировна, преподаватель Учебной площадки №1, e-mail: sashava7@yandex.ru

Аннотация: статья раскрывает роль наставничества в профессиональном становлении молодого педагога, мастера производственного обучения в образовательном учреждении среднего профессионального образования, содержит информацию о взаимодействии с начинающим педагогом, раскрывает цели, задачи и этапы наставничества в целом.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, наставник.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая

повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям ФГОС СПО и Пофстандарта.

Моим наставляемым является бывший студент Волховского алюминиевого колледжа, выпускник специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» Аносов А.А. Когда-то во время своего обучения, Александр показал отличные теоретические знания, которые с большим успехом подтвердил во время прохождения практики на СТО «Волхов Моторс», где и остался работать в качестве слесаря по ремонту и обслуживанию автомобильного транспорта. Но после уговоров трудоустроиться в колледж, Александр сделал выбор в пользу нашего учебного заведения и с 1 сентября 2018 года был зачислен в штат учебного заведения. Тогда никто не задумывался о наставничестве, но я как преподаватель Александра, стала ему помогать как равноправному коллеге, то есть стала его наставником. Сегодня я могу с уверенностью сказать, что не ошиблась в своём выборе, так как взаимное доверие между наставником и наставляемым, является основой, на которой с самого начала строятся деловые, личные и профессиональные отношения.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя развитие функциональных и личностных компонентов деятельности

начинающего педагога, мастера производственного обучения: проектировочного, организационного, конструктивного и аналитического.

Наставничество предоставило возможность:

- передать накопленный мною опыт;
- увеличить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога - мастера производственного обучения;
- создать положительный настрой и уверенность в профессиональной деятельности;
- быстро достичь рабочих показателей, необходимых учебному заведению.

Совместно с наставляемым Аносовым А.А., был разработан план деятельности педагога-наставника с молодым преподавателем, мастером производственного обучения, исходя из личных качеств и интересов наставляемого в течение 2022-2023 учебного года реализовали его, предоставив отчёт на заседании цикловой комиссии.

Целью наставничества было оказание помощи молодому педагогу в повышении уровня профессионального мастерства, квалификации и адаптации в педагогическом коллективе.

Задачами плана стали:

- стимулирование повышения теоретического и практического уровня преподавания,
- овладение современными педагогическими технологиями,
- контроль динамики развития профессиональной деятельности молодого педагога, мастера производственного обучения.

Срок реализации проекта - 1 год (2022-2023 учебный год).

Этапами проекта были выбраны: диагностический, практический и завершающий- аналитический.

Ожидаемый результат - познание молодым педагогом Аносовым А.А. своих профессиональных качеств, и ориентация на ценности саморазвития.

Рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня профессионализма.

Подводя итог, можно сказать, что организация наставничества — это эффективный и результативный способ повышения компетентности молодых педагогов. Молодой педагог получает от наставника определённые знания, развивает навыки и умения, увеличивает свой профессиональный уровень и способности. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации. Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какую методику использовать, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

На сегодняшний день, Аносов А.А. является наставником уже для своих студентов, которые под его руководством принимают участие в конкурсе профессионального мастерства по компетенции «Промышленная механика», занимают призовые места и в 2023 году являются участниками чемпионата «Профессионалы».

ЛИТЕРАТУРА

1. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике. Академия, 2018. 284 с.
2. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя: Ярославский педагогический вестник №4 (109), 2019. 672 с.

Интернет-источники:

наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации. Научный журнал «актуальные исследования»
#

3

Фахреева Т. Р.

(**АБИЛИМПИКС – ЧЕМПИОНАТ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

8

2

)

Фахреева Татьяна Ракиповна – мастер производственного обучения
Учебной площадки №4, e-mail: 9999999_00@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена мировому движению Абилимпикс. Оно является единственной системой конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья, также в статье рассмотрена история участия нашего учебного заведения в данном Чемпионате.

Ключевые слова: Абилимпикс, движение, развитие, студенты с ограниченными возможностями здоровья, участники, победители

Чемпионат «Абилимпикс» представляет собой конкурс мастерства среди людей с ограниченными возможностями здоровья. Он является частью президентской платформы «Россия – страна возможностей», реализуемая в рамках национального проекта «Образование» [7].

Целью Чемпионата является содействие профессиональной инклюзии обучающихся, выпускников и молодых специалистов с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья на рынке труда. Движение Абилимпикс нацелено на: - повышение стремления инвалидов к профессиональной независимости и улучшения их профессиональных навыков; - переход на новый уровень общественного восприятия профессиональных возможностей инвалидов и их участия в социально-экономической жизни; - поддержание полной интеграции инвалидов в жизни общества, уделяя особое внимание их профессиональному развитию; - способствование обмену и дружбе между участниками соревнований; - процессу улучшения профессиональных навыков и карьерного роста инвалидов.

Задачи Чемпионата:

✓ Профессиональная ориентация людей с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья;

- ✓ Стимулирование к дальнейшему росту в профессиональной сфере;
- ✓ Трудоустройство выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ Развитие профессиональных навыков у студентов с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ Нахождение талантливых детей и молодежи из числа людей с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья и оказание помощи;
- ✓ Волонтерство важная задача для педагогического персонала, который непосредственно работает с людьми с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья;



Рис. 1

- ✓ Связь с работодателями при взаимодействии инклюзивного профессионального образования и трудоустройства для выпускников [1].

Ежегодно школьники и студенты по всей стране пробуют свои силы в многочисленных профессиональных компетенциях.

Обучающиеся нашего техникума принимают участие в движении «Абилимпикс» в компетенции «Поварское дело» с 2015 года. Профессия «Повар» является одной из самых популярных профессий в мире, ведь потребность в пище — одна из базовых в жизни каждого человека. Повара творят чудеса на кухне, создавая гармонию вкусов. Актуальность компетенции «Поварское дело» заключается в постоянном спросе рынка труда на специалистов индустрии питания. Практически в каждой организации имеются буфеты, столовые, кафе.

А первый набор обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по профессии «Повар» был проведен в 2013 году. За это время в стенах нашего учебного заведения получили профессию 103 человека. Первым участником стала Вилциньш Маргарита в 2015 году (рис. 1).

Прошедшие десять лет позволили наработать большой опыт в компетенции «Поварское дело». Обучение профессии проводится в специализированной оборудованной мастерской, в которой обучающиеся получают первые навыки в профессии и в течение двух лет становятся мастерами своего дела [7].



Рис. 4



Рис. 5

В разные годы в Чемпионате одерживали победу обучающиеся, показавшие самые лучшие результаты в компетенции «Поварское дело»:

Белякова Елизавета – 3 место в «Абилимпиксе -2018 год» (рис. 2); Большов Тихон – 3 место в 2020 году (рис. 3);



Рис. 6

Никифорова Диана – 3 место в 2021 году в VI региональном чемпионате Ленинградской области по профессиональному мастерству среди людей с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в компетенции «Поварское дело» категории «студенты» (рис. 4);

Салахова Ольга – 2 место в 2023 году в региональном чемпионате компетенции «Поварское дело» категории «студенты» (рис. 5, 6).



Рис. 8

«студенты»

«Поварское

заведения

гордятся



Рис. 9

Многие выпускники нашего учебного заведения посвятили свою жизнь поварскому делу. Они выбрали профессию, достигают новых профессиональных высот и с достоинством несут высокое звание «работник общественного питания».



Рис. 3

Вилциньш Маргарита –



Рис. 10



Рис. 2

участница

регионального отборочного чемпионата второго национального чемпионата



Рис. 11

по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»

Ленинградской области, с 2015 года работает по полученной профессии в Колчановском детском санатории (рис. 7), Большов Тихон трудится в ресторане «Фарш» в Санкт-

Петербурге в должности повара (рис. 8),



Рис. 12

Бугрова Анастасия трудится поваром столовой АО «Заречье»

Бережковского сельского поселения Волховского района (рис. 9), Алексей Кудрявцев работает поваром в небольшом городе Гаджиево Мурманской области (рис. 10).

Участники Регионального Чемпионата «Абилимпикс» однокурсники Елизавета Александрова и Олег Пучнин трудятся в ООО «Комбинат питания № 1» (рис. 11, 12).

Если хотя бы один выпускник из группы с ограниченными возможностями здоровья остается в профессии – это большая заслуга всего инженерно – педагогического коллектива учебного заведения.

Мы верим в будущее движения «Абилимпикс» как стартовую площадку для людей, чьи возможности здоровья ограничены. Для них профессиональные горизонты расширяются, мечты исполняются, уверенность возрастает и крепнет.

Чемпионат «Абилимпикс» является движением для людей с ОВЗ и инвалидов, в котором они могут на практике показать уровень своего профессионализма. С каждым годом задачи становятся труднее и труднее, но тем не менее и интереснее [3].

Для многих участников важность результатов – это не только призовые места, а приобретение новых знаний, и что не менее важно - друзей. На этот путь профессионального становления я и мои коллеги пытаемся направить наших обучающихся. Главное, по возможности, стать профессионалом своего дела. Мы убеждены, что Абилимпикс помогает и будет помогать в этом. На

методических и педагогических семинарах обсуждаются новые подходы к созданию инклюзивной среды и вопросы построения личностной траектории обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Цель этой работы – это реальная помощь при получении рабочего места. Чемпионат дает возможность реализации себя в профессии, которая выбирается и дает возможность развития получения новых навыков и умений, и конечно своей убежденности в необходимости обществу [2].

В России активно развивается гастрономический туризм. В нашей стране в каждом из её уголков можно обнаружить самые разные, порой экзотические рецепты многих народностей, а включение в программу региональных чемпионатов местных блюд позволит возродить кулинарные традиции нашей многонациональной страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области, Санкт-Петербург, Движение «Абилимпикс» среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, 2018
2. Мы гордимся вами, чемпионы «Абилимпикса» | Газета "Тихоокеанская звезда" (toz.su)
3. Аша | Это новое слово «Абилимпикс» - БезФормата (bezformata.com)
4. Информация о работе региональных организаций ВОИ за 2016 – 2021 гг., Москва
5. С.С. Сохранский, Автономная некоммерческая организация «Национальный центр содействия эколого-социальному и инновационному развитию территорий», Февраль 2020
6. Ставрополь | Победители Национального чемпионата «Абилимпикс» из Ставропольского края получили региональные награды. - БезФормата (bezformata.com)

7. Власенкова Т.Е. Опыт работы по организации и проведению конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс» (кейсы, описание лучших практик). / Т.Е.Власенкова. – Чебоксары: Чебоксарский экономико-технологический колледж Минобразования Чувашии, 2021

Секция 2 «Педагогическое мастерство: не рядом, а вместе»
(наставническая модель «педагог-студент»)

Алешкин А.В.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СПО

Алешкин Александр Валентинович – преподаватель Учебной площадки №1,
e-mail: aleshkin58@inbox.ru

Аннотация. В статье рассматриваются направления наставничества и организация наставнической работы в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Волховский многопрофильный техникум», об актуальности наставничества в подготовке квалифицированных специалистов

Ключевые слова. Педагог-наставник, наставляемый, компетенции

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество не только актуализированная методология, но и возрождение старой практики – формы участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества – передача богатого личного опыта профессиональной

деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Наставничество – процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного. Наставник обладает опытом и навыками необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности; организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений; является активным субъектом собственного, непрерывного личностного и профессионального роста. Наставляемый участвует в персонализированной программе наставничества; взаимодействует с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои персональные затруднения; является активным субъектом собственного, непрерывного личностного и профессионального роста. Педагог-наставник – квалифицированный педагог, осуществляющий специальную работу с молодыми педагогами или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы (в дальнейшем – подопечных), направленную на их адаптацию в образовательной организации, накопление ими педагогического опыта, повышение их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в образовательной организации. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы

наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых крупных видов наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать три: «педагог-педагог», «педагог-студент», «работодатель – студент». Каждый из названных видов предполагает решение определенного круга задач. Педагог-наставник закрепляется за начинающим педагогом приказом о создании наставнических пар (с согласия сторон); координирует действия начинающего педагога в соответствии с РП; передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство; знакомит в процессе общения с педагогическими технологиями; консультирует по отбору и использованию педагогически целесообразных методических пособий и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; своевременно дает советы, рекомендации, разъяснения, вносит разумные поправки в педагогические действия.

Стаж и квалификация	От 10 лет, первая или высшая квалификационная категория
Профессиональные знания и навыки	Глубокие знания преподаваемого предмета Высокий уровень коммуникативной культуры
Показатели результативности	Стабильные результаты образовательной деятельности Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей об обучающихся
Профессиональные качества личности	Умение слушать Командный стиль работы Аккуратность, дисциплинированность, ответственность и ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	Потребность передачи опыта педагогической деятельности, приобретение нового статуса профессиональной квалификации

Принципы наставничества - взаимопонимание, способность видеть личность; добровольность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

гуманность, соблюдение прав молодого специалиста; конфиденциальность; ответственность. Система наставничества необходима для того, чтобы:

1. Повысить качество подготовки и квалификации персонала;
2. Развить у новых сотрудников позитивное отношение к работе, дать им возможность быстрее достичь необходимых показателей;
3. Сэкономить время руководителей подразделения на обучение;
4. Предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги перед организацией;
5. Снизить текучесть кадров, уменьшив количество сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока.

Формы наставничества: формальная, неформальная, индивидуальная; групповая; коллективная; нетворкинг «взаимная»; он-лайн (включая сеть Интернет, социальные сети и т.д.); очная; дистанционная.



Наставничество – это инвестиции в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье». Дэвид Майстер

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ президента РФ от 27.06.2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
2. Приказ № 108-к от 10.03.2023 г. «О формировании, утверждении и закреплении групп наставников/ наставляемых»
3. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.

Анисимова С.А.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» В УСЛОВИЯХ ВОЛХОВСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО ТЕХНИКУМА

Анисимова София Александровна – преподаватель Учебной площадки №2,
e-mail: anisimova.sofia26@gmail.com

Аннотация. Данная статья рассматривает реализацию модели наставничества в контексте «преподаватель-обучающийся» в Волховском многопрофильном техникуме. Автор статьи рассматривает эффективность данной модели при улучшении качества образования и развитии учебных навыков обучающихся. В целом, данная статья представляет описание реализации модели наставничества «преподаватель-обучающийся» и ее влияния на образовательный процесс. Результаты данной работы могут быть полезными для преподавателей, стремящихся улучшить свои педагогические практики.

Ключевые слова. Наставничество, профессиональное самоопределение, реализация модели наставничества, компетенции профессионального выбора, наставник, наставляемый.

В современном образовательном пространстве модель наставничества «преподаватель-обучающийся» занимает особое место. Эта модель ориентирована на индивидуализацию образовательного процесса, активное взаимодействие преподавателя и обучающегося, а также на развитие профессиональных и личностных качеств студентов. Волховский многопрофильный техникум, как образовательное учреждение, ставит перед собой задачу разработки и внедрения эффективной модели наставничества с целью повышения качества образования.

Актуальность проблемы заключается в том, что современное образование требует от образовательных учреждений применения инновационных подходов и методов обучения, которые способствуют развитию личности обучающегося и его профессиональной подготовке. Модель наставничества «преподаватель-обучающийся» позволяет удовлетворить эти потребности, обеспечивая индивидуальный подход к каждому студенту и активное взаимодействие с преподавателем.

Целью данной статьи является исследование и анализ реализации модели наставничества «преподаватель-обучающийся» в условиях Волховского многопрофильного техникума. В работе будут рассмотрены основные принципы и методы данной модели, а также оценено ее влияние на процесс образования и развитие студентов.

В основе оценки результатов лежит методологический подход, основанный на теории социального конструкционизма, который рассматривает образование как социальный процесс, в котором активное взаимодействие между преподавателем и обучающимся является ключевым фактором развития личности и приобретения новых знаний.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В профессиональной сфере именно наставник отвечает за личностное развитие своего наставляемого. Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к техникуму со стороны обучающихся и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между школами, техникумом и предприятиями, которая формирует требования к обучающемуся, будущему специалисту.

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

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта,

быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Универсальность технологии наставничества формы «педагог-обучающийся» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или самоопределения, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

В своей профессиональной деятельности мы используем модель наставничества «преподаватель-обучающийся» для достижения следующих результатов:

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории	Урочная и внеурочная деятельность: - консультации, -образовательные проекты,	самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой деятельности;

	-образовательно-развлекательные проекты	- индивидуальные достижения в конкурсах и олимпиадах
--	---	--

В 2021/2022 и 2022/2023 учебных годах в рамках профессиональной деятельности в нами были реализованы следующие мероприятия, в которых была применена модель наставничества «преподаватель – обучающийся».

№ п/п	Название мероприятия, форма проведения	Сроки	Категория участников
1	Открытый классный час «Не дай себе погибнуть» с приглашением работников ПДН и СЭС.	19.04.2022	Студенты: 130, 220 гр.
2	«Молодёжь и наука XXI века», тема доклада «Календарь фестивалей Ленинградской области»	27.04.2022	Студенты: 15 гр.
3	Открытое внеклассное мероприятие чествование ветеранов «Письма с фронта» (литературно - музыкальная композиция)	06.05.2022	Студенты:15, 220,130 гр.
4	Творческий вечер, посвященный творчеству У. Шекспира	21.04.2023	Студенты: 12 участников
5	Викторина «Computer genius»	08.06.2023	Студенты:10 участников
6	Олимпиада по английскому языку в рамках недели Цикловых комиссий	Апрель 2023	Студенты: 10 участников

7	Дистанционные международные олимпиады по английскому языку «Инфоурок» осенние – зимние сезоны	2022-2023	Студенты
8	Дистанционный международный конкурс «Школьные инфоконкурс - 2023»	Март 2023	Студенты

Результаты проведенных мероприятий, в контексте реализации модели наставничества «преподаватель – обучающийся», следующие:

1. Повышение мотивации и интереса к изучению английского языка. Участие может стимулировать студентов к активной подготовке и изучению дисциплины, так как они видят цель и конкретное соревнование.
2. Оценка уровня знаний. Олимпиады и викторины позволяют преподавателям оценить уровень знаний студентов и понять, какие темы или разделы дисциплины требуют дополнительного внимания и углубленного изучения. Обучающиеся, участвующие в дистанционных международных олимпиадах, показали хорошие результаты: Кирсанов Фёдор набрал 20 баллов в осеннем сезоне олимпиад и 15 баллов в сезоне 2023 года, Гражинская Наталья набрала 15 баллов в зимнем сезоне, Фурсович Руслан набрал 14 баллов в сезоне 2023 года.
3. Выявление талантливых студентов. Творческие мероприятия помогают выделить студентов с высокими способностями в изучении английского языка и не только, которые могут быть приглашены к участию в дополнительных проектах или программе наставничества. В процессе подготовки к творческому вечеру обучающиеся проявили яркий интерес и стремление показать себя с разных творческих сторон: как чтецов, оригинальных танцоров и рассказчиков. В итоге, и зрители, и непосредственные участники

Творческого вечера, посвященного У. Шекспиру, оценили мероприятие и вклад обучающихся на высоком уровне.

4. Развитие навыков самостоятельной работы. Подготовка к олимпиадам и другим мероприятиям требует от студентов самостоятельности и организации времени. Это помогает развить навыки самостоятельного изучения и подготовки к учебным заданиям.

5. Повышение самооценки и уверенности. Успешное участие в мероприятиях и олимпиадах, так же получение хороших результатов может помочь студентам поверить в свои способности и увидеть прогресс, например, в изучении иностранных языков.

6. Возможность обратной связи и конструктивной критики. Проведение конкурсов, олимпиад, творческих мероприятий предоставляет возможность преподавателям предоставить обратную связь участникам, отметить их сильные стороны и указать на области, которые требуют дальнейшего совершенствования. Так же действует обратная связь со стороны обучающихся, участвовавших в мероприятии; обучающиеся, как правило, с готовностью делятся своими впечатлениями и желанием принять участие в запланированных дальнейших мероприятиях.

7. Мотивация к дальнейшему развитию. Участие стимулирует студентов к дальнейшему изучению английского языка и постановке новых целей на своем образовательном пути.

Эти успехи были достигнуты благодаря самостоятельной работе обучающихся, которые продемонстрировали успешное применение собственных знаний, умений и навыков. При этом, модель наставничества, реализуемая преподавателем, играла ключевую роль в поддержке их развития, предоставляя индивидуальные консультации и дополнительные материалы для изучения.

В целом, проведение мероприятий в техникуме в контексте модели наставничества «преподаватель – обучающийся», помогает студентам развивать навыки, повышать мотивацию и уверенность в своих способностях, а также предоставляет возможность оценить свой уровень знаний и получить обратную связь для дальнейшего развития.

ЛИТЕРАТУРА

4. Блинов В. И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. -С. 4-18.
5. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно развивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] /Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.
6. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - Москва: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
8. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
9. Приказ № 108-к от 10.03.2023 г. «О формировании, утверждении и закреплении групп наставников/наставляемых»

10. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В.И. Серикова. - Электрон. текстовые дан. (1 файл: 863.6 Кб). - Челябинск: ЧИППКРО, 2021. -URL: <https://ipk74.ru/study/docs/metodicheskie-rekomendatsii-po-voprosam-soprovozhdeniya-nastavnichestva-i-shefstva-dlya-obuchayushch/> (Дата обращения: 02.10.2023)
11. 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"
12. Развитие наставничества в профессиональных образовательных организациях Ярославской области: сборник материалов / под ред. В. Ю. Выборнова. — Электрон. текстовые дан. (2,29 Мб). — Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023 – 209 с.

Барановская Т.А.

**ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТУДЕНТА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ И РОЛЬ
НАСТАВНИЧЕСТВА В ЭТОМ ПРОЦЕССЕ**

Барановская Гореза Алексеевна – преподаватель Учебной площадки №1,
e-mail: nossov-1958@mail.ru.

Аннотация. В статье наставничество рассматривается как значимое направление модернизации системы профессионального образования. Дано понятие исследовательской деятельности студентов, рассмотрены вопросы формирования исследовательской деятельности студентов через наставничество. Раскрыта роль наставника в исследовательском процессе, важность активного взаимодействия между наставником и студентом, приведены реальные примеры и результаты взаимодействия наставника-преподавателя и наставляемого-студента.

Ключевые слова. Исследовательская работа, право, проект, научная конференция, исследовательская деятельность.

Исследовательская деятельность студентов является предметом многолетних исследований, но и сейчас это направление особенно актуально. Ведь сегодня, в период непрерывного совершенствования технологической основы цивилизации, как никогда востребованы специалисты, которые способны к исследовательской деятельности и имеющие креативное мышление, так как часто возникают задачи, требующие нестандартного решения. Специалисты, ответственные за свои действия и способные достойно представить свои разработки.

Таким образом, исследовательская деятельность студентов - это деятельность, направленная на создание качественно новых ценностей, важных для формирования личности как общественного субъекта на основе самостоятельного приобретения новых знаний, умений и навыков [1].

Спектр студенческих учебно-исследовательских и исследовательских работ достаточно широк. К ним относятся рефераты, доклады, контрольные работы, курсовые, выпускные квалификационные и дипломные работы и проекты. Тематика их должна быть актуальной, содержание – отвечающим современным требованиям и вызовам [2].

В ходе исследовательской деятельности у обучающихся формируются умения выявить проблемы, задавать вопросы и выдвигать гипотезы [3].

Преимущество учебно-исследовательской деятельности состоит в том, что такая деятельность вырабатывает у студентов следующие умения:

- планировать свою работу, просчитывая возможные варианты;
- использовать различные источники информации;
- самостоятельно отбирать и накапливать материал;
- анализировать, аргументировать мнение;
- устанавливать контакты;
- создавать «конечный продукт»;
- представлять свою работу перед аудиторией [4].

Выполнение исследовательской работы студентами позволяет приобрести им уникальный опыт, заставляет поверить в собственные силы, переносить полученные знания и умения на решение других задач, формирует у них навык практической деятельности, помогает им в профессиональном самоопределении [5].

Формирование исследовательской деятельности студентов является одним из основных направлений модернизации системы профессионального образования. И ведущую роль в реализации данного направления играет наставничество, как форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок.

С этой целью мною совместно с коллегами проводится активная работа по развитию исследовательской деятельности через участие студентов в научно-практических и практико-ориентированных конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов, организованных и проводимых на различных уровнях.

Кроме этого, обучающиеся моих групп принимают участие в проектно-исследовательской деятельности на уровне образовательного учреждения путем подготовки, сбора материала и написания курсовых и дипломных работ и проектов, участвуют в научных конференциях и круглых столах «Молодежь и наука XXI века», «Моя профессиональная успешность».

Роль наставника – погрузить наставляемого в проблематику научного исследования, развить интеллект, воображение, привить навыки научного мышления, научить доводить свое исследование до результата и представить его. Для этого наставник должен сам обладать навыками объяснения сложного материала, обучать принципам анализа сложных явлений, и тем самым должен являться специалистом с хорошим уровнем образования и знанием методик обучения [6].

В процессе формирования навыков исследовательской деятельности со студентами выполнены следующие исследовательские работы: «Проблемы трудоустройства выпускников среднего профессионального образования», «Актуальные проблемы права. Ювенальная юстиция «за» и «против»» и другие.

14 февраля 2017 года студентка группы П13-01 Кузнецова Екатерина приняла участие во всероссийском творческом конкурсе «Презентация», проводимым международным педагогическим порталом «Солнечный свет». Презентация Кузнецовой Е. на тему: «Нормативно-правовое регулирование трудоустройства молодых специалистов» была удостоена призового 1 места.

10 декабря 2018 года студент группы П15-03 Трофимов Кирилл принял участие в Международном конкурсе исследовательских работ в области юриспруденции для студентов, магистрантов и аспирантов, проводимого по инициативе проекта «Interlover.ru» с исследовательской работой на тему «Европейский суд по правам человека – мифы и реальность». С указанной работой студент стал победителем конкурса (диплом 3 степени) и работа студента опубликована в сборнике материалов студенческой научно-практической конференции «Молодежь и наука XXI века» 03.04.2018 года.

Студентом группы П16-04 Николаевым Даниилом в марте 2019 года проведена научно-исследовательская работа на тему: «Критический анализ деятельности тоталитарных сект в России и методы борьбы с ними на законодательном уровне». Данная работа была представлена на региональной научно-практической конференции «Молодежь и наука XXI века»,

проводимой под патронатом ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» и получила достойную оценку.

Гусева Полина стала лауреатом Международного конкурса «Лучший проект 2021-2022 учебного года», проводимого по инициативе проекта Interclover.ru в номинации лучший инновационный проект с дипломной работой на тему: «Ювенальная юстиция в России и других странах мира».

Студент 4 курса Воронцов Игорь с темой «Особенности проведения следственных проверок по факту обнаружения трупа (смерти граждан)» стал лауреатом 1 степени в Международном конкурсе выпускных квалификационных работ в области юриспруденции и политологии в научном направлении исследований в области правоохранительной деятельности, проводимого по инициативе проекта Interclover.ru 30.07.2023 года.

Высокие достижения студентов стали возможны благодаря следующим факторам:

- 1) самостоятельному выбору направления и темы исследования;
- 2) актуальности темы исследования;
- 3) взаимоотношениям между наставником и подопечным, выстроенным на доверии и уважении;
- 4) активном участии в деятельности обеих сторон;
- 5) заинтересованности в конечном результате.

В заключение хотелось бы сказать следующее: наставничество - это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Истина заключается в том, что эффективное наставничество требует усилий как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь [7].

ЛИТЕРАТУРА

1. Бушенева И., научная статья «Исследовательский подход в обучении».
<http://wiki.kgpi.ru/mediawiki/>.
2. Портнова Ю.С., Ребро И.В. Особенности исследовательской деятельности студентов при формировании компетентного специалиста // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 5. – С. 103-104. <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=30156&>
3. Рыбникова Е.В. «Организация исследовательской деятельности учащихся».
<https://infourok.ru>.
4. Буркова Е.А., старший методист ГБПОУ «Тверской колледж им. А.Н. Коняева», научная статья «Роль учебно-исследовательской деятельности в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов».
https://tgiek.ru/sites/default/files/metod/b_3.pdf
5. Глазунова О.В., научная статья «О различных подходах к практике наставничества и сопровождения проектных и исследовательских работ». Журнал «Исследователь/Researcher». 2020. <https://cyberleninka.ru/article/n/o-razlichnyh-podhodah-k-praktike-nastavnichestva-i-soprovozhdeniya-proektnyh-i-issledovateljskih-rabot>
6. Жаркова О.Б., преподаватель КГБПОУ «Барнаульский базовый медицинский колледж». Научная статья «Наставничество как эффективный механизм сопровождения научно-исследовательской работы студентов».
<https://bbmc.ru/sites/default/files/2023-06/НАСТАВНИЧЕСТВО%20КАК%20ЭФФЕКТИВНЫЙ%20МЕХАНИЗМ%20СОПРОВОЖДЕНИЯ%20НИРС%20%28О.Б.%20Жаркова%29.pdf>
7. Кот М. Научная статья. «Три составляющие успешного наставничества».
<https://businessman-ru.turbopages.org/businessman.ru/s/post/tri-sostavlyayuschie-uspeshnogo-nastavnichestva.html>

Валова Э. Ю.

В ОУ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Валова Эльвира Юрьевна, преподаватель Учебной площадки №1,
e-mail: valova1969@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается модель наставничества «студент-студент», реализуемая в условиях учебных занятий и во внеурочной деятельности в образовательном учреждении среднего профессионального образования.

Ключевые слова. Наставник, адаптация, урочная и внеурочная деятельность, поддержка, взаимодействие.

Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. В настоящее время тема наставничества и внедрение моделей наставничества в образовательных организациях является одной из актуальных тем образования и воспитания. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий для максимального раскрытия личностного потенциала обучающихся и формированию профессиональных компетенций.

Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в образовательный процесс представляется, по нашему мнению, особенно эффективным через внедрение модели наставничества. Педагоги, работающие в организациях среднего профессионального образования, сталкиваются с рядом проблем, характерных большей частью для студентов первого курса. Решению этих проблем может помочь использование формы наставничества «студент – студент».

Приспособление к новым условиям жизни и взаимодействия в техникуме сопровождается преодолением первокурсниками различных трудностей. Многим студентам первого курса сложно привыкнуть к новой системе обучения. Они не умеют правильно работать со справочной, нормативной литературой и конспектировать лекции, что приводит к плохой самостоятельной подготовке к учебным занятиям, зачетам и экзаменам; из-за применения системы проверки знаний в школе посредством тестирования, студенты оказываются в стрессовой

ситуации во время сдачи экзаменов (особенно в устной форме). Многим первокурсникам сложно привыкнуть к тому, что наряду с общеобразовательными дисциплинами появляются общепрофессиональные и профессиональные дисциплины, и учебные занятия проводятся в форматах лекций, семинаров, практических занятий и др. В отличие от школьного обучения, в техникуме учебные дисциплины изучаются не весь период обучения, а семестр или несколько лет. В адаптационный период кажется невозможным заниматься 2 академических часа вместо привычных 45 минут. Вдобавок, учебный год теперь делится не на четверти, а на семестры, что означает отсутствие весенних и осенних каникул. Для первокурсника очень важно быстро и безболезненно влиться в коллектив группы, но не менее важно самоутвердиться и «не потеряться на новом месте». Чем быстрее студент найдет себе свое место в группе, «займет определённую нишу», тем легче и интереснее ему будет учиться. По нашим наблюдениям, некоторым студентам хочется начать учебу с «чистого листа» и изменить свой стиль поведения. Большим испытанием становится приспособление к новым условиям жизни. Часть первокурсников являются иногородними и переезжают в общежитие. Оставшись без опеки родителей, студенты вынуждены самостоятельно организовывать учебу, свободное время, быт. Отсутствие контроля и самодисциплины нередко приводят к исключению из учебного заведения. Пропуски занятий и халатное отношение к учебе становятся причиной задолженностей и трудно восполняемых пробелов в знаниях. Вдобавок иногородние студенты испытывают дискомфорт из-за нарушения привычных отношений и потери прежних контактов. Помимо прочего, учебная группа студентов первого курса — это пока еще не сложившийся коллектив. Спокойный психологический климат в группе, отсутствие ссор, дружелюбие и готовность прийти на помощь важны для комфортного нахождения в группе и обучения первокурсников. Преодоление всех этих трудностей и приспособление первокурсников и является адаптационным периодом.

Адаптация – это сложный, динамический, многоуровневый и многосторонний процесс перестройки потребностно-мотивационной сферы, комплекса имеющихся

навыков, умений и привычек в соответствии с новыми задачами, целями, перспективами и условиями их реализации [4].

Успешную адаптацию студентов можно рассматривать как их включенность в новую социальную среду, учебно-познавательный процесс и новую систему отношений. Показателем адаптации является адаптированность. Критерии адаптированности студента к жизнедеятельности техникума определены следующим образом:

- успешность учебно-познавательной деятельности;
- бесконфликтность и удовлетворенность сложившейся системой взаимоотношений с окружающими;
- удовлетворенность процессом обучения;
- проявление учащимися активности в учебной и общественной деятельности [1].

В последние десятилетия во многих образовательных организациях в России, начинает активно развиваться идея деятельности наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставника выступает студент этой же группы, курса или старших курсов.

Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт [3]. Условиями успешного взаимодействия являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли и наличие объединяющих факторов:

- общность интересов;
- взаимная заинтересованность и симпатия;
- взаимное уважение и доверие;
- эмоциональная близость и чувство привязанности; совместная деятельность [2].

В результате, на первом и втором курсах, было принято решение о введении формы наставничества «студент – студент».

Форма наставничества («студент – студент») предполагает взаимодействие студентов, при котором один из них показывает более высокие результаты обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами. В совокупности эти качества позволяют ему оказать весомое влияние на наставляемого или наставляемых, лишенное строгой субординации.

Цели и задачи формы работы «студент – студент»:

- разносторонняя поддержка студента, либо временная помощь в адаптационный период к новым условиям обучения;
- помощь в реализации лидерского потенциала, развитие чувства ответственности .
- улучшение результатов учебы;
- улучшение творческих результатов;
- помощь в адаптации к новым условиям среды, в случае, если студент – новичок;
- формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;
- рост успеваемости и качества знаний группы в целом;
- создание комфортных условий в учебной группе;
- снижение числа жалоб родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- формирование устойчивого студенческого коллектива.

Ожидаемые результаты работы:

- высокий уровень включенности в образовательную деятельность, социальные, культурные процессы техникума;
- улучшение психоэмоционального фона в коллективе, лояльность студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов в результате совместной работы (над исследовательскими проектами, совместная подготовка к олимпиадам, проведение совместных конкурсов и др.).

Вариации ролевых моделей могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант;
- поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

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

Таким образом, взаимодействие «студент - студент» проводимого в режиме урочной и внеурочной деятельности, возможно в интеграцию в «классные часы», совместную организацию и участие в конкурсах и проектных исследованиях, в спортивных и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, включению в сообщество (особенно важно для задач адаптационного периода).

ЛИТЕРАТУРА

1. Браун Т.П. Адаптация студентов к социокультурному пространству вуза// Интернет-журнал МГУКИ [Электронный ресурс] URL: <http://www.e-culture.ru/Articles/2006/Braun.pdf>.

2. Грассингер П., Порат М., Циглер А. Наставничество одаренных: 75 концептуальный анализ [Электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1080/13598139.2010.488087>.

3. Ефремова Т. Ф. Современный словарь русского языка. М.: АСТ, 2010. 699 с.

4. Ткачева Г.В. Научно–дидактические условия учебной адаптации студентов на начальном этапе обучения. Современное образование: преемственность и непрерывность образовательной системы «школа-вуз». М.: Прогресс, 2003. 240 с.

Рудаметкин А.А.

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК НАСТАВНИКА В РАСКРЫТИИ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ

Рудаметкин Александр Анатольевич – преподаватель Учебной площадки №1, e-mail: alexrud59@mail.ru

Аннотация. В данной статье наставничество рассматривается как взаимодействие преподавателей и студентов учреждений среднего профессионального образования, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Ключевые слова. Наставник, наставляемый, результат, траектория обучения, техникум

Изменения в современном обществе остро ставят на сегодняшний день задачу создания такой системы обучения и воспитания во всех образовательных учреждениях, которая позволила бы расширить возможности обучаемого в его саморазвитии, в том числе развитии таких качеств личности, как активность, инициативность, уверенность в себе и т.д. Целью формы наставничества «педагог-студент» является успешное формирование у студента представлений о профессиональной ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Среди основных задач взаимодействия наставника и студента: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, планирование, организация; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Результатом правильной организации работы наставника будет повышение уровня мотивированности и осознанности студента в вопросах

образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов. Оцениваемые результаты: улучшение образовательных результатов, численный рост количества студентов, задействованных в конференциях, конкурсах, олимпиадах, викторинах, фестивалях и т.д., численный рост успешно реализованных и представленных результатов совместной исследовательской и проектной деятельности, численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях, в организации и учреждения, а также в системе образования выпускников техникума.

Портрет участников. Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для реализации личностных и профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу студента, осуществляет всестороннюю поддержку в изучении отдельных дисциплин. Наставляемый. Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума и студенческого сообщества. Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях студент, желающий развить собственные навыки и приобрести необходимые компетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы наставнической модели «педагог – студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого

наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть: взаимодействие «куратор – студент», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории развития, включение в студенческое сообщество; взаимодействие «преподаватель – студент», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины, помощь в изучении отдельных дисциплин, подготовка к участию в студенческих конкурсах профессионального мастерства; взаимодействие «психолог – студент», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с адаптацией в коллективе или с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; взаимодействие «руководитель волонтерской команды – студент», в рамках которого студент получает поддержку и ресурсы для развития собственных навыков и реализации проектов; взаимодействие «руководитель студии, клуба, секции – студент», в рамках которого студент, увлеченный определенным предметом или видом творческой деятельности получает поддержку или ресурсы для развития индивидуальных задатков и способностей в реализации собственных проектов, включение в активную внеурочную деятельность.

Область применения в рамках образовательной программы. Форма наставничества «педагог – студент» может быть использована как часть реализации основной профессиональной образовательной программы. В режиме внеурочной деятельности возможны: подготовки к участию в конкурсах профессионального мастерства, студенческих конференциях, творческих и спортивных мероприятиях разного уровня, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в студенческое и

профессиональное сообщество (особенно важно для задач адаптации), совместная проектная деятельность, волонтерство.

Мой путь в наставничество. Наверное, каждый наставник мечтает о том, что его производственный опыт будет использован для формирования и развития методической системы молодого специалиста. Наставничество - это куда глубже, чем модное слово или инновация, это один из традиционных методов обучения. Являясь на протяжении многих лет наставником молодых специалистов, стремлюсь соответствовать этим качествам. В практике моей работы с начинающими электромонтёрами, студентами-практикантами, выработана стратегия адресного подхода, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы и, конечно же, проблемные «зоны». Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего специалиста и соответствующих им профессионально важных качеств: сюда входит большое количество мероприятий от изучения нормативных документов до анализа технологий и инноваций, развития творческого потенциала, проектирования индивидуальной образовательной программы развития профессиональных компетенций молодого специалиста, обязательно с анализом и прогнозированием. Безусловно, значимых результатов талантливый студент быстрее и полнее добивается при сопровождении его опытным педагогом, который в состоянии рассмотреть и развить его способности. Думается, что в большей степени именно раскрытие способностей обучающихся, а не только выявление одарённых студентов в правовом понимании, должен видеть в качестве своего назначения педагог-наставник. Выявление способных, в том числе, одарённых студентов предполагает целый комплекс мероприятий, проводимых при тесном взаимодействии педагога-наставника, психолога, социального педагога и других специалистов образовательной организации СПО. При поступлении в

техникум на каждого обучающегося формируется «личное дело», из материалов которого можно получить первичную информацию, в т.ч., о результатах обучения в школе. Нужно помнить и понимать, что это поверхностная информация, и она не даёт полного представления о способностях студента. К сожалению, в нашем обществе сложился стереотип, что в образовательные организации СПО поступают учиться только те ребята, которые плохо учатся в школе и не могут поступить в вуз. Опыт работы опровергает этот стереотип. При знакомстве с первокурсниками очень важно выяснить, чем каждый из них увлечён, где принимал участие, какие учебные дисциплины вызывают больший интерес. Дальнейшее внимательное и активное наблюдение со стороны педагога позволяет выявить склонности обучающихся к той или иной предметной области, виду деятельности. Кто-то раскрывается, как оратор, склонный к публичным выступлениям. Кому-то больше удаётся уединённая кропотливая работа, требующая особой усидчивости, сосредоточенности и внимания. С этой задачей и должен справиться наставник.

Именно с учётом индивидуальных интеллектуальных и психологических особенностей стоит вовлекать обучающихся в творческую деятельность, развивающую в дальнейшем их способности. Подготовка будущих квалифицированных специалистов невозможна без развития у обучающихся навыков обобщения, системного анализа, абстрагирования, поисковой и исследовательской деятельности. Успешному освоению обучающимися необходимых научных методов овладения общими и профессиональными компетенциями способствует вовлечение их в предстоящую трудовую деятельность.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие // Москва: Изд. корпорация «Логос». — 1996
2. Витвицкая Л. А. Позиции преподавателя в процессе взаимодействия со студентами // Вестник ОГУ. — 2009. — № 9(103).

Сухова С.А.

ВИДЫ ФОРМ И МЕТОДОВ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТЕХНОЛОГИИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В НЕМ

Светлана Александровна Сухова – преподаватель Учебной площадки №2, e-mail: svetlana196719671967@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В работе раскрывается понятие наставничества и основные аспекты его реализации в формировании профессиональной компетентности педагога, подготовке высококвалифицированного специалиста. Обозначаются субъекты наставнической деятельности и особенности их взаимодействия. Наставничество для современного образования обладает высокой значимостью, поэтому на сегодняшний день в целях сохранения и повышения качества образовательного процесса наставничеству, его формам и видам уделяется большое внимание.

Ключевые слова. Наставничество, наставляемый, виды и формы наставничества.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников, целью которого является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Актуальность наставничества заключается в необходимости создания условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, а также содействие физическому развитию и оздоровлению наставляемого[1, С. 133].

Понятий «наставничество» существует много, где оно рассматривается с разных позиций.

Мы же будем рассматривать данное понятие как целенаправленный систематизированный процесс совершенствования профессиональной компетентности молодого специалиста, педагога, обладающего профессиональными дефицитами[3, С. 100].

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [2, С. 122].

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

Существуют различные виды форм современного наставничества:

Виртуальное (дистанционное /онлайн/ электронное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные

сети и онлайн-сообщества/серверы, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц. Данная модель применима по отношению как к педагогам, так и обучающимся и их родителям. Предметом наставничества могут стать самые разные вопросы, волнующие подопечных[3, С. 383].

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб, на момент подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях. Каждое объединение/организация решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. Модель группового наставничества применяется для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе, то имеет смысл привлекать к работе с молодыми специалистами опытного учителя. Или, например, наставник объясняет коллегам, как работать с ресурсами открытой науки в цифровой среде. В детском коллективе это могут быть занятия опытных лидеров с начинающими (резервом), подготовка вожатых для летней смены Российского движения школьников, например.

Коллективное/ командное наставничество – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды

футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть, как внутри команды, так и сторонним специалистом. В детской среде командное наставничество также популярно в волонтерской деятельности, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Важно четко сформулировать эти цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Наставник вступает в действие в момент достижения микроцели своим наставляемым для подведения итогов и планирования следующих шагов. Для краткосрочного наставничества требуется высокая самоорганизация и самодисциплина подопечного, что позволяет ему направить собственные усилия на получение результата. Краткосрочное наставничество подойдет в работе с одаренными, высокомотивированными обучающимися, четко знающими то, чего они желают. Например, изготовление модели или освоение нового способа решения сложной задачи. Также рекомендуется модель краткосрочного наставничества при подготовке педагогом исследовательского проекта или открытого урока, выступления в конкурсе профессионального мастерства [4, С. 58].

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал/обучающийся

младшего возраста становится наставником опытного работника/обучающегося старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Именно поэтому целесообразно привлекать к такой деятельности обучающихся с низкими результатами в обучении, для того чтобы они почувствовали себя успешными в роли наставников в той деятельности, где у них хорошо получается. Опытные педагоги охотно используют реверсивное наставничество для формирования положительной я-концепции «трудных» подростков, часто обращаясь к ним за практическим советом или помощью. Также ценным является взаимодействие между поколениями. Реверсивное наставничество используется в малых сплоченных группах: коллективах дополнительного образования детей, спортивных секциях, между педагогами одного методического объединения или кафедры. Такой вид наставничества актуален в кружках «Шахматы», туристических объединениях, при организации флэш-мобов, реализации дистанционных курсов и т.д.

Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Ситуационное наставничество имеет более конкретный сегмент применения. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости можно привлекать специалистов, в том числе родителей. Оперативное

наставничество используется как действенное средство в работе с родителями в период адаптации обучающихся (особенно дошкольного и младшего школьного возраста) к УДО, школе, оно обязательно и необходимо; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительные интуитивные способы сопровождения детей.

Партнерское наставничество – подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся – обучающийся, родитель – родитель, педагог – педагог. В последнем случае речь идет о специалистах примерно одного возраста и стажа. В партнерстве всегда складываются равные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, начинающему педагогу требуется помощь со стороны наставника в организации родительского собрания. В свою очередь, он может поддержать коллегу в подготовке к творческому конкурсу. Партнерское наставничество появляется там, где в коллективе проводится в системе диагностика и выявляются затруднения субъектов, где управленческие кадры оперативно реагируют на потребности работников, а педагоги умеют откликаться на нужды своих подопечных. Такие коллективы характеризуют открытость, командный дух, наличие инновационного типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на человека. Поэтому такое наставничество не осуществляется «из-под палки», к нему идет долгий путь развития всей образовательной организации в целом.

Скоростное наставничество – однократные встречи наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом, продвинутыми специалистами) с целью построения взаимоотношений с другими работниками. Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление людей энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. В этом смысле модель действует подобно коучингу: работает со

скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личностного роста [5, С. 350]. Для скоростного наставничества характерны партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»). Скоростное наставничество подойдет тем коллективам, где есть яркий лидер, способный повести за собой, либо профессиональный коуч, психолог. В учреждения дополнительного образования, школах, это скорее всего взрослый, в субъект-субъектных отношениях «обучающийся – обучающийся» модель будет скорее всего неэффективна в силу того, что дети не имеют такого опыта психологического воздействия на других.

Саморегулируемое наставничество – подразумевает добровольное выдвижение своей кандидатуры в качестве наставника. Таким образом, формируется сообщество наставников, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника, то, насколько они могут соответствовать ожиданиям подопечного. Модель саморегулируемого наставничества подойдет инновационным образовательным организациям, коллективы которых характеризуются стремлением к новому, амбициозностью замыслов, постоянным самосовершенствованием.

Традиционная/индивидуальная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую

должность, осваивающему новый вид деятельности, исследовательской, например. Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества.

Флеш наставничество (Flash Mentoring) – взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известный в своей отрасли, творческом кругу человек - «звезда». Ментор делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства. Флешнаставничество уместно в больших образовательных организациях, где присутствуют различные категории сотрудников/обучающихся – опытные и начинающие, титулованные (победители олимпиад, конкурсов, соревнований) и рядовые.

Тьюториал – это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных обучающихся. Это открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

Тьюториал также имеет своей целью разнообразить процесс обучения, активизировать деятельность обучающихся, вызвать проявление творческих способностей, теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториала выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Иногда ведущими тьюториала могут быть старшие обучающиеся, имеющие опыт в данной области знаний. Такая работа способствует овладению

индивидуальной и групповой рефлексии; выработке критериев оценки результатов эффективности индивидуальной и групповой работы.

Сторителлинг (неформальный метод корпоративных историй) – его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. Иногда, история, рассказанная с намёком наставником во время неформальной обстановки, могут помочь новому сотруднику в разрешении текущей проблемы больше, чем двухчасовое чтение свода методологических концептуальных тезисов, корпоративных правил, директив или инструктажа. Данный метод обычно интегрирован в какую-либо программу (тренинг, электронный курс, коучинг, блог и т.д.). Истории более выразительны, увлекательны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом наставляемых, так как они лучше запоминаются, им придают больше значения и их влияние на поведение людей сильнее. Корпоративные истории предполагают, как описание лучших, так и неудачных примеров работы сотрудников организаций/ предприятий. Иногда сторителлеры выступают в роли мотивационных спикеров, вдохновляющих своей личной историей сотрудников на достижение высоких результатов.

Тренинг. В последнее время тренинги всё активнее применяются и наставниками как одна из эффективных форм организации сопровождения. Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах, так же, как и в тьюториалах, но только в гораздо более интенсивной форме широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Необходимо помнить, что для проведения тренингов с обучающимися необходимы специальные знания и навыки.

Нетворкинг (создание и развитие сети полезных знакомств). Метод организации контактов, сопровождаемых с актуально перспективно

значимыми социальными партнерами (например, обучающихся с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий, работодателей). Отраслевые выставки, форумы и конференции, где люди обмениваются опытом, делятся лучшими практиками и рассказывают о своих достижениях. Здесь можно познакомиться с интересными людьми, поделиться своим опытом и результатами, показать свои навыки в деле и посмотреть, на что способны другие. Создание и развитие сети полезных знакомств, обеспечивающий постоянный доступ к экспертам, которые выступают кратковременными наставниками: могут оперативно ответить на вопрос или посоветовать, к кому обратиться за помощью.

Коворкинг (совместная работа). В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотрудничестве (сотворчестве); лекторий, предназначенный для проведения интерактивных лекций, общих сессий, тренингов; зона взаимодействия и развития способностей всех участников образовательных отношений, в которой наставляемые осваивают новые технологии, формы, приемы и методики под руководством наставника, выполняя поставленные задачи.

В работе учреждений востребованы:

- образовательные коворкинги – это добровольное объединение родителей, детей и педагогов для позитивного общения, получения дополнительных знаний, творческой работы над общими проектами, мероприятиями;

- методический коворкинг – это совместная творческая работа, в которой с одной стороны, расширяется сфера знаний педагогов о новых формах и методиках обучения и воспитания, с другой стороны, в ходе «проигрывания» в имитационном пространстве педагоги овладевают конкретными методическими практическими навыками. Происходит «погружение» педагогов в изучаемую методическую модель. Спикерами и модераторам методических коворкингов выступают не только приглашенные

специалисты, но и сами педагоги, что формирует новую культуру обмена знаниями, ориентированную на совместное методическое творчество. Методические коворкинги могут реализовываться в виде серии методических сессий, которые проводятся с педагогами каждый месяц (раз в триместр) и подготавливаются силами самих педагогов, администрации, приглашенных специалистов, родителей. Тематика методических коворкингов определяется на основе изучения практического опыта инновационной работы сотрудников учреждения дополнительного образования, а также бенчмаркинга инновационной методической работы в городе;

– событийно-мероприятийные коворкинги. Многие практико-ориентированные мероприятия построены вокруг командной работы. Курсы, тренинги, интенсивы и марафоны, даже проходящие в онлайн, часто включают блоки, в которых студенты, родители, обучающиеся, педагоги и наставники решают задачи совместно.

Бенчмаркинг (анализ превосходства) – это процесс тщательного измерения эффективности деятельности обучающихся и педагогов через сопоставление с лучшими достижениями других обучающихся и для использования анализа приближения и обгона лучших в УДО, в различных профессиональных сообществах. Концепция бенчмаркинга является вспомогательным средством для систематического сбора информации, необходимой педагогам и обучающимся, чтобы постоянно повышать свой профессиональный уровень. Данный метод направлен на то, чтобы улучшить образовательный процесс с помощью исследования лучших подходов и успешно применить их в собственной практике, а не просто измерения лучшей производительности и количественных показателей, это метод совершенствования имиджа образовательной организации.

Супервизия (смотреть сверху). Вид наставнического сопровождения, предусматривающий консультирование, анализ целесообразности и качества используемых практических и теоретических подходов в образовательном пространстве педагогов с целью их профессионального роста. Супервизия –

это процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». При групповой супервизии между всеми ее участниками осуществляется активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект. Наставничество в выборе направления и стиля работы; обычно, это совместный поиск, подведение итогов, оценивание выполненной работы и позитивное подкрепление ресурсов молодого специалиста, способствующее развитию таких личностно-профессиональных качеств, как эмпатия, конгруэнтность, аутентичность, спонтанность, активность, способность к концептуализации успешного лидера.

Метод «Тень» – реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. Метод используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность УДО. Подойдет и для оттачивания педагогической техники. Обучающимся можно предложить поиграть в тень опытного командира самоуправления, руководителя трудовой бригады в школьном лесничестве, выездном полевом лагере и т.д. с целью изучения стиля поведения успешного лидера.

Метод «Баддинг» – баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». Это тоже неформальное

наставничество, происходящее в процессе погружения пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Этот метод максимально приближен к реальности, в нем отсутствуют заранее определенные алгоритмы взаимодействия. Метод будет востребован для мобильных, открытых коллективов педагогов, не боящихся нововведений, исследований в области образования. Метод – баддинг (buddying) основан на предоставлении друг другу информации, его основная цель – психологическая поддержка. За специалистом закрепляется «buddy», т.е. партнер (товарищ, приятель), задачей которого является установление постоянной честной и обратной связи о действиях и решениях конкретного сотрудника в период освоения новых навыков, а после – при выполнении текущих профессиональных обязанностей. Однако, в ходе интенсивной работы не удастся достоверно отследить свой профессионализм и грамотность в тех или иных ситуациях. «Buddy» предоставляет возможность взглянуть на свои действия и реакции со стороны, получив при этом поддержку и помощь от другого человека. Если в наставничестве есть категории «старший и младший» («обучающий» и «обучаемый»), то в «buddying» участники абсолютно равноправны, а информация предоставляется в двустороннем порядке.

Метод «secondment» (с английского как «командирование»). При такой форме обучения педагогического работника направляют («командируют») на другое место работы (в другое структурное подразделение, отдел) на время, где он под шефством наставника приобретает новые знания и навыки. После чего сотрудник возвращается на свое прежнее место работы, к своим прежним обязанностям, где он применяет полученный опыт. Временное перемещение сотрудников может быть как краткосрочным, так и более длительным.

Кейс-метод (англ. Case method). Метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся

должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей). Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Форсайт – (англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. Широко используется на этапах планирования наставнической деятельности.

Митап (англ. Meet up – встреча "на ногах") – встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке.

Воркшоп ("workshop" – мастерская) – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком – либо ремесле.

Квиз (от англ. quiz) – означает соревнование, в ходе которого один или несколько участников отвечают на поставленные им вопросы. В русском языке аналогом этого слова является «викторина», в которую включают вопросы часто прикладного характера, примеры на понимание в формате «Что? Где? Когда?». В квизах могут содержаться вопросы на знание фактов, на соотнесение с другой информацией, конкретные теоретические вопросы (перефразирование базовой информации).

Также можно выделить более конкретные формы: «педагог-педагог»; «руководитель образовательной организации и педагог»; «педагог, осуществляющий профессиональную деятельность в вузе или колледже – молодой сотрудник образовательной организации».

Обозначенные в статье формы и виды наставничества способствуют совершенствованию компетентности молодых педагогов, позволяют опытным педагогам войти в образовательное пространство в новом качестве, с более широким потенциалом осуществления профессиональной деятельности. Наставничество позволяет педагогам быть более результативными и

творческими в решении образовательных задач. Сегодня наставничество является востребованным направлением развития образования, поскольку своевременная квалифицированная помощь для самих специалистов является залогом сохранения и повышения качества подготовки студентов. За счет использования инновационных электронных инструментов в процессе оказания консультативной помощи расширяется круг участников (как наставников, так и наставляемых). Система наставничества позволяет активизировать потребности молодых специалистов в профессиональном и личностном совершенствовании, развивать их стремление к самореализации, решать задачи профессионального становления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
2. Ваганова, О.И. Поисково-исследовательская технология обучения / О.И. Ваганова, А.В. Гладков, Е.А. Алешугина // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2022. – № 1(59). – С. 131-134. – DOI 10.46845/2071-5331-2022-1-59-131-135. – EDN MGOKID.
3. Ваганова, О.И. Возможности инновационных технологий в повышении качества профессионального образования / О.И. Ваганова, О.Г. Шагалова, Е.А. Алешугина // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8. – № 2(27). – С. 57-59. – DOI 10.26140/anip-2019-0802-0011. – EDN CUIHXM.
4. Петров, А.Ю. Компетентностный подход в современном управлении образовательным учреждением / А.Ю. Петров // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. – № 10-1(48). – С. 119-123. – EDN JVGKMY.
5. Гладкова, М.Н. Реализация идей личностно-ориентированного подхода в профессиональном образовании / М.Н. Гладкова, М.А. Карпова, М.П.

Прохорова // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2018. – Т. 9. – № 8-2. – С. 19-22. – EDN YWSUYH.

Секция 3 «Наставничество для профессионалов будущего»
(наставническая модель «работодатель-студент»)

Григорьева В.А.

НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Григорьева Вера Анатольевна – преподаватель Учебной площадки №3,
e-mail: Vera10061960@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы качества подготовки специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда, уделено внимание понятию наставничества, как способу повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия.

Ключевые слова. Наставничество, подготовка кадров, профессиональные компетенции.

Надежное функционирование железнодорожного транспорта Российской Федерации играет исключительную роль в создании условий для модернизации перехода на инновационный путь развития и устойчивого роста национальной экономики, способствует созданию условий для обеспечения лидерства России в мировой экономической системе. Ведущее положение железных дорог определяется их возможностью осуществлять

круглогодичное регулярное движение, перевозить основную часть потоков массовых грузов и обеспечивать мобильность трудовых ресурсов.

Актуальной задачей профессиональной подготовки является формирование гибких легко переносимых в новые условия на новые разновидности техники профессиональных умений студентов.

Специалист, имеющий гибкие умения, то есть владеющий несколькими профессиями, становится мобильным и может без дополнительного обучения перемещаться с одного рабочего места на другое. Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению на рабочем месте. Задача наставника – помочь начинающему специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

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

В декабре 2022 г. в Волховстроевском центре организации работ железнодорожных станций, для студентов 3 и 4 курсов специальности «Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)» был создан студенческий отряд. Одиннадцать студентов два месяца под руководством опытных сотрудников предприятия получали практический опыт в новых условиях, а так же развивали личностные качества студента, позволяющие им в процессе дальнейшей жизни быстро осваивать профессиональную

деятельность, новую технику и технологии. По итогам тестирования студенты 4 курса получили следующие результаты (см. табл. 1)

Таблица 1

Итоги тестирования

ФИО	Сумма баллов
Пахомова Анастасия	5,8 баллов
Михайлова Екатерина	7,5 баллов
Васичева Алина	4,6 баллов
Дорошенко Анастасия	7,8 баллов
Максимова Вероника	6,8 баллов
Бакланова Дарья	5,1 баллов

Форма наставничества «Работодатель–студент» – временное приращение к опытному работнику организации-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений. Результатом такой формы наставничества будет являться развитие профессиональной мотивации у студентов к трудовой деятельности. Наставничество в Волховстроевском центре организации работ железнодорожных станций является ключевым элементом адаптации и распространяется как на новых работников, так и на тех, кто вступает в новую должность.

В мае 2023 г. к производственной практике приступила группа 3 курса ТД-11 специальности «Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)». 7 человек были оформлены по Трудовому договору по профессиям на время прохождения производственной практики (см. табл. 2)

Таблица 2

№	ФИО студента	ФИО наставника	Профессия
1	Апетенок Анастасия	Анчукова Татьяна Анатольевна – дежурный по станции Чагода	Приемосдатчик груза и багажа 6 разряда
2	Гришина Ульяна	Седова Наталья Валентиновна – дежурный по станции Мыслино	Дежурный по станции Мыслино

3	Дерябкина Юлия	Подшивалова Анастасия Николаевна – Оператор при дежурном по станции Тихвин	Оператор при дежурном по станции
4	Логунова Дарья	Фомичёва Наталья Викторовна – дежурный по железнодорожной станции Кабожа	Оператор стрелочного поста 2 разряда
5	Лукина Ксения	Базаренков Василий Владимирович – дежурный по станции Волховстрой-2	Приемосдатчик груза и багажа 6 разряда
6	Павлова Анна	Журавлева Валентина Васильевна – приемосдатчик груза и багажа	Приемосдатчик груза и багажа 6 разряда
7	Чухутина Анастасия	Иванова Татьяна Романовна – дежурный по станции Волховстрой 2	Приемосдатчик груза и багажа 6 разряда

18 человек распределены по рабочим местам на железнодорожных станциях согласно приказу и их наставниками являются начальники станций. Во многом от наставника зависит, насколько комфортно будет новому сотруднику и решит ли он остаться в компании. Новизна и преимущество данной модели состоит в индивидуальном подходе к студентам. Опытный специалист предприятия ускоряет социально-психологическую адаптацию, знакомит с другими сотрудниками и помогает влиться в коллектив, получить навыки работы на оборудовании предприятия. Он также демонстрирует им эталонные образцы производственного поведения, корпоративной культуры, требующиеся для успешного выполнения работы. Особое значение имеет в этом случае формирование профессиональных и личностных компетенций у будущих специалистов посредством передачи опыта от наставника к студенту. Для работодателя – это подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующая требованиям предприятия, сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии и снижение затрат на дополнительное обучение. Для студентов – овладение профессиональными компетенциями и умениями для трудовой деятельности, оплата труда в период прохождения производственной практики, учеба в реальных рабочих условиях. Это еще и идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, профессией, больше возможностей для гарантированного трудоустройства. Для техникума – это повышение качества

профессионального образования, привлечение высококвалифицированных специалистов предприятия к педагогической деятельности, развитие материально-технической базы, высокий процент трудоустройства выпускников.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что наставничество в системе обучения кадров Волховстроевского центра организации работ железнодорожных станций позволят кардинально изменить всю систему подготовки сотрудников и удовлетворить основные потребности. Но всё же главное, что получают наставники – это моральное удовлетворение от своей деятельности, вырастить специалиста, видеть его результаты и достижения (см. табл. 3).

Таблица 3

Выпускники техникума

№	Выпуск	ФИО
1	2013 ТД-2	Игнашова Юлия Васильевна – ведущий специалист отдела Волховстроевского центра организации работ железнодорожных станций
2	2014 ТД-3	Чупрова Анна Валерьевна – дежурный по станции Волховстрой 1
3	2014 ТД-3	Ситова Ксения Юрьевна – дежурный по станции Волховстрой 1
4	2016 ТД-5	Анохин Дмитрий Андреевич – начальник станции Колчаново
5	2017 ТД-6	Селиверстов Тимофей Павлович – начальник станции Будогощь

В заключении можно сказать, что наставничество – это универсальный и эффективный способ обучения сотрудников на рабочем месте. Прежде всего, он предполагает индивидуальный подход, так что наставник учитывает особенности своего подопечного. Во-вторых, это гибкая система, что очень важно для современных условий. Сегодня производственные процессы и технологии постоянно меняются, усложняются, идёт модернизация производства, всё это требует от работника постоянного обучения, новых знаний, новых навыков, которые можно быстро освоить только на рабочем месте с помощью наставника.

Список использованных источников

1. ОАО "РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ" РАСПОРЯЖЕНИЕ от 29 декабря 2015 года № 3128р Об утверждении Положения об адаптации работников в ОАО "РЖД"
2. Ломакина Т. Н., Решетникова Е.Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся// Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3.
3. Модели наставничества по подготовке специалистов железнодорожного транспорта в соответствии с потребностью рынка труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://nsportal.ru/npo-spo/transportnye-sredstva/library/2019/04/16/modeli-nastavnichestva-po-podgotovke-spetsialistov>.
4. Наставничество в РЖД является частью технологического процесса [Электронный ресурс] Режим доступа: https://gudok.ru/content/social_policy/1418903/.
5. Положение об организации в ОАО «РЖД» практики студентов образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования. Положение ОАО «РЖД» от 31.03.2015 г.

Киреев С.А.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Киреев Сергей Александрович - преподаватель Учебной площадки №3,
e-mail: sergeykirееv.kireeff@yandex.ru

Аннотация: В статье рассмотрена роль наставника в становлении молодого поколения в профессиональной деятельности. Рассмотрены

различные трактовки понятия наставничества и выделены основные функции наставника. Приведен личный опыт работы в качестве наставника.

Ключевые слова. Наставничество, наставник, роль наставника, программа подготовки, молодой специалист.

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

Наставничество – это индивидуальная воспитательная работа с обучающимися не имеющими трудового стажа в данной профессии.

Целью наставничества является оказание помощи студентам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение студента в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего специалиста.

Студенту необходима помощь со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему практическую помощь, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Для наставника работа с обучающимися – способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

К наставнику предъявляются следующие требования:

- текущий уровень компетенции должен соответствовать профилю должности, которую он занимает;
- должен обладать знаниями и большим опытом работы в сфере своей деятельности;
- стаж работы в должности не менее 3 лет;
- опыт в выполнении своих профессиональных обязанностей на производстве более пяти лет;

- должен владеть методиками обучения студентов при передаче знаний, умений и навыков;
- должен быть внимательным, отзывчивым, выдержанным, тактичным, ответственным;
- должен иметь желание быть наставником;
- должен уметь и желать работать со студентами.

Рекомендации наставнику при работе с наставляемыми:

- делиться опытом без назидания, доброжелательно;
- помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе;
- отмечать положительную динамику, посещать производство, совместно обсуждать технологию процесса;
- работать с молодым специалистом на опережение. Оказывать помощь в подготовке и к обсуждениям наиболее сложных вопросов. Наиболее трудные темы или моменты разбирать вместе;
- внимательно проанализировать ситуации и моменты, с которыми может столкнуться на конкурсах профессионального мастерства и непосредственно на производстве;
- научить подбирать необходимый материал для профессиональной подготовки;
- помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую и техническую литературу для самообразования.

Советы для педагогов как стать успешным наставником:

1. стань наставником для своих студентов. Будь диагностом и помощником в развитии личности обучающихся;
2. умей радоваться даже незначительным успехам своих студентов и сопереживать их неудачам;
3. не будь авторитарным: сотворчество, сотрудничество и позитивная энергия дадут свои результаты;
4. будь готов учиться и работать над собой на протяжении жизни;

5. постарайся, чтобы уроки не стали шаблонными и стандартными.

С 2016 года студенты нашего техникума принимают участие в чемпионате WorldSkills «Чемпионат рабочих профессий». Я являюсь наставником студентов при подготовке к конкурсу профессионального мастерства. Принимая участие в конкурсах профессионального мастерства, студенты имеют возможность показать свои профессиональные навыки и умения. Наставники получают опыт общения с будущими специалистами и понимают роль наставничества.

Первый чемпионат для нас прошёл успешно, мы заняли 5 и 8 места среди 54 регионов России в компетенции «Управление железнодорожным транспортом». С 2017 года компетенция стала называться «Управление локомотивом». На следующем Национальном чемпионате мы уже заняли 3 место среди регионов Российской Федерации.

После этого чемпионата мне пришла идея о создании новой стратегии подготовки обучающегося к профессиональным конкурсам. Перед разработкой программы подготовки к чемпионатам WorldSkills мною было изучено много учебной литературы, методик психологического воспитания, методических указаний, технической литературы. При создании программы подготовки был учтен опыт работы в ОАО «РЖД». Наставник должен не просто передавать знания своим наставляемым, но и стараться помочь им преодолеть страх, растерянность и неуверенность в себе.

Человеческая психология в наставничестве играет большую роль. Даже если студент будет готов на сто процентов к трудностям и к выполнению задания, может подвести психологическая неустойчивость. В этот момент он забывает всё, что к чему его готовили и учили. Поэтому обучающийся должен быть готов морально и психологически к любой ситуации. Надо внушить ему уверенность в том, что он всё сможет выполнить, только стоит захотеть.

Одно из важных условий для студентов, чтобы занятия проводились в группе таких же студентов, чтобы они могли общаться между собой на равных и передавать опыт друг другу. Наставник в этот момент проводит контрольные

занятия и проверяет те знания, которые были даны на разных этапах, и если наставляемый совершает ошибки, то исправляет ошибки.

После применения своей программы подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства, результаты соревнований стали выше.

В 2019 году в Национальном финале России чемпионата WorldSkills мы выиграли «Медальон за профессионализм», в 2020 году, после некоторых корректировок программы подготовки, обучающийся занял второе место и получил серебряную медаль, в 2021 году – медальон за профессионализм, в 2022 году – серебряную медаль. Когда мои студенты стали занимать высокие призовые места и получать такие награды, я понял, что разработанная программа подготовки работает успешно.

Для того чтобы обеспечить высокое качество наставничества необходимо заинтересовать наставника. Наставничество не должно восприниматься как обременительная повинность, иначе эффективность будет минимальной. Как правило, занятия наставника и наставляемого происходят не в рабочее время наставника, а в его личное. Роль руководителя образовательной организации заинтересовать и мотивировать наставника, чтобы гарантировать добросовестное отношение наставников к выполнению своей ответственной работы. Необходимо оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых.

В заключении хотелось бы отметить, что наставник – это опытный работник, который на конкретном рабочем месте помогает будущему молодому специалисту развиваться и вводит в профессию.

ЛИТЕРАТУРА

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

2. Методические рекомендации по реализации программ наставничества. Министерство просвещения Российской Федерации. Письмо от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

3. Модели наставничества по подготовке специалистов железнодорожного транспорта в соответствии с потребностью рынка труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://nsportal.ru/npo-spo/transportnye-sredstva/library/2019/04/16/modeli-nastavnichestva-po-podgotovke-spetsialistov>.

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

5. Стандарт наставничества. УОНФ. Профстажировки. РФ 2.0

*Котлярова Ж.З.
Фенезина Ю.Е.*

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ БУДУЩЕГО

Котлярова Жавгария Зуфаровна – преподаватель Учебной площадки №3, e-mail: kotluarova_1109@mail.ru

Фенезина Юлия Евгеньевна - начальник участка Волховстроевского направления Северо-Западной пригородной пассажирской компании (СЗППК)

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы качества подготовки специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда. Уделено внимание понятию наставничества как способу повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия.

Ключевые слова. Наставничество, подготовка будущих молодых специалистов для работы на железнодорожном транспорте.

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, молодым будущим специалистам.

Целью наставничества является раскрытие личности наставляемого оказание помощи в их профессиональном становлении; обеспечение прохождения первоначального этапа освоения специальности, а так же новых функциональных обязанностей. Цели могут быть достигнуты только тогда, когда наставник приложит большие усилия, чтобы подготовить высококвалифицированного молодого специалиста для работы на железном транспорте.

По нашему мнению, высокий потенциал наставничества можно объяснить таким образом:

- во-первых, адаптация начинающего специалиста на предприятии;
- во-вторых, интерес будущего молодого специалиста к выбранной профессии и специальности;
- в-третьих, развитие карьерного роста на предприятии начинающего молодого специалиста на предприятии.

Задачами наставничества являются: - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; - раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; - обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

Выше перечисленным задачам наставничества, мы бы добавили еще необходимые и мудрые советы самого наставника, передача опыта наставляемым студентам, а так же обучение будущего специалиста практическим навыкам, улучшение его мотивации.

Рано или поздно подопечный может «перерасти» своего наставника. В этом случае процесс наставничества всячески теряет практический смысл. Поэтому наставник всегда должен быть на шаг впереди подопечного либо за счет внешнего обучения, либо за счет саморазвития в ходе интенсивного обмена информацией с подопечным. Из сказанного вытекает второе ограничение: наставничество в этом случае уже не просто процесс развития практических навыков, а составляющая системы знаний, которая требует принципиально иного подхода к работе.

В основном это способствует развитию профессиональных и личностных качеств будущего молодого специалиста, помогает ему избежать не нужных ошибок, освоить новые навыки более эффективно и правильно, обрести уверенность в своих возможностях.

Наставничество – одна из форм инвестиций в развитие образовательной организации в виде непрерывного процесса передачи знаний будущему молодому специалисту, а также от квалифицированных специалистов предприятия студентам в период реализации практики с целью обучения рациональным приёмам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня профессиональной подготовки.

Наставник осуществляет:

- помощь в профессиональном самоопределении наставляемому;
- передачу личного профессионального опыта;
- формирование общих и профессиональных компетенций, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.

Для того чтобы осуществлять наставническую деятельность, недостаточно быть просто опытным высококвалифицированным педагогом - наставником, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, но и необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать

свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками). Вашему вниманию представлено трудоустройство молодых специалистов на предприятие и какие обязанности на данный момент они выполняют.

Таблица 1.

№ п\п	Фамилия и отчество молодых специалистов	Выполняемые должности
1.	Некрасова Анна Николаевна ППВ-1 (Проводник на железнодорожном транспорте)	ДЦС-6. Инженер центра обучения
2.	Ермакова Мария Михайловна ППВ-1 (Проводник на железнодорожном транспорте)	Северо-Западная пригородная пассажирская компания (СЗППК). Инструктор контролёров-кассиров билетных на железнодорожном транспорте разъездных
3	Шевцова Анжелика Андреевна СТ-2. Сервис на транспорте (по видам транспорта)	ДЦС-6. Специалист отдела безопасности
4	Батова Ксения Александровна ППВ-5. (Проводник на железнодорожном транспорте)	Дежурный помощник начальника вокзала

Наставничество для РЖД является частью технологического процесса [Электронный ресурс] Режим доступа: https://gudok.ru/content/social_policy/1418903/, дата обращения 25.10.2020.

Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставник должен обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в профессиональной деятельности для будущего молодого специалиста. Вашему вниманию представлена информация о наших студентах, которые трудоустроены и выполняют свои трудовые обязанности на объектах железнодорожного транспорта.

Таблица 2.

№ п\п	Фамилия и отчество молодых специалистов	Выполняемые должности
-------	---	-----------------------

1.	Щербаков Никита Евгеньевич ППВ-2 (Проводник на железнодорожном транспорте)	«Красная стрела» — скорый фирменный поезд № 001А/002А Северо-Западного филиала ОАО «Федеральная пассажирская компания», курсирующий по маршруту Санкт-Петербург — Москва — Санкт-Петербург. Проводник пассажирского поезда.
2.	Федосеева Анастасия Станиславовна ППВ-5 (Проводник на железнодорожном транспорте)	Фирменный поезд «Северная Пальмира/двухэтажный состав» 035А/036А Санкт-Петербург — Адлер. Старший проводник в штабном вагоне (помощник начальника поезда)
3	Крюкова Карина Фаиговна СТ-2. Сервис на транспорте (по видам транспорта)	ДЦС-6. Приемосдатчик груза и багажа. Станция Волховстрой -2
4	Тихонова Елизавета Олеговна СТ-2. Сервис на транспорте (по видам транспорта)	Кассир билетный на станции Волховстрой -1 (Пригородная касса)
5	Кукушкина Ника Денисовна ППВ - 6 (Проводник на железнодорожном транспорте)	Кассир билетный на станции Волховстрой -1 (Пригородная касса)
6	Иванов Данила Денисович ППВ -7 (Проводник на железнодорожном транспорте)	Контролер-кассир билетный на железнодорожном транспорте. Северо-Западная пригородная пассажирская компания (СЗППК).
7	Дмитриева Анна Николаевна ППВ-4 (Проводник на железнодорожном транспорте)	Контролер-кассир билетный на железнодорожном транспорте. Северо-Западная пригородная пассажирская компания (СЗППК).

Подводя итоги, мы можем сказать, что результатом такой формы наставничества будет являться передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства, анкетирование, тестирование, индивидуальная работа со студентами).

Наставничество будущих молодых специалистов - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки. / Е.В. Бевз // СПО. 2012.

2. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века [Электронный ресурс]. М.В. Кларин // ЭТАП. 2016.

3. Шарыгина Ю.Р. Наставничество в достижении профессиональной компетентности молодого специалиста / Ю.Р. Шарыгина. Труд и социальные отношения. 2015.

4. Фомина А.В. Наставничество как условие самореализации студентов

*Пахомова О.Ю.
Пахомов С.В.*

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ПРАКТИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВКУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Пахомова Ольга Юрьевна – преподаватель Учебной площадки №3,
e-mail: Pahol63@mail.ru

Пахомов Сергей Владимирович, монтажник ЛВС ООО «Волхов-Онлайн»

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам реализации наставничества в контексте профессионального образования. Особое внимание уделено практической подготовке обучающихся с использованием методов и инструментов наставничества. В статье рассматриваются основные принципы наставничества, его роль в процессе обучения и развития студентов специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» ГБПОУ ЛО «Волховского многопрофильного техникума». В статье подчеркивается значимость наставничества как средства формирования профессиональных компетенций и социальной адаптации студентов. Также

предлагаются практические рекомендации по эффективной реализации наставничества для студентов специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование».

Ключевые слова. Наставничество, модель работодатель-студент, практическая подготовка, профессиональная образовательная организация, обучающиеся

Значение наставничества в процессе практической подготовки обучающихся техникума неоспоримо. Наставничество является неотъемлемой частью процесса практической подготовки студентов техникума и предоставляет множество преимуществ. Наставническая модель, основанная на взаимодействии между работодателем и студентом, становится все более востребованной и значимой для современного образования и рынка труда. Она способствует развитию профессиональных навыков, повышению уровня квалификации и успешному освоению будущей профессии, помогает работодателям находить талантливых молодых специалистов, и создавать взаимовыгодные отношения между этими двумя сторонами [1].

Наставничество представляет собой процесс передачи знаний, опыта и навыков более опытными членами общества новичкам. В контексте студентов и работодателей это означает, что более опытные профессионалы могут служить наставниками для студентов, которые только начинают свой профессиональный путь. Такие отношения могут быть полезными для обеих сторон.

Сегодня конкурентоспособность молодого специалиста определяется не только качеством профессиональных знаний, но и пониманием того, какими профессионально значимыми качествами необходимо обладать, чтобы спроектировать карьерную траекторию [2].

Наставничество является инструментом профессиональной навигации обучающегося, позволяет ему гармонично войти в организацию и трудовой

коллектив [5]. Подготовка обучающихся с использованием методов и инструментов наставничества на предприятии является важным аспектом обеспечения эффективного обучения и адаптации новых сотрудников к рабочей среде. Рассмотрим основные этапы и методы этого процесса:

Подготовка. На данном этапе определяются цели и задачи наставничества, выбираются наставники и ученики, и разрабатывается план обучения.

Введение. Наставник и ученик знакомятся друг с другом, обсуждают ожидания и цели обучения.

Обучение. Наставник предоставляет ученику необходимую информацию, навыки и ресурсы для достижения целей. Этот этап может включать в себя обучение на рабочем месте и обратную связь.

Практика. Ученик применяет полученные знания и навыки на практике под руководством наставника.

Обратная связь. Регулярная обратная связь позволяет оценить прогресс, выявить проблемы и скорректировать план обучения.

Оценка и завершение. На этом этапе происходит оценка достижения целей и завершение программы наставничества.

Наставничество имеет большие преимущества и для студентов, и для работодателей.

Преимущества для студента:

Опыт и обучение. Студент имеет возможность учиться на практике, набирая опыт работы в реальной среде.

Ориентация на конкретную отрасль. Студент может лучше понять, как работает выбранная отрасль.

Сеть контактов. Наставничество позволяет студенту расширить свою профессиональную сеть.

Практические навыки. Студент приобретает практические навыки, которые часто бывают более ценными для работодателей.

Наставничество. Студент получает поддержку и руководство от опытного специалиста, что помогает ему легче справляться с заданиями и учиться более эффективно.

Оценка производительности. Студент имеет возможность получать оценку своей производительности, что помогает лучше развиваться в профессиональном плане.

Для работодателя это:

Поиск талантов. Работодатели могут выявить молодых специалистов с потенциалом и обучить их с учетом своих потребностей и стандартов.

Улучшение учебных программ. Работодатели могут предоставлять обратную связь о качестве образования и предложить улучшения, чтобы выпускники были более подготовлены к рынку труда.

Создание сети профессиональных связей

Взаимодействие с молодыми специалистами помогает работодателям создавать связи с потенциальными будущими сотрудниками.

Наставничество имеет свои особенности и проблемы, с которыми сталкиваются студенты. Так прохождение производственной практики является обязательным компонентом учебной программы для студентов по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» [4].

Так как для прохождения производственной практики и дальнейшего трудоустройства по данной специальности в Ленинградской области нет базового предприятия в связи со спецификой профессии, студенты проходят производственную практику в организациях различного направления деятельности (см. табл. 1).

Таблица 1 – Организации, в которых проходили практику студенты специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» 2022-2023 уч. Год

Наименование организации	Направление деятельности организации
---------------------------------	---

Муниципальное бюджетное учреждение культуры "Волховский городской культурно-информационный центр имени А.С. Пушкина (МБУК "КИЦ им. А.С. Пушкина)	Предоставление услуг по библиотечному, библиографическому и информационному обслуживанию
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования "Центр дополнительного образования - Центр информационных технологий".	Дополнительное образование детей
ООО "Волхов-Онлайн"	Интернет-провайдер
Администрация муниципального образования Иссадское сельское поселение Волховского муниципального района Ленинградской области	Услуги населению

Отношение наставников в данных организациях к студентам, проходящим производственную практику, в основном благожелательное. Наставники стараются организовать эффективное прохождение практики и создать благоприятные условия для обучения и обмена опытом, что включает в себя:

Поддержку и наставничество: Наставники помогают студенту освоить необходимые навыки и знания. Создают атмосферу открытости, где студент может задавать вопросы и обсуждать проблемы.

Объяснения и демонстрации: Наставники дают четкие объяснения и проводят демонстрации, чтобы студент понимал, как выполнять задачи и операции на рабочем месте.

Формирование навыков: Наставники уделяют внимание развитию практических навыков у студента, не только теоретическим знаниям. Это может включать в себя обучение конкретным инструментам, технологиям и методам работы.

Фидбек и оценка: Наставники предоставляют регулярный фидбек студенту о его производительности и помогают ему улучшаться. Это способствует развитию самосознания и самооценки у студента.

Внимание к безопасности и этике: Наставники обеспечивают безопасные условия на рабочем месте и обучают студента соблюдать этику и нормы поведения на предприятии.

Поддержка при сложностях: Наставники поддерживают студента, если у него возникают трудности или вопросы. Это может включать в себя объяснение, подсказки или дополнительную практику.

Вовлеченность и мотивация: Наставники, проявляя интерес к успехам студента и показывая, как их работа важна для компании, мотивируют студента к более активному участию и обучению.

Позитивное отношение наставников к студентам на производственной практике способствует не только успешному прохождению практики, но и создает благоприятное окружение для будущего профессионального роста студентов и их интеграции в рабочую среду. Наставничество на производстве является залогом успешного трудоустройства, овладения актуальными навыками [3].

В качестве примера можно привести опыт прохождения производственной практики студентом группы ИС-2 специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» Козиним Андреем под руководством наставника Пахомова Сергея Владимировича, который работает в компании ООО «Волхов-Онлайн» в качестве монтажника локально-вычислительной сети. Портрет успешного наставника описан в Методических рекомендациях по реализации программ наставничества. Министерство просвещения Российской Федерации. Письмо от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Он неравнодушный профессионал с большим опытом работы в области, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально

будущему коллеге [1]. Пахомов С.В., как наставник, полностью подходит под это описание.

До прихода на практику Андрей уже имел теоретические знания в этой области, но практического опыта у него пока не было. Практика началась с ознакомления с основными принципами работы компьютерных сетей. Сергей Владимирович научил практиканта основам монтажа сетей, включая установку сетевого оборудования, подключение кабелей, настройку сетевых устройств и проверку работоспособности сети. В процессе практики Андрей также получил опыт работы с клиентами и командой. В результате он научился эффективно коммуницировать с клиентами, чтобы понять их потребности и ожидания, а также предоставить им рекомендации и решения проблем на основе полученных знаний и опыта. Кроме работы с клиентами, Андрей имел возможность работать в команде с другими специалистами: выполнять совместную отладку сетевых проблем, совместную установку и настройку сетевого оборудования, а также обмен знаниями и опытом с коллегами. Работа в команде помогала ему развивать навыки сотрудничества, коммуникации и быстрого реагирования на изменяющиеся обстоятельства.

К концу практики Андрей мог уже самостоятельно, без наставника выполнять разные виды работ по заявкам клиентов: решение проблем с наличием сети, настройка роутера, обжатие кабеля и др. Как результат, его работа была высоко оценена наставником. Наставник выразил желание продолжить сотрудничество с Андреем после окончания практики.

В итоге Андрей вернулся в учебное заведение с богатым практическим опытом и новыми знаниями, о чем он рассказал на защите производственной практики в техникуме. Его защита была высоко оценена. Опыт, полученный при прохождении производственной практики положительно повлиял и на образовательные результаты студента. У него повысился уровень мотивированности и осознанности в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

Но не все компании готовы принимать студентов на практику. Например, ИТ-компании зачастую требуют Портфолио, которое студенты еще не собрали. Большинство компаний требуют от студентов длительных стажировок, которые по времени совпадают с занятиями в техникуме. Некоторые компании не понимают важность этого этапа обучения и не предоставляют студентам возможность получить ценный опыт. Кроме того, описанные выше проблемы могут затруднить процесс обучения и подготовки студентов к будущей работе в веб-разработке.

Решением данной проблемы может быть сотрудничество техникума с небольшими ИТ-компаниями из любых регионов страны. Это позволит студентам получить достаточно опыта и не создавать проблем с учебным графиком. Студенты будут получать ценный опыт работы, не подвергая себя стрессу и чувству перегрузки. А компании могут продлить сотрудничество с техникумом после окончания стажировки студентов.

Таким образом, использование наставничества в процессе практической подготовки студентов техникума является важным и эффективным методом обучения. Оно способствует развитию профессиональных навыков и умений, формированию компетентностей, развитию личностных качеств и созданию сильной связи с реальным миром профессий. Это позволяет студентам успешно освоить будущую профессию и повысить свои шансы на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методические рекомендации по реализации программ наставничества. Министерство просвещения Российской Федерации. Письмо от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
2. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие [Текст] / В. И. Блинов,

- Е. Ю. Есенина [и др.]; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с.
3. Ломакина Т.Н., Решетникова Е.Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. – № 3. – С. 25-30.
 4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования [Электронный ресурс].- <https://edu.ru/file/docs/2016/12/m1547.pdf>
 5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii/>

*Гладкова М.И.
Чеботарёва С.В.*

НАСТАВНИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ, ВИДЫ И ЭТАПЫ

Гладкова Мира Ильдаровна – начальник производственно-технической группы Северо-Западного филиала ООО «ЛокоТех-Сервис» СЛД «Волхов», г. Волхов, e-mail: gladkovami@locotech.ru

Чеботарева Светлана Владимировна – преподаватель Учебной площадки №3, e-mail: vassa271162@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены основные системы, виды и этапы наставничества на предприятии. Рассмотрены преимущества и недостатки наставничества.

Ключевые слова. Наставничество, виды наставничества, цели наставничества, задачи наставничества

Наставничество – это работы с новыми сотрудниками предприятия.

Наставничество влияет на повышение качества труда через подготовку молодых специалистов и поощрения заслуженных работников, быструю социализацию молодых сотрудников на предприятии.

2023 год Указом Президента Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника.

17 января 2023 года во многих странах мира отметили День наставничества. В этот день напоминают о значении опыта и обучения в обеспечении преемственности поколений.

Основные виды наставничества на предприятии:

- наставничество – супервизия, т.е. наставник делится сведениями о предприятии, обучает основным программам и технологиям работы на предприятии, объясняет перспективы дальнейшего роста;

- формальное наставничество, т.е. изучение деятельности предприятия на занятиях и тренингах;

- ситуационное наставничество, т.е. предоставление помощи молодому специалисту при решении сложных ситуационных задач;

- неформальное наставничество, т.е. наставник знакомит с требованиями предприятия на примере своего отдела и смежных отделов, знакомит с коллегами;

- менторинг, т.е. передачи знаний и лидерских качеств для дальнейшего роста и развития по карьерной деятельности;

- реверсивное наставничество, т.е. опытный работник учится у молодого специалиста по вопросу новых направлений в информационных технологиях при работе с программами и документами.

Группа компаний (ГК) «ЛокоТех» поддерживает эту инициативу и ценит вклад наставников и педагогов Корпоративного университета в развитие кадрового потенциала компании, и с 1 января проект «Наставничество» реализуется во всех сервисных локомотивных депо.

В «ЛокоТех» прошли мероприятия, направленные на развитие культуры наставничества и передачи опыта, повышение квалификации внутренних тренеров, мотивирование руководителей и высококвалифицированных сотрудников делиться знаниями с коллегами.

Стажер – лицо, вновь принятое, вступающее в должность и (или) переведенное на новое место работы, осуществляющее свою деятельность под наблюдением и руководством наставника в течение определенного срока (в Северо-Западном филиале ООО «ЛокоТех-Сервис» СЛД «Волхов» – 3 месяца), отведенного для приобретения им определенных знаний и умений.

Наставник – опытный, высококвалифицированный работник.

Для организации наставничества на предприятии согласно стандарта определяют:

- специальности, должности, подлежащие наставничеству и перечень требований;
- отбирают работников, специалистов со стажем от 2-х лет, которые могут передать свой опыт молодым;
- обучение наставников правилами общения с молодыми специалистами;
- передачу знаний молодому специалисту;
- проводят оценку профессионального уровня молодого специалиста;
- поощрение лучших наставников для демонстрации важности наставничества.

Взаимодействие наставника и молодого специалиста делится на три этапа:

- знакомство;
- обучение состоит из 5 шагов: рассказать, показать, сделать вместе, сделать самому под руководством наставника, сделать молодому специалисту самому и рассказать наставнику как выполнял.
- оценка и сопровождение.

При организации наставничества также важно оценить эффективность проведенного наставничества:

- простота обучения;
- адаптивность;
- показательность, т.е. полученное снижение текучести кадров, затраты на обучение, вовлеченность персонала, сокращение срока профессиональной подготовки.

В Сервисном Локомотивном Депо «Волхов» действует утвержденная программа «Положение о наставничестве», целью которой является сокращение периода профессионального становления, адаптация.

В программу входит:

- Индивидуальный план работ стажера на период адаптации:

1. Первичное знакомство с Компанией, Предприятием
2. Знакомство с отраслью, ГК
3. Знакомство с подразделением/коллективом
4. Изучение документации/документооборота
5. Технология работы
6. Знакомство с рабочим местом
7. Выполнение производственного задания

- Отчет о работе стажера по результатам прохождения адаптационного периода:

1. Результативность работы
2. Инициативность
3. Готовность к работе
4. Дисциплинированность
5. Отношения в коллективе
6. Лояльность к предприятию
7. Знания по профилю должности
8. Навыки по профилю должности

Основные цели наставничества – создание благоприятных условий для эффективной адаптации, качественное освоение профессиональных знаний и навыков, установление длительных трудовых отношений с предприятиями ГК, воспитание у персонала приверженности корпоративным ценностям.

Задачами наставничества являются: вовлечение стажера в трудовой процесс и общественную жизнь подразделения с учетом его индивидуальных способностей, закрепление его в подразделении, оказание поддержки в освоении новых функциональных обязанностей и содействие в достижении высоких производственных показателей, формирование сплоченного профессионально-грамотного трудового коллектива и среды способствующей эффективной передаче профессионального опыта и навыков, традиций и ценностей предприятия.

По окончании стажировки производится проверка знаний молодых сотрудников. В ходе тестирования наставники могут освежить знания и выявить проблемы в знаниях молодого специалиста.

Начальник планового экономического отдела Казанская М.Л.

Согласно коллективного договора по окончанию периода наставничества наставнику выплачивается единовременное поощрение в размере 3 (трех) тысяч рублей за каждого стажера.

Молодые специалисты в дальнейшем могут пройти обучение в вузах. В июне 2023 года компания «ЛокоТех-Сервис» получила квоту от Минпромторга РФ на целевое обучение в ведущих железнодорожных вузах России.

Есть места на очное обучение в следующих вузах: Иркутский государственный университет путей сообщения, Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Омский государственный университет путей сообщения, Петербургский государственный университет путей сообщения императора Александра I, Самарский государственный университет путей сообщения.

Обучающимся студентам гарантируется прохождение всех видов практик в компании «ЛокоТех-Сервис», а после окончания вуза – трудоустройство по профилю обучения. Со 2-го семестра для обучающихся на «хорошо» и «отлично» предусмотрена дополнительная стипендия от «ЛокоТех-Сервис» – 5 и 10 тыс. рублей соответственно. Иногородным студентам вуз предоставит общежитие.

В «ЛокоТех» проводятся в течение года мероприятия, направленные на развитие культуры наставничества и передачи опыта, повышение квалификации внутренних тренеров, мотивирование руководителей и высококвалифицированных сотрудников делиться знаниями с коллегами.

В настоящее время до 31 октября продолжается конкурс «Мой наставник». Молодые специалисты могут написать о своем наставнике кто он, какую роль сыграл в его жизни, за что ему благодарен, написать о случае, который характеризует его как наставника. Т.е., это может быть номинация «Наставник в профессии», «Наставник в жизни».

Дети сотрудников могут написать об учителях, родителях, старших товарищах в номинации «Дети».

Все это показывает то, что наставничество в настоящее время востребовано на всех площадках «ЛокоТех-Сервис».

Конкурс «Мой наставник»

Прием работ: 5-31 октября 2023 г.



наставничества

по

подготовке

специалистов железнодорожного транспорта в соответствии с потребностью рынка труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://nsportal.ru/npro-spo/transportnye-sredstva/library/2019/04/16/modeli-nastavnichestva-po-podgotovke-spetsialistov>.

ЛИТЕРАТУРА

1. Модели

2. ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ» Распоряжение от 29 декабря 2015 года № 3128р «Об утверждении Положения об адаптации работников в ОАО «РЖД»

3. «Положение о наставничестве» сервисного локомотивного депо «Волхов»

4. Положение об организации в ОАО «РЖД» практики студентов образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования. Положение ОАО «РЖД» от 31.03.2015

5. Стандарт наставничества. УОНФ. Профстажировки. РФ2.0

Сведения об авторах

Алешкин Александр Валентинович, преподаватель Учебной площадки №1

Анисимова София Александровна, преподаватель Учебной площадки № 2

Барановская Тореза Алексеевна, преподаватель Учебной площадки № 1

Валова Эльвира Юрьевна, преподаватель Учебной площадки № 1

Ваничев Антон Викторович, мастер производственного обучения Учебной площадки №2

Григорьева Вера Анатольевна, преподаватель Учебной площадки № 3

Гладкова Мира Ильдаровна, начальник производственно-технической группы Северо-Западного филиала ООО «ЛокоТех-Сервис СЛД «Волхов»

Киреев Сергей Александрович, преподаватель Учебной площадки № 3

Коновалова Елена Владимировна, преподаватель Учебной площадки № 2

Котлярова Жавгария Зуфаровна, преподаватель Учебной площадки № 3

Лебедев Юрий Александрович, преподаватель Учебной площадки № 3

Морева Елена Владимировна, преподаватель Учебной площадки № 2

Пахомова Ольга Юрьевна, преподаватель Учебной площадки № 3

Пахомов Сергей Владимирович, монтажник ЛВС ООО «Волхов-Онлайн»

Рудаметкин Александр Анатольевич, преподаватель Учебной площадки №1

Сухова Светлана Александровна, преподаватель Учебной площадки № 2

Сырова Александра Владимировна, преподаватель Учебной площадки № 1

Фахреева Татьяна Ракиповна, мастер производственного обучения Учебной площадки №4

Фенезина Юлия Евгеньевна, начальник участка Волховстроевского направления Северо-Западной пригородной пассажирской компании (СЗППК)

Чеботарева Светлана Владимировна, преподаватель Учебной площадки №3