



Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Омской области
«Омский педагогический колледж № 1»
Региональный наставнический центр
«Вместе к успеху»

НАСТАВНИЧЕСТВО XXI ВЕКА

**Сборник статей по итогам
Региональной научно-практической конференции
29 марта 2021 г.**

Омск, 2021

Сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции. – Омск: БПОУ «Омский педагогический колледж № 1», 2021 – 70 с.

Сборник содержит материалы участников Региональной научно-практической конференции «Наставничество XXI века», состоявшейся в г. Омске 29 апреля 2021 года. В статьях представлен опыт лучших наставнических практик, реализуемых на территории Омской области. В работах отражены особенности организации и содержание наставнических практик в профессиональном образовании, специфика реализации взаимодействия наставников и наставляемых в системе общего образования, технология наставничества в условиях дополнительного образования. Авторы описывают в своих материалах условия создания системы поддержки для раскрытия личностного и профессионального потенциала участников наставнических программ – обучающихся, молодых специалистов в образовательных организациях Омской области.

Рекомендовано для педагогических работников, представителей социальных, общественных и иных организаций, решающих проблемы образования, психолого-педагогической поддержки обучающихся в форме наставничества.

Под общей редакцией: преподаватель БПОУ Омской области «ОПК №1»
Нагорнова Л. Г., методисты Регионального наставнического центра Залко Г.Н.,
Колпакова Е.В.

Содержание

Введение	4
1. <i>Бейч О.Н.</i> НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК ПРОЦЕСС СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯМИ 6	
2. <i>Бутакова Н.С.</i> НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ, ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	9
3. <i>Верченко Л.А.</i> НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМЕ «УЧЕНИК - УЧЕНИК» КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КЛАССА ..14	
4. <i>Галицкая В.М.</i> МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ПЕДАГОГАМИ-НАСТАВНИКАМИ «ТАРСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3»	18
5. <i>Довженко Т.В.</i> ЗАЩИТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОЕКТА ООО_В НАСТАВНИЧЕСТВЕ	22
6. <i>Дорошенко Н.М., Гайдамак И.Н.</i> СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО	26
7. <i>Евтеева А.Д., Глор А.Э.</i> УСПЕШНАЯ ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В «МБОУ «КНЯЗЕВСКАЯ СОШ»	31
8. <i>Костюченко Г.Ф.</i> ПУТЬ К УСПЕХУ (ИЗ ОПЫТА НАСТАВНИЧЕСТВА)	37
9. <i>Кошелева Т.В.</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ШКОЛЬНОГО УЧИТЕЛЯ СО СТУДЕНТАМИ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА	42
10. <i>Савкина А.С.</i> НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОДДЕРЖКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ	46
11. <i>Сосковец В.Л.</i> СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ_В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА	50
12. <i>Струцкая А.В.</i> НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ, ИНВАЛИДНОСТЬЮ	53
13. <i>Тимофеева И.В.</i> НАСТАВНИЧЕСТВО В ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ	58
14. <i>Тоненький А.В.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ПРАКТИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВКУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	63
15. <i>Яковенко Т.В.</i> СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	66

Введение

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне. Ведущая роль наставничества отведена в реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году).

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

Что заставляет нас менять отношение к наставничеству? Введение новых Федеральных государственных образовательных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требует от педагога нового качества в его деятельности.

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

Каждый вид образовательной организации «работает» на реализацию определенного регионального проекта в рамках национального проекта «Образование».

Так, общеобразовательные организации реализуют региональный проект «Современная школа», который предполагает внедрение новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс.

Сегодня школа нуждается не в учителе, который доносит до ученика знания, а в наставнике, который может выяснить, как ученик может осваивать эти знания эффективнее всего, где его зоны роста, какими методами лучше всего можно восполнить пробелы, в какой форме материал усваивается лучше. Он должен помогать ученику САМОСТОЯТЕЛЬНО находить ответы на вопросы и осваивать новые навыки; он инструктирует, наблюдает, поддерживает опираясь на индивидуальность ученика, помогает ему найти идеальный маршрут, который бы позволил изучить предмет. Сегодня педагог – это прежде всего наставник или тьютор.

Организация и содержание наставнических практик в профессиональном образовании нацелена на реализацию регионального проекта «Молодые профессионалы».

Реализация комплекса мер в данном направлении позволяет:

- обеспечить привлечение в роли наставников, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики;

- обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции.

Технологии наставничества в условиях дополнительного образования позволят создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций.

Таким образом, проблема наставничества действительно очень актуальная. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала.

Бейч Оксана Николаевна,
*мастер производственного обучения,
БПОУ Омской области «Омский колледж профессиональных
технологий», г. Омск*

НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК ПРОЦЕСС СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯМИ

Аннотация

Данная статья посвящена проблеме наставничества в организации сопровождения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Рассматриваются различные формы наставничества: «обучающийся – обучающийся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья», «педагог - обучающийся с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья».

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

Образование является одним из наиболее эффективных путей устройства жизни. Для системы образования определяющим фактором успешной социализации является необходимость обеспечения особых образовательных потребностей, что особенно важно в отношении обучающихся с особыми образовательными потребностями.

Значимой является проблема улучшения условий социализации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Отсутствие или несвоевременно оказанная специальная помощь данной категории обучающихся может привести к обстоятельным последствиям.

Для успешной адаптации обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в условиях образовательного учреждения необходима помощь на пути адаптации, активное включение их в жизнь учебного заведения и т.д. [2].

Педагогическая работа с обучающимися данной категории является частью жизнедеятельности коллектива, студентов, родителей на основе сотрудничества, где они становятся и партнёрами, и

помощниками. Специфика работы заключается в характере, содержании сопровождения, которое требует определенных специальных знаний [1].

Инклюзивная образовательная среда в области наставничества в образовательном учреждении формируется командой педагогов, специалистов и студенческим сообществом. В течение всего периода обучения группа сопровождения осуществляет работу по выбору адекватных методов и приемов сопровождения, успешной адаптации на основе оценки состояния каждого обучающегося с особыми образовательными потребностями и оценки динамики его развития [3].

В колледже реализуются следующие формы наставничества, с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме:

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

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

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

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

- работа с родителями / законными представителями через личные индивидуальные беседы, беседы по телефону, родительские

собрания, взаимодействие по решению проблем учебных, личностных, межличностных;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В области наставничества как педагогический, так и студенческий коллектив нашего образовательного учреждения ведёт активный поиск новых, более эффективных путей взаимодействия с обучающимися и их родителями по вопросам индивидуального сопровождения.

Список используемых источников:

1. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. – 288 с.
2. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. - 60с.
3. Корнеева, Е. Особая забота: [центры соц. обслуживания населения оказывают комплекс услуг по реабилитации и адаптации детей-инвалидов] / Е. Корнеева // Вечерний Барнаул. – 2017. – 14 февр. – С. 1

Бутакова Нина Сергеевна,
учитель английского языка,
МБОУ Омской области «Саргатский лицей»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ. ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация

Автор статьи рассматривает наставничество как способ реализации муниципального проекта «Будущий учитель – учитель будущего» на собственном опыте.

Ключевые слова: проект, наставничество, программа, план, портфолио.

Современный мир характеризуется высокой степенью состояния неопределенности. Именно неопределенность заставляет нас мыслить, планировать и действовать, постоянно учитывая и

прогнозируя изменения. Изменения в окружающей среде не могут не затрагивать сферу образования. Необходимо признать, что сегодня мы имеем дело с обучением другого поколения детей. Поэтому педагогу сегодня необходимо быть не только перспективным для своей карьеры, но и современным и актуальным для детей учителем. Несомненно и неоспорима в этом направлении роль педагога как наставника. [1, с. 4]

В региональном проекте «Будущий учитель – учитель будущего» заложена идея наставничества, когда молодые педагоги берут шефство над своими учениками, делающими первые шаги в педагогической профессии.

Наш лицей реализует этот проект на муниципальном уровне поэтапно, начиная с 2019 года. Первоначально было разработано Положение об отборе и наставничестве обучающихся школ Саргатского района в педагогической деятельности, а также Положение о присвоении статуса «Ассистент учителя», «Ассистент педагога». [2] В целях выявления профессиональных предпочтений, приоритетной области знаний, предполагаемого профиля с обучающимися 7 и 8 классов было проведено анкетирование по нескольким методикам. В течение учебного года мы пропагандировали проект, вели разъяснительную работу и среди родителей. Для них тоже был проведён опрос, результаты которого в большинстве своём показали положительное отношение к профессии учителя, в том числе и к выбору ребёнка. На базе лицея открыт педагогический класс для учащихся 8-11 классов, ориентированный на изучение специальностей педагогической направленности. Для сопровождения обучающихся в рамках проекта была сформирована команда наставников из числа молодых педагогов.

В соответствии с этим осуществлялась дальнейшая деятельность Лицея по реализации муниципального проекта «Будущий учитель-учитель будущего». В феврале 2019 года мне было предложено стать наставником шести наставляемых.

В МБОУ «Саргатский лицей» с 2019 года также разработана и реализуется программа «Наставничество» по форме «работодатель - ученик». Проект «БУУБ» и программа «Наставничество» имеют общую цель: восполнение педагогических кадров в регионе и районе [3]. Для этого мы объединили усилия в данном направлении, расширили кадровый состав, и теперь наставниками являются не только молодые учителя, но и учителя-предметники, имеющие большой стаж.

Наставники совместно с наставляемыми разработали план деятельности педагога-наставника с учащимся, исходя из личных

качеств и интересов наставляемых. Например, ученик Н. - увлекается спортом, является членом юнармейского движения. Значит, строим план, учитывая его интересы (профпробы – это уроки физической культуры и ОБЖ; внеурочные занятия – по теме «Юнармия», «Кикбоксинг» и т.д.). Ученица П. – увлекается дизайном, английским языком, литературой. На основе ее интересов включаем в план следующее: профпробы – уроки английского языка, литературы, родной литературы; внеурочные занятия по теме «Дизайн одежды», «В мире новых профессий. Дизайнер».

Начиная с сентября 2019 года, мои подопечные принимают участие в профессиональных «педагогических» пробах. Начинали с малого: разрабатывали фрагменты учебных занятий (первая четверть); затем проводили классные часы для сверстников и обучающихся младших классов в День учителя (вторая четверть), мастер-классы по созданию открытки ветеранам «Письмо с фронта» для обучающихся начальных классов. Во втором полугодии обучающиеся уже проводили полноценные занятия совместно с наставником и учителем – предметником. При обсуждении плана занятия, наставляемые получали необходимую информацию из различных источников – наставник, учитель, тематические планы, разработки уроков. После проведения занятия мы вновь встречались для обсуждения результатов - что получилось, а над чем необходимо еще поработать и почему.

В целях развития творческого начала в ребенке, соединения теоретических знаний и практики работаем над образовательными проектами и онлайн-курсами. При выборе темы ориентируемся обязательно на интересы наставляемых. Так, мы разработали и реализовали муниципальный образовательный, информационно-медийный проект «Я – Школоло», который нацелен на создание условий для организации учебного и внеучебного процесса при помощи средств сети «Интернет». Представляет собой сообщество (группу) в социальной сети «ВКонтакте». На региональном уровне проект был предложен на Форуме будущих педагогов в рамках Педагогического марафона – 2019, а также на открытии Международного методического центра «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» (6 ноября 2019 года). Проект работает и сегодня, он стал своеобразной площадкой для обмена опытом между наставляемыми: делятся онлайн-курсами, рассказывают о своих успехах.

Еще один проект - индивидуальный «Я помню! Я горжусь!». Разработан в 2020 году учащейся 10 класса Фадеевой Дарьей.

Представлен на областном конкурсе «Дебют – 2020» в рамках Педагогического марафона – 2020. Цель проекта - формирование у школьников чувства патриотизма, гордости за свою страну, уважения к ветеранам ВОВ и их подвигу через проведение ряда мероприятий (классные часы, беседы, экскурсии в школьный музей, создание и организация просмотра видеоролика «Наш Бессмертный полк», проведение онлайн-уроков, участие в акции «Георгиевская ленточка», создание «Книги памяти» на материале семейных архивов обучающихся 3 «а», «б» классов).

В июне 2019 года наиболее результативные обучающиеся из числа наставляемых приняли участие в летней профильной педагогической очной смене.

Заместителем директора по воспитательной работе, вожатой, а также наставниками совместно с учащимися педагогического класса был разработан социальный проект «Тьюторство в школе как возможность приобретения учащимися педагогических навыков». Авторы проекта создали сборник игр на сплочение детского коллектива. Подвижные игры и музыкальные паузы проводятся для младших школьников по расписанию на переменах. Для отражения результатов деятельности, наставляемых нами, наставниками, был создан «Дневник тьютора», содержащий такие разделы, как: «Копилка тьютора», «Мой багаж», «Мероприятия», «Страничка для заметок». Ведение дневника помогает нам в последующем анализировать итоги проводимых мероприятий, корректировать направление своей деятельности, если в этом есть необходимость.

Участие в деловой игре «Педагогический стартап» (ежегодно в ноябре) – еще одна форма освоения педагогической деятельности. В игре принимают участие обучающиеся 6-11 классов школ Саргатского района совместно с молодыми педагогами. Ученики пробуют себя в роли директора, педагога-организатора и учителя. В нескольких турах они продумывают решение разных педагогических ситуаций. По окончании игры все участники получают сертификаты. Ежегодно проводим «Ярмарку творческих идей», на которой ребята презентуют результаты работы в течение года; форум «Профпробы- это по силам! Делимся опытом!» - будущие учителя рассказывают о своем опыте проведения урочных и внеурочных занятий; мастер-класс «Лучшая практика наставничества в общеобразовательной организации», где свои наработки представляют в паре наставник с наставляемым – выявляем лучший тандем.

Все эти мероприятия мы отражаем в плане работы педагога-наставника с учащимся. В плане также представлены другие совместные формы участия обучающихся в педагогической деятельности: консультации; поиск, отбор, оформление материалов для использования на уроках; бинарные уроки организация контрольно-оценочной деятельности.

В свою очередь, в план включается Портфолио участника проекта «БУУБ» (наставляемого). Наличие портфолио является одним из необходимых условий присвоения статуса «Ассистент учителя», «Ассистент педагога». Пополняется портфолио разработками сценарных планов мероприятий (уроков, фрагментов уроков, сценариев, презентаций, экскурсий и др.), разработанными образовательными продуктами (онлайн-курсы, образовательные и социальные проекты), документами, подтверждающими достижения участников проекта (сертификаты, грамоты) для последующего представления в организации профессионального образования. Итогом осуществления мной наставничества обучающихся в 2020 году стало присвоение всем шести обучающимся статуса «Ассистент учителя».

Работа лица по развитию системы наставничества продолжается. К проекту подключены 50 обучающихся 7-10 классов, а также педагоги-предметники, осуществляющие процесс наставничества над обучающимися. Можно с уверенностью сказать, что участники проекта продолжают плодотворную работу, результаты которой проявятся в ближайшем будущем.

Что мне дала работа в этом направлении? В первую очередь, большой опыт в формировании представления понятия наставничества, его задач и механизмов. Это помогло мне систематизировать и структурировать собственные знания и опыт, расширить набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. Развитие собственных навыков управления, переговоров, выступлений - это также положительная сторона участия в проекте и программе.

Список используемых источников:

1. Диянова А.М. Интервью с ректором БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области» Татьяной Станиславовной Горбуновой // Педагогический ДАР: Деятельность. Активность. Результат. Учредитель БОУ ДПО «Институт развития образования

Омской области. – Омск, 2019 – 2 – 5 с. - № 1 (2). - Текст: непосредственный.

2. Методические рекомендации по организации «педагогической» профориентации в образовательной организации и созданию условий для профессионального самоопределения школьников на педагогические специальности (в рамках регионального проекта Омской области «Будущий учитель-учитель будущего») – Текст: электронный // Институт развития образования. - URL: <http://kafedra-po.irooo.ru/proforientationnaya-rabota/88-regionalnyj-proekt-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego?start=5> (дата обращения: 22.03.2021 г.)

3. Будущий учитель – учитель будущего. – Текст: электронный // Управление образования администрации Саргатского муниципального района Омской области: официальный сайт. – URL: <http://mouo.sarg.obr55.ru/главная/будущий-учитель-учитель-будущего/> (дата обращения: 27.03.2021 г.)

*Верченко Людмила Анатольевна,
учитель русского языка и литературы,
МБОУ «Москаленская СОШ»
Марьяновского муниципального района Омской области*

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМЕ «УЧЕНИК - УЧЕНИК» КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КЛАССА

Аннотация

В данной статье рассматривается наставничество в форме взаимодействия «ученик- ученик» и его роль при решении многих проблем, возникающих во время реализации воспитательной программы класса.

Ключевые слова: наставничество, воспитательный план, инструмент, квест, челлендж, проект, наставник, школьное самоуправление.

Взаимодействие учащихся моего класса представляет собой хаотичное движение, подобное броуновскому. Во время проведения мероприятий каждый ученик двигался в хаотичном порядке, не взаимодействуя с другими детьми. Иногда создавались временные

пары, тройки, не давая никакого результата. Такое положение приводило к тому, что воспитательный план мы выполняли, но результатов не было.

После обновления всей воспитательной системы в этом учебном году в центре внимания многих проектов «Образования» стало наставничество. Я решила воспользоваться этим инструментом для того, чтобы решить проблемы моего класса. Первая задача, на которую был направлен инструмент, - это низкая познавательная активность. Чтобы её повысить, я предлагала детям такую форму внеурочных мероприятий, как квест. Участие в квесте-игре помогает развить интерес к изучению предмета, расширяет знания по какой-либо интересующей теме, а также он развивает и лидерские качества учащихся.

Я предложила детям литературный квест по произведению Александра Сергеевича Пушкина «Капитанская дочка». Дело в том, что изучение этого произведения пришлось на момент обучения в дистанционной форме, поэтому большую часть работы детям пришлось выполнять самостоятельно, но так как читать любят не все, то для некоторого этого произведения так и осталось загадкой. В моём классе есть Арина, которая обладает критическим мышлением и очень любит читать. Она выполнила роль наставника для 1 группы детей. К Арине присоединились Алина, Доминика и Катя. Они занимались составлением карточек с эпитафиями ко всем главам повести, но Арина предложила карточки сделать в виде предметов, которые в этих главах являлись помощниками при решении проблем. Остальные участники группы поддержали её, и работа началась. Группа сформировалась. Для прохождения следующей станции квеста нужен был наставник, им становится Эрик, который любит историю, увлекается этим предметом не только в рамках школьного предмета, но и самостоятельно. Станция называется «Пугачёвщина». Нужно было составить вопросы по истории пугачевского бунта. Эрик привлёк для работы Сашу и Ивана. Они вместе посещают кружок по истории. Образовалась вторая группа единомышленников. На следующем этапе квеста нужен был ученик с компьютерными навыками работы в социальных сетях. Это Андрей, который идёт в ногу с цифровыми технологиями. Он получил задание сделать челлендж по повести, выставить его в Instagram или VK. К Андрею присоединились Кирилл и Денис. Итак, объединив ребят в группы с разными способностями и интересами во главе с наставниками, мы изучили повесть через работу по форме

взаимодействия «ученик –ученик». Такая форма помогает детям конструктивно взаимодействовать с другими детьми и с учителем. Квест помогает продемонстрировать каждому ученику запас прочности знаний или незнаний.

Ученики 8 класса - это дети, которые находятся на ступени профессионального выбора. Для помощи ученику в определении профнаправленности предлагаю проект - «Билет в будущее». Первой участницей такого проекта стала Доминика. Своё участие в профессиональной смене школьница сопровождала интересными фотографиями, которые решила выложить в группе класса. Этим материалом увлеклись Иван, Кирилл, Алина, Богдан, София. Они обсуждали и делились своими мыслями по поводу новых профессий, востребованных в нашем высокотехнологичном мире. В результате в проекте «Билет в будущее» зарегистрировалось 6 учеников, которые теперь говорят о выборе профессии более основательно и определённо. Ещё пять учеников определились с направлением профессиональной деятельности. Процесс профессионального определения запущен и руководит этим процессом не учитель, а ученики.

Есть ещё одна проблема - это низкая ответственность. При подготовке к какому-либо классному или школьному мероприятию мы снова возвращались к броуновскому движению. Пусть хоть кто, только не я. Так думают многие. Решить проблему низкой ответственности помогает школьное и классное самоуправление. Наш классный отряд называется БОМ (будущее определяет молодёжь). Самоуправление класса начинается с распределения конкретных обязанностей или поручений. Обязанности распределяются ни на одного ученика, а на пару. Например, редколлегия - 2 ученика, актив класса – 3 ученика. Так образовались пары, тройки, в которых ответственность за выполнение какого - либо дела делится так, что друг без друга учащиеся результата не добьются. Например, оформлением классного уголка в начале года занимается редколлегия. Один должен проиллюстрировать этот стенд, другой – набрать текст. Только выполнив свои поручения, пара сможет оформить классный уголок.

Ответственность воспитывается, когда ученик отвечает не только за себя, но и ещё за кого-нибудь. В прошлом году Катя и Настя взяли шефство над учащимися 1-го класса. Помогали классному руководителю 1-го класса проводить классные часы, организовывали досуг детей на переменах. В этом году к ним присоединились ещё Ангелина и Лиза. Сейчас второй класс со своим молодым педагогом

Ермаковой Т.И принимают участие в реализации проекта «Наша «классная» жизнь», а ученицы нашего класса являются наставниками этого проекта.

Стало радовать то, что при проведении многих мероприятий инициаторами являются ученики, а не я. Поэтому воспитательная программа нашего класса постоянно находится на этапе коррекции. Я прислушиваюсь к предложениям детей и стараюсь оказывать помощь в реализации их идей. Следя за новинками современного кинематографа, София посмотрела фильм «В метре друг от друга». Под большим впечатлением она пришла ко мне с идеей создать буктрейлер по этому фильму и запустить его просмотр в классах. Собралась целая группа участников этого дела. София писала текст, Роман подбирал музыку, Катя занималась озвучиванием. И вот буктрейлер готов. Его увидели ученики нашей школы и заинтересовались этим фильмом.

Итак, работа в классе вышла на новый уровень. Группы, которые образуются при выполнении какого-либо классного или школьного дела, конечно, не постоянные, но, побывав в разных ролях, дети находят себя и стремятся стать лучше, глядя на других.

Нужно отметить, что этим инструментом мы пользуемся всего полгода, но уже можно сказать о результатах. В текущем учебном году увеличилось количество учеников нашего класса, принявших участие в школьном туре олимпиад. Пусть немного, но улучшились показатели качества знаний. Результаты ВПР по биологии, географии, обществознанию увеличились на 10 %.

Таким образом, я убедилась, что инструмент наставничества в форме ученик-ученик работает. Воспитательная система класса заработала, стала упорядоченной и эффективной.

Список используемых источников:

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. -[Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ - (дата обращения 30.08.2016 г.)

2. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. - М., Просвещение, 2008 г.

3. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Основная школа / [сост. Е.С. Савинов]. – М.: Просвещение, 2011 г.

4. Пособие Классному руководителю о диагностике процесса воспитания в классе, авт. П.В. Степанов, Д.В. Григорьев, И.В. Степанова, М., 2006 г.

*Галицкая Вера Михайловна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе
БОУ «Тарская средняя общеобразовательная школа № 3»
Тарского муниципального района Омской области*

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ПЕДАГОГАМИ-НАСТАВНИКАМИ «ТАРСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3»

Аннотация

Автор статьи рассматривает развитие наставничества и работу с молодыми педагогами в БОУ «Тарская СОШ № 3» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Учитель будущего».

Ключевые слова: наставничество, наставнические пары, единый методический день.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. [1]

Методическая работа в БОУ «Тарской СОШ №3» из-за малочисленности коллектива - нас 18 педагогических работников (13

учителей, 1 – педагог-психолог, 1 – социальный педагог, 3 – администрация ОУ) - не может быть ориентирована на деятельность предметных МО. Поэтому мы организуем методическую работу в виде единых методических дней и методических часов (1-2 раз в месяц). На методический час собирается весь педагогический коллектив, обсуждаются вопросы повышения качества образования, теоретические, методические проблемы, организуется коучинговая работа по корректировке рабочих программ, изучению отдельных вопросов ФГОС, формированию программ профразвития и т.п.

Единый методический день организуется также с учётом проблем, выявленных в ходе внутришкольного контроля и внешних мониторинговых исследований. План проведения ЕМД составляется в августе-сентябре, утверждается в составе плана учебно-воспитательной работы школы. Методический день включает в себя открытые урочные и внеурочные мероприятия, самоанализ этих мероприятий, во второй части ЕМД обсуждаются проблемные методические вопросы, актуальные темы, касающиеся повышения качества образования, информации от педагогов, прошедших КПК и семинары и другие вопросы.

В БОУ «Тарская СОШ № 3» только одно МО - классных руководителей. В его работе участвуют все классные руководители с 1 по 11 класс - параллельных классов в школе нет. Молодые специалисты вовлекаются также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

Таким образом, в ходе методического часа и ЕМД проводится систематизация опыта педагогов школы и молодой педагог нашего коллектива в первые месяцы педагогической деятельности попадает в атмосферу творчества, взаимопомощи, методической поддержки.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. [2, с. 845-847]

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога- наставника,

который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. [3]

Программа наставничества «Взаимоподдержка – путь к успеху» разработана с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышения его профессионального потенциала и уровня, а также для создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, а также для психолого-педагогической поддержки обучающихся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы. Подпрограмма «Я-новый учитель!» предполагает методическую поддержку по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Задачами являются: создание условий для профессиональной адаптации педагога в коллективе, а также формирование индивидуального стиля творческой деятельности; познакомить педагога с методикой преподавания и традициями ОО. Участниками наставнической пары являются: вновь прибывший педагог, адаптирующийся к школе, и наставник – предметник. Наставником может являться педагог, эффективно работающий в школе, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Результатом наставничества молодые педагоги получают следующие умения:

- 1) планировать учебную деятельность (составить рабочую программу как собственную, так и ученическую на основе творческого поиска через самообразование);
- 2) владеть методикой проведения нетрадиционных уроков (типы урока по ФГОС);
- 3) работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу (как составить характеристику класса);

- 4) проектировать воспитательную систему (основные компоненты воспитательного плана);
- 5) индивидуально работать с детьми (как составить характеристику обучающегося);
- 6) владеть системой контроля и оценки знаний учащихся; (как составить КИМ);
- 7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- 8) повышать методическую, интеллектуальную культуру учителя.

Положительным результатом функционирования системы наставничества и организации методической работы считаем эффективность деятельности молодых педагогов Тарской средней общеобразовательной школы № 3 за последние 10 лет. Итак, в нашем образовательном учреждении 18 учителей, 10 из которых пришли в школу молодыми специалистами, 63% учителей не изменили профессии, а работают и имеют положительные результаты деятельности. Молодые педагоги, работающие в нашей школе, активно участвуют в инновационной деятельности по духовно-нравственному воспитанию, медиации, инклюзивному образованию, реализации ФГОС ООО. Так получается, что уже в первый год своей педагогической карьеры они презентуют свои методические разработки не только на школьном, но и на районном уровне. Конечно же, создать учебное или внеурочное занятие молодому педагогу сложно, но в нашем ОУ осуществляется методическая поддержка как со стороны наставника, так и со стороны всего коллектива при организации такой деятельности. Могу отметить как положительные, так и отрицательные стороны малочисленного коллектива. Минус - это невероятная перегруженность учителей не только основной работой (подготовкой к предметной деятельности), но и воспитательной, профсоюзной и другой работой. Сложности с расписанием занятий - если один человек на КПК, семинаре и др, то страдает весь коллектив, меняется расписание - увеличивается количество уроков. Плюсами считаем мобильность малого коллектива. Мудрые говорят: «Успех обычно приходит к тем, кто слишком занят, чтобы его просто ждать». Наш коллектив постоянно в движении, в работе, поэтому мобилен, активен, а также молод и динамичен.

Список используемых источников:

1. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskie rekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf> (дата обращения: 15.03.2021).

2. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 15.03.2021).

3. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru. (дата обращения: 15.03.2021).

***Довженко Татьяна Владимировна,**
заместитель директора по научно-методической работе,
БОУ «Русскополянская школа №2 имени Героя Советского Союза
Г. Г. Светецкого» Русско-Полянского муниципального района
Омской области*

ЗАЩИТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОЕКТА ООО В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Аннотация

Автор статьи предлагает стратегию взаимодействия обучающихся в процессе подготовки и защиты индивидуального проекта основного общего образования в реализации наставнической формы «ученик-ученик».

Ключевые слова: индивидуальный проект, наставник, наставляемый, моральная поддержка, стратегия, развитие личности и потенциала обучающегося.

Индивидуальный проект представляет собой в БОУ «Русскополянская школа №2» работу, выполняемую обучающимся 9 классов на уровне одного или нескольких учебных предметов с целью продемонстрировать свои достижения в сфере:

- мета предметных результатов освоения ООП ООО за курс основной школы;
- самостоятельного освоения содержания и методов избранных областей знаний и/или видов деятельности;
- проектирования и осуществления целесообразной и результативной деятельности (учебно-познавательной, конструкторской, социальной, художественно-творческой, иной).

Выполнение индивидуального проекта обязательно для каждого обучающегося 9 классов, занимающегося по ФГОС ООО. [2]

Цель индивидуального проекта для обучающихся: продемонстрировать свои достижения в самостоятельном освоении избранной области.

Задачами выполнения проекта являются:

1. Обучение планированию (учащийся должен уметь четко определить цель, описать шаги по ее достижению, концентрироваться на достижении цели на протяжении всей работы).

2. Формирование навыков сбора и обработки информации, материалов (уметь выбрать подходящую информацию, правильно ее использовать).

3. Развитие умения анализировать, развивать креативность и критическое мышление.

4. Формирование и развитие навыка публичного выступления.

5. Формирование позитивного отношения к деятельности (проявлять инициативу, выполнять работу в срок в соответствии с установленным планом).

Требования к защите проекта:

1. Защита проектов осуществляется на внутришкольной конференции проектных и исследовательских работ. Защита проводится по секциям в соответствии с тематикой проектов. При необходимости создается секция социальных проектов и исследований, а также секция интегративных проектов. Расписание работы секций объявляется заранее.

2. Для проведения конференции создаётся экспертная комиссия, в состав которой могут входить учителя, члены научного общества учащихся, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, администрация образовательного учреждения и иные квалифицированные работники. Количество членов комиссии не должно быть менее 3-х и более 7 человек.

Состав комиссии для оценки индивидуальных проектов назначается приказом директора школы.

3. Процедура защиты проводится в устной форме с обязательной демонстрацией фрагментов проекта или презентации и не должна превышать 10 минут, количество слайдов в презентации – не более 16. Обучающийся раскрывает актуальность, поставленные задачи, суть проекта и выводы. Далее следуют ответы на вопросы комиссии.

4. Экспертная комиссия оценивает уровень проектной деятельности конкретного обучающегося, дает оценку выполненной работы.

Проектная работа оценивается в БОУ «Русскополянская школа № 2» по следующим критериям:

1. Способность к самостоятельному приобретению знаний и решению проблем, проявляющаяся в умении поставить проблему и выбрать адекватные способы её решения, включая поиск и обработку информации, формулировку выводов и/или обоснование и реализацию/апробацию принятого решения, обоснование и создание прогноза, модели, макета, объекта, творческого решения и т.п. Данный критерий в целом включает оценку сформированности познавательных учебных действий.

2. Сформированность предметных знаний и способов действий, проявляющаяся в умении раскрыть содержание работы, грамотно и обоснованно в соответствии с рассматриваемой проблемой/темой использовать имеющиеся знания и способы действий.

3. Сформированность коммуникативных и регулятивных универсальных учебных действий.

Таким образом, качество выполненного проекта и предлагаемый подход к описанию его результатов позволяют в целом оценить способность учащихся производить значимый для себя и/или для других людей продукт, наличие творческого потенциала, способность довести дело до конца, ответственность и другие качества, формируемые в школе.

В рамках проекта «Грани успеха» по реализации модели наставничества по форме «ученик-ученик» в БОУ «Русскополянская школа №2» запланирована защита индивидуальных проектов обучающихся 9 классов за курс основного общего образования.

Цели реализации программы «Грани успеха»:

- психолого-педагогическая поддержка обучающихся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы;

- внедрение практики наставничества в образовательную деятельность. [1]

По установленному графику девятиклассники защищаются в январе и марте. Учитывая внедрение модели наставничества, наша школа разработала следующую стратегию относительно обучающихся 9 класса. 16 января 2021 года прошла первая волна защиты ИИП. Успешно защитились 5 девятиклассников. На вторую волну, которая была запланирована на 30 января, заявили 19 обучающихся. Обучающиеся первой волны стали наставниками и были привязаны к четырем наставляемым из второй волны. Задачи наставников: поделиться опытом подготовки к проекту, к защите-выступлению и оказать психологическую поддержку сверстникам. После второй волны защиты индивидуальных проектов у нас уже 24 наставника на третью волну - 13 марта 2021 года. Всего обучающихся 9 классов в школе 49. Соответственно, уже образовались наставнические пары «один к одному», за исключением только одного варианта - один наставник к двум наставляемым. Таким образом, переходя из роли наставляемых в наставников, происходит взаимодействие успевающих учеников со слабоуспевающими или испытывающими затруднения, что способствует успешному развитию личности и раскрытию потенциала обучающегося.

Наставник – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Кроме передачи опыта, на наставнике лежит ответственность по сопровождению наставляемых к результату.

В ходе работы наставник-девятиклассник выясняет текущее состояние работы над проектом, обсуждает какой результат (продукт проектной работы) наставляемый представит к защите, делится своим опытом защиты, отвечает на возникшие вопросы. Наставник-девятиклассник помогает и поддерживает наставляемого в его работе над проектом, но не отвечает за результат работы, так как каждый обучающийся работает над проектом индивидуально с педагогом. На защите проекта задача наставника морально поддержать наставляемого, сопереживать ему, но не вмешиваться. Защита проекта – это результат совместного труда.

Полученные результаты внедрения данной стратегии помогут эффективно и продуктивно организовывать различные формы

деятельности обучающихся с помощью наставнических взаимодействий, способствовать содержанию и развитию сообщества наставников и наставляемых.

Список используемых источников:

1. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества / Н.И. Горшков, Н.Е. Катунина. – Омск: Издательский центр КАН, 2021. – 32с. – ISBN 978-5-907156-75-3. – Текст: непосредственный.

2. Положение об индивидуальном проекте обучающихся 9 классов по ФГОС ООО БОУ «Русскополянская школа №2» <http://ou2.rpol.obr55.ru/%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%bd%d0%b0%d1%8f%d0%b4%d0%b5%d1%8f%d1%82%d0%b5%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d1%8c/>

Дорошенко Наталья Михайловна,
заместитель директора БПОУ Омской области «Усть-Заостровский сельскохозяйственный техникум»,
Гайдамак Ирина Николаевна,
мастер производственного обучения БПОУ Омской области «Усть-Заостровский сельскохозяйственный техникум»,

СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Аннотация

Авторы статьи рассматривают проблему наставничества в направлении «педагог – обучающийся».

Ключевые слова: наставник, поддержка, сетевое взаимодействие, проект, занятие.

В современном, стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. Деятельность наставника – важная деятельность в образовательном учреждении. Наставничество помогает обеспечить единство социального и профессионального воспитания, успешной адаптации обучающихся.

С уверенностью можно сказать, что любому подростку на этапе взросления нужен значимый взрослый, который мог бы ответить на волнующие и пугающие вопросы, помочь, принять его таким, каков он есть и в прямом смысле наставить на путь.

Другой вариант – педагог, именно его с древнейших времен называют наставником и ментором, человеком, который открывает глаза на истину, советует и направляет, не забывая поддерживать.

Социальный портрет обучающихся БПОУ «Усть-Заостровский сельскохозяйственный техникум» разнообразен. Особую категорию обучающихся составляют категория из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Но вхождение выпускников таких учреждений в самостоятельную жизнь сопряжено с большими сложностями и не всегда проходит успешно. Наблюдение за такими детьми показывает, что выпускник учреждения для детей - сирот, вступая во взрослую жизнь, сталкивается с рядом проблем: решение жилищных вопросов, организация быта, досуга, умение распоряжаться деньгами, взаимодействие с широким социумом и другие.

Молодые люди оказываются неготовыми к жизни, и у них начинаются проблемы, которые в совокупности приводят к утрате желания получать профессию, стремления построить здоровые семейные отношения.

В связи с этим в техникуме организовано социально-педагогическое сопровождение, которое призвано оказывать помощь таким подросткам в адаптации в новой социальной среде, в выстраивании конструктивной стратегии самостоятельной жизни, создании новых крепких социальных контактов как с близким окружением, так и с государственными структурами.

Помощники и опора таких детей - наставники. Наставники - это те взрослые, которые с ними взаимодействуют в профессиональной образовательной организации. В свою очередь, успех решения указанных проблем зависит от того, как взаимодействуют с обучающимися - педагоги, воспитатели общежития, кураторы учебных групп, мастера производственного обучения, социальный педагог, администрация и все сотрудники техникума, сопровождающие ребенка в этот период.

Социально-педагогическое наставничество в образовательном учреждении - это:

- социально – информационная помощь;
- социально – правовая защита обучающихся;

- социально – педагогическое сопровождение;
- развитие творческой активности обучающихся.

Целью социально – информационной помощи является своевременное информирование детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по вопросам социальной заботы, помощи и поддержки.

Содержание работы по обеспечению информацией по вопросам социальной заботы, помощи и поддержки определяется технологией информирования индивидуального характера, бесед с обучающимися из числа детей – сирот и наблюдения носят диагностический характер, позволяют выявить уровень социально-правовой информированности, проводимая работа, способствует развитию общих компетенций: эмоционально-психологических, регулятивных, аналитических, коммуникативных через индивидуальные и групповые консультации.

Содержание всех проводимых мероприятий направлено на повышение социально-правовой информированности и повышение компетентности обучающихся в рамках регулятивных компетенций. Одним из направлений взаимодействия является сотрудничество со специалистами с БУ «Центр поддержки семьи», с которыми нас связывает многолетняя совместная работа. Все первичные разработки по проведению семинаров, тренингов и т.д. апробируются на базе образовательного учреждения.

Деятельность осуществляется по плану совместной работы по постинтернатному сопровождению детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей на учебный год.

Мероприятия, проводимые в техникуме, определены по следующим направлениям:

- повышение уровня информированности о ценностях здоровья, здорового образа жизни по программе «Азбука здоровья»;
- коррекция профессионального становления по программе «Твоя жизнь, твой выбор»;
- формирование экономических и социально-бытовых навыков по программе «Полезная экономика»;
- формирование семейных ценностей по программе «Я+ТЫ»;
- повышение правовой грамотности по программе «Закон и мы».

В 2019 году мастер производственного обучения техникума принимала участие в областном конкурсе «Лучший специалист постинтернатного сопровождения» в номинации «Лучший наставник» было предоставлено эссе - презентация «Плоды моего наставничества».

В настоящее время особое внимание государством уделяется проблеме социализации выпускников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и детей из замещающих семей в системе наставничества.

В декабре 2019 года наше образовательное учреждение стало экспериментальной площадкой для проведения и участия в проекте. В рамках Гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов «Наши голоса. Школа развития детско-взрослых сообществ на базе программ социального наставничества», Усть-Заостровский СТ – единственное в регионе учебное учреждение СПО, в котором реализовался данный проект. Организатор БУ ОО «Центр поддержки семьи», специалисты которого два раза в месяц проводили встречи по предложенным сценариям. Дата окончания реализации проекта: 31.12.2020 года.

Формирование и развитие сообщества на базе уже организованной деятельности по наставничеству детей и молодёжи в трудной жизненной ситуации – это многоуровневый процесс долгосрочного вовлечения участников (наставляемых, выпускников, наставников, тьюторов, организаторов) в деятельное самоопределение в социально активной среде с расширением зоны свободы и ответственности.

Целью данного проекта является формирование тиражируемой модели развития детско-взрослых сообществ на базе социальных программ наставничества.

Проблематикой проекта, с учётом целевой аудитории является: выученная потребительская позиция наставляемых, отсутствие условий капитализации приобретённых наставляемыми качеств и компетенций, быстрое выгорание наставников-волонтеров, тьюторов и организаторов, нехватка ресурсов.

Решаемые задачи имеют прорывной, инновационный характер, предлагался нестандартный взгляд на базовые социальные и образовательные отношения в программе наставничества:

1. Освоение территориальными группами участниками средств индивидуализации в программах наставничества (составление индивидуальных маршрутов участников, развитие проектной деятельности наставляемых, организация образовательных событий, развитие многоуровневого и эстафетного наставничества, в т.ч. по

модели «ребёнок-ребёнку», когда обучающийся из позиции наставляемого становится наставником для другого).

2. Освоение территориальными группами участников средств горизонтального управления в программах наставничества (вовлечение наставляемых в управление программой, организация деятельности клуба выпускников, использование методов групповой исследовательской работы).

3. Освоение территориальными группами участников лидерской позиции в развитии стандартов социального наставничества.

В работе экспериментальной площадки приняли участие 10 педагогов, 14 обучающихся. В результате приобретённых качеств и компетенций обучающиеся могут быть волонтерами-наставниками.

Темы занятий в проекте «Наши голоса»:

1. «Лаборатории «Образование для будущего». Наставники и наставляемые определяют реальные, идеальные качества своей позиции и способы достижения идеальных качеств. Какие навыки я приобретаю во время обучения для успешного будущего?

2. «Развитие проектной деятельности участников программ наставничества». Знакомство с такими понятиями, как «проект и деятельность», составление схемы проекта, проблемы и возможности их решения с помощью собственных идей и представлений.

3. «Наставничество по модели «Ребёнок – Ребёнку» («Равный – Равному»)). Как в рамках модели наставничества «Равный – Равному» дети, подростки или взрослые могут стать другому наставником.

4. Проведение воркшопа. «Картирование ролей в программе наставничества. Самоопределение (начало)». Определение качеств, умений и опыта, которыми должен обладать наставник.

Завершением проекта «Наши голоса» стала встреча участников проекта на базе БУ «Центр поддержки семьи».

В ходе работы наставляемые рассуждали о себе как личности, говорили о будущих перспективах своей жизни, с интересом и воодушевлением отнеслись к практике, направленной на формирование ресурсного эмоционального состояния через физическое расслабление.

Одним из приятных моментов в работе площадки, стало посещение занятия министром образования Омской области Дерновой Т.В., участники открыто поделились своими планами.

Несмотря на официальное завершение проекта, на базе техникума планируются встречи сообщества, наставники обучающихся готовы продолжать индивидуальное общение с обучающимися.

Список используемых источников:

1. Основы социального наставничества»: практическое пособие / под общей редакцией Конева Е.В – д.пс.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014 г. – 127 с.

2. Басюк, В. С. Психолого-педагогическое сопровождение развития детей-сирот / В. С. Басюк // Сборник научных трудов по итогам Всероссийской конференции «Психология развития и образования: теория и практика». – Иркутск, 2009. – С. 217-222.

3. Мое будущее. Социальное наставничество. Наставничество в образовании. Интернет источник: <http://моебудущее.рф/>

*Евтеева Алёна Дмитриевна,
заместитель директора МБОУ «Князевская СОШ»
Называевского муниципального района Омской области,
Глор Анна Эдуартовна,
заместитель директора МКУ «РМЦ в сфере образования»
Называевского района Омской области*

УСПЕШНАЯ ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «КНЯЗЕВСКАЯ СОШ»

Аннотация

Представлен опыт работы по моделям наставничества, которые реализуются в школе в 2020-2021 учебном году.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, наставник.

В нашу школу за последние два года пришли работать четыре молодых специалиста. От них поступил запрос об оказании помощи в адаптации на рабочем месте. Так в нашей школе стала реализовываться программа по направлению «Учитель-учитель», где опытный педагог берет «под крыло» молодого специалиста.

В октябре 2020 года наша школа была включена в реализацию Целевой модели наставничества в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка».

Цель внедрения данной программы: формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов школы.

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества - издан приказ о внедрении Целевой модели наставничества, создана управленческая команда по разработке дорожной карты реализации ЦМН, а также пакет документов (положения, дорожная карта).

2 этап. Формирование базы наставляемых и наставников через работу координатора с двумя базами - наставляемых и наставников (директор школы, координаторы, педагоги - будущие участники программы). База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей.

3 этап. Отбор и обучение наставников, запланированное на апрель 2021 года.

4 этап. Организация работы наставнических пар или групп.

5 этап. Организация хода наставнической программы. Непосредственная реализация программы наставничества, привлечение ресурсов для проведения мероприятий.

6 этап. Завершение программы наставничества. Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества. Создание банка лучших наставнических практик, размещение в общем доступе на сайте образовательного учреждения для изучения и практического применения. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла -

вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Выбирая формы наставничества, мы руководствовались актуальными проблемами нашей образовательной организации, связанными с повышением профессионального потенциала педагога, поддержкой обучающихся с особенными образовательными и социальными потребностями, создание условий для профессионального самоопределения обучающихся. В связи с поставленными задачами, выбраны три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Ученик – ученик».

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

Как я уже говорила, у нас в школе работают четыре молодых специалиста. Поэтому мы продолжаем и в этом учебном году работать над Программой по направлению «Учитель-учитель», которая называется «Школа наставничества».

Целью программы является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В целях качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включает:

1. составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
2. подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
3. разработка методических рекомендаций для организации работы;
4. осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
5. анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Работа с молодыми специалистами ведется как индивидуально (опытный педагог помогает адаптироваться, вместе они выстраивают линию разговора, поведения, чтобы молодые педагоги приобретали авторитет у обучающихся), так и в групповой форме (участие в семинарах, тренингах, мастер-классах).

На сегодняшний день у нас результаты следующие:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, педагоги самостоятельно разрабатывают уроки и внеурочные мероприятия, уже к концу первой четверти учебного года у молодых специалистов сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения, молодые специалисты принимают участие в различных семинарах, круглых столах, участвуют в муниципальной и региональной лабораториях молодых.

- Появилась уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

- Положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Отталкиваясь от проблем, выявленных при реализации образовательных программ, мы разработали программу по направлению «Работодатель – ученик», которую назвали «Путь к успеху» и сформировали наставнические пары и группы. Наставником может быть любой педагог школы, обладающий опытом, активной жизненной позицией, высокой степенью мотивации в продвижении обучающихся, а наставляемый – обучающийся, мотивированный на получение и достижение высоких результатов.

Для достижения результатов педагоги-наставники разработали индивидуальные образовательные маршруты, планы мероприятий для работы с группой.

При таком наставническом взаимодействии у школьника формируется умение отвечать на вызовы, которые поступают извне, умение работать в команде, умение выходить из зоны комфорта. Появляется уверенность в себе, в своих силах, способностях.

Результаты по данному направлению:

- Увеличилось количество участников Всероссийской олимпиады школьников как на школьном уровне, так и на муниципальном (7 обучающихся), четверо из них стали победителями

и призерами муниципального этапа и приняли участие в региональном этапе по литературе, биологии, истории, астрономии. По биологии, астрономии и литературе наставниками для обучающихся стали молодые педагоги школы.

- Обучающиеся впервые приняли участие в областных турнирах: Юные химики, Юные историки, Юные физики. Команда «Кремень» (это ученики 9-10 классов) прошла в заключительный этап областного турнира юных физиков, ребята заняли 4 место. Руководителем команды выступил молодой специалист - учитель физики.

- Помимо ежегодного участия в областной интеллектуальной игре «Что? Где? Когда?», в этом учебном году впервые приняли участие в Чемпионате командных игр по функциональной грамотности.

- Молодой педагог Анна Сергеевна подготовила своего наставляемого к районным соревнованиям по лыжным гонкам - второе командное место.

- Учитель математики, педагог со стажем чуть более пяти лет, Елена Сергеевна, в рамках внеурочной деятельности, направленной на формирование математической грамотности, разработала индивидуальный образовательный маршрут для обучающейся 9 класса, находящейся в «группе риска» (обучающаяся с низкими математическими способностями).

- В прошлом учебном году наши обучающиеся 9 класса приняли участие в Муниципальном подпроекте «Будущий учитель – учитель будущего». Вообще, выпускники редко выбирают после окончания школы педагогическую профессию. Для решения этой проблемы мы организовали наставничество в части проведения профессиональных проб «Учитель» для детей, ориентированных на сферу взаимодействия «человек-человек». Учитель-наставник совместно со своим учеником разрабатывает конспект уроков, ученик проводит фрагмент урока.

- Кроме того, двое обучающихся приняли участие в летней профильной педагогической смене в рамках регионального подпроекта «Будущий учитель – учитель будущего», четверо обучающихся получили сертификат о присвоении статуса «Ассистент учителя», трое из них продолжили обучение в педагогическом колледже.

В этом учебном году мы продолжили работу в этом же направлении, добавив наставничество в части проведения профессиональных проб по профессии «Воспитатель».

Еще одно направление, которое мы выбрали для себя – «Ученик – ученик», в рамках этого разработана программа «На одной волне». Проблема, над которой мы решили поработать, типичная для каждой школы. В каждой школе есть слабоуспевающие и слабомотивированные обучающиеся.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым - помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, волонтерство.

Взаимодействие «сильный ученик – слабый ученик» помогает слабому восполнить пробелы при помощи и поддержки своего наставляемого «сильного ученика», что приводит к росту успеваемости.

Взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Обучающаяся 9 класса Екатерина является лидером совета старшеклассников, лидером РДШ в школе, детского объединения «Юность», она является наставником для обучающихся 6 класса, вместе со своим одноклассником Антоном, который является лидером Юнармейской команды «Кремень» учат ребят строевой подготовке, помогают подготовиться к зарнице.

Взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. У нас обучающийся 10 класса Константин является наставником для обучающихся 8 класса.

Ребята вместе приняли участие в подготовке и проведении мероприятия, посвященного году Памяти и славы.

Результаты по данному направлению:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона у обучающегося-наставляемого Марата;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- реализован творческий проект, ребята приняли участие в фестивале РДШ Зимфест и заняли командное третье место и сегодня, благодаря своим наставникам, продолжают принимать участие в различных мероприятиях, акциях, т.е. идут за своими лидерами.

Список используемых источников:

1. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДНС, Москва, 2014 г.
2. Организация наставничества в школе
<https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole>.
3. <http://www.rosolymp.ru/nastavnichestvo/#>.

Костюченко Галина Фёдоровна,
учитель истории, наставник,
МОБУ «Новокошкульская СОШ» Тюкалинского
муниципального района Омской области

ПУТЬ К УСПЕХУ (ИЗ ОПЫТА НАСТАВНИЧЕСТВА)

Аннотация

Представлена система работы с начинающими педагогами в МОБУ «Новокошкульская СОШ» Тюкалинского района. Система работы основана на мониторинге качества уроков начинающих учителей опытными учителями-наставниками и куратором команды. Для достижения приемлемого результата взаимодействия учителя с наставником применяется мониторинговая карта оценки урока в соответствии с ФГОС; устанавливается лично-ориентированный контакт методиста-наставника с молодыми учителями; формируется инновационное поведение наставляемых - участие в различные рода семинарах, курсах повышения профессионального уровня педагогов.

Ключевые слова: наставничество, мониторинг, личностно-ориентированный контакт, мониторинговая карта, взаимодействие.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. В нашей школе сложилась своя система наставничества, которая объединяет деятельность молодых педагогов, куратора, администрацию школы и наставников, прошедших специальные курсы в ИРООО. Работу МОБУ «Новокошкульская СОШ» по данному направлению регламентируют разработанные администрацией и педагогами школы локальные нормативные акты (приказы, положение и программа по Наставничеству, дорожная карта, создан банк данных о наставниках и наставляемых).

В ноябре 2020 г. был организован и проведён круглый стол «Наставничество и модели наставничества». За круглым столом обсуждались современные образовательные технологии наставничества: «Коучинг-технология», «Технология тьюторства», «Супервизия», «Консалтинг». Обменялись мнениями по этим вопросам с коллегами из Белоглазовской СОШ, Кабырдакской СОШ. Для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, проведён семинар-тренинг «Технологии наставничества: решение практических кейсов по реализации функций наставника». На семинаре педагоги разрабатывали свой вариант решения предложенных педагогических ситуаций с применением инструментов технологий наставничества. Форма проведения: команда - команда. В целях исследования профессиональной мотивации педагогов, углубления процесса самопознания, формирования групповой сплоченности в нашей школе был организован мастер-класс «Мои профессиональные мотивы». Были сформулированы основные задачи наставников:

1. Оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии.
2. Передача личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника.

4. Развитие его личностных качеств, коммуникативных умений и методических знаний.

5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей и другие.

При составлении плана работы с наставляемыми нами было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации. Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель (их у нас в школе 4 человека) в своей работе. Поэтому наставники обобщили типичные ошибки начинающих учителей:

- неумение справиться с дисциплиной в классе;
- трудности в оценке знаний (формальный подход, завышение, занижение баллов);
- непрофессиональное поведение в трудных ситуациях (растерянность, агрессивная реакция и даже обида на ученика);
- отсутствие стойкости и терпения в преодолении трудностей;
- затруднение в учете индивидуальных особенностей (все учащиеся «на одно лицо»);
- неадекватная самооценка и защитная реакция иногда приводят к конфликтам с коллегами, родителями, учащимися, администрацией и даже с наставником.

В целях устранения типичных ошибок были проведены психологический консилиум, семинары, тренинговые игры. Большая роль принадлежала школьному психологу и Службе школьной медиации. Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники составили целевую программу сотрудничества с ними, что потребовало четкого осознания целей и задач. Были определены «болевы́е точки» в педагогической деятельности начинающего учителя с целью предупредить типичные ошибки в обучении, формировании устойчивых принципиальных позиций в проведении урока. Наставники нашей школы сопровождают молодых педагогов, наблюдают за динамикой их адаптации и профессионального роста. Диагностика наших подопечных проводится

путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

1. Планирование работы.
2. Организация деятельности учителя.
3. Контроль деятельности самого учителя и обучающихся (в том числе и во время посещения уроков молодых коллег).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодыми педагогами, наставники выявили следующие профессиональные проблемы: недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации. Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающих педагогов уходила на подготовку к уроку и, как следствие, возникала усталость, угасал интерес к работе. Наставники посчитали своей задачей дать своим коллегам инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям, помогли им в составлении и корректировке рабочих программ. Молодые специалисты прошли курсы повышения квалификации. Под руководством координатора наставники систематически посещают уроки молодых педагогов, анализируют их с точки зрения соответствия требованиям ФГОС на основе специальной мониторинговой карты. Особо оговариваются правила профессиональной этики обсуждения урока начинающих педагогов с позиций бережного и тактичного отношения к недостаткам, акцент делается на оказании помощи в поиске путей совершенствования, поощрении за минимальный успех и поддержке молодого специалиста [2, с.57]. Уроки одного и того же учителя посещаются несколько раз в полугодие, чтобы выявить динамику качества уроков. Систематический мониторинг уроков молодых педагогов позволяет наглядно видеть динамику их развития и те трудности, с которыми они пока не могут справиться. По результатам мониторинга составляется аналитическая справка с рекомендациями для каждого отдельного педагога, проводится административное совещание с участием наставников. На данный момент молодые учителя под руководством наставников проводят уроки по технологии Lesson Study. Для более эффективной работы с молодыми специалистами наставники и куратор готовят для них различные "памятки": обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями.

Хочется особое внимание уделить формам работы. Выбор формы работы с молодыми специалистами в нашей школе начинается всегда с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где они рассказывают о своих трудностях, проблемах, неудачах. В своей работе с молодыми педагогами наставники применяют наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. Молодые коллеги проводят открытые уроки для учителей школы, района; выступают с докладами на педсоветах и РМО (ассоциациях), конференциях, участвуют в творческих лабораториях молодых учителей района. Положительно себя у нас зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей [4, с.35]. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и происходит объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу. Учителя-наставники помогают создать портфолио молодому специалисту, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Творческие отчёты молодых коллег в конце года становятся традицией в школе. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей.

Список используемых источников:

1. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО- № 4 2010 — с 87–99. – Текст: непосредственный.
2. Русалинова А. А. Руководство профессиональным становлением молодых учителей: Сб., научных трудов / Под редакцией С. Г. Вершловского. М.: АПН СССР, 1998, — 80 с. – Текст: непосредственный.
3. Осашина О. Ю. Деятельность руководства школы по адаптации молодых учителей // Молодой ученый. — 2016. — №17. —

С. 144-147. — URL <https://moluch.ru/archive/121/33412/> (дата обращения: 23.03.2021). – Текст: электронный.

4. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 24.03.2021). – Текст: электронный.

*Кошелева Татьяна Владимировна,
учитель начальных классов БОУ «Гимназия №26» г. Омска*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ШКОЛЬНОГО УЧИТЕЛЯ СО СТУДЕНТАМИ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

*«Настоящий учитель тот, кто может спуститься
с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за
руку, снова совершить восхождение»*

Ш. Амонашвили

Аннотация

Раскрывается роль школьного учителя - наставника в организации педагогической практики студентов, в которой неотъемлемой частью является совместное плодотворное взаимодействие между школой и педагогическими учреждениями профессиональной направленности.

Ключевые слова: наставник, взаимодействие, «формула успеха», профессионализм, педагогическая практика, эффективный механизм.

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством педагога является умение учиться. А это есть -готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – всё это характеристики деятельности успешного педагога - профессионала.

Современная система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и

умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных за максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. И этот процесс будет проходить за более короткие сроки и плодотворнее, если период взаимодействия педагога и студента начать на этапе прохождения педагогической практики.

Важнейшей составной частью профессиональной подготовки и в целях формирования у студентов целостного представления о воспитательно-образовательном процессе является педагогическая практика. Она позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической деятельностью по выполнению обязанностей педагога в общеобразовательной школе. Вот здесь и начинается работа одной из форм наставничества: модель личности школьного учителя-наставника, взаимодействующего со студентами. А правильно организованное сотрудничество между школой и педагогическими учреждениями профессиональной направленности и есть формула успеха данного направления.

Во время практики пробных уроков и занятий в школе организована работа по наблюдению и анализу учебно-воспитательного процесса в начальных классах, изучению методов, приемов проведения уроков, внеклассных занятий по предмету, а также способов руководства познавательной деятельностью младших школьников с учетом индивидуальных особенностей, изучения особенностей различных образовательных программ.

Школьный педагог, работающий со студентами, постоянно совершенствует свои знания и умения, принимает участие в научно-практических конференциях, обсуждает на совместных педагогических советах возникшие проблемы и достижения, обменивается опытом работы. По мнению В.Я. Ляудиса, подобное взаимодействие может рассматриваться как совместная деятельность обучающего и обучаемых, в ходе которой реализуются сотрудничество и диалог, что необходимо как для становления личности студента, так и для развития школьного педагога [2, с. 37].

Таким образом, возникающая связь взаимодействия школьного учителя и студента является эффективным механизмом наставничества сегодня и заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость будущего молодого специалиста получить преждевременную поддержку профессионала,

который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Целью и содержанием подобного взаимодействия выступает передача педагогического опыта, так как учительский опыт обладает особенной ценностью [1, с. 102]. Эффективность и результативность процесса передачи педагогического опыта в значительной степени определяется личностью учителя-наставника, способного на установление доверительных, индивидуальных и в то же время требовательных отношений сотрудничества. Здесь важны чисто человеческие и личностные качества: любовь к профессии; саморефлексия; эмпатичность; коммуникативность; гибкость, эмоциональная привлекательность.

Особое место занимают профессиональные умения и способности (коммуникативные, организаторские, конструктивно проектировочные, аналитические, умение обобщать и передавать свой педагогический опыт, умение организовать совместную со студентом педагогическую деятельность, способность к сотрудничеству).

Можно выделить следующие критерии, которым должен отвечать учитель-наставник как субъект развивающего взаимодействия со студентом:

- 1) высокий уровень профессионального мастерства;
- 2) субъективная значимость для студента;
- 3) профессиональная индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта;
- 4) способность вызвать доверие у студента, установить духовный контакт, организовать развивающее взаимодействие;
- 5) желание передавать свой опыт.

Развивающее взаимодействие помогает студенту увидеть цели профессионального роста (есть на кого равняться) и создает условия для их достижения. Учителю-наставнику необходимо создать такие условия для студента, чтобы оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Ведь даже студент несёт определенную ответственность за качество своей работы, результат которой ожидают учителя, ученики, родители [3, с. 81].

Безусловно, роль наставника велика. Учитель и студент работают вместе, как одна команда, решая главную задачу –

формирование профессиональных компетентностей. Для студента школа уже не будет казаться опасным, неизвестным и таинственным местом [4, с. 37]. Наставник помогает ему увидеть, чему и как можно научиться, опираясь на свой профессиональный опыт, и ведёт его к новым открытиям. Результатом работы учителя-наставника со студентом является его желание работать по профессии. Полезное и эффективное взаимодействие опытного педагога и студента позволяет безболезненно влиться будущему молодому специалисту в образовательное пространство уже как полноправного члена педагогического коллектива.

Для меня на данный момент эта тема актуальна. Школьный учитель - это человек, который вызывает или не вызывает у студентов желание учиться. Для меня в свое время эту способность учиться буквально открыли педагоги базовой школы Тюкалинского педагогического комплекса, которым я очень благодарна. Потому что они всегда демонстрировали знания и заражали невероятной энергетикой, поддерживали во всех начинаниях и идеях. Что и давало мне надежду когда-нибудь через много-много лет тоже стать чьим-то плечом, маяком и добрым помощником в становлении этой замечательной и благородной профессии. Хотелось бы пожелать нам всем, чтобы мы стремились поднимать свой рейтинг и получали только положительные отзывы.

Список используемых источников:

1. Бордовская С.Н. «Психология и педагогика» - М.: Издательство петербургского университета, 2000 г. 409 с. – Текст: непосредственный.
2. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. —2016. — №6. — С. 845-847. – Текст: непосредственный.
3. Ляудис В.Я. Психолого-педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся / под ред. А.А. Бодалева, В.Я. Ляудис. М., 1980. – Текст: непосредственный.
4. Слостёнин В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки // Слостёнин. М.: Изд. Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2000. С. 51-186. – Текст: непосредственный.

*Савкина Алена Сергеевна,
методист, БУ ДО «Омская областная СЮТ»*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОДДЕРЖКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация

Рассматриваются вопросы введения системы наставничества в практику учреждений дополнительного образования.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, куратор.

Лучший способ приобрести умения и навыки – это взаимодействие человека с человеком в разнообразных формах лично значимой деятельности. Это взаимодействие отлично укладывается в рамки наставничества как особого типа отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надёжность, умение гармонично взаимодействовать на принципах сотрудничества.

Наставничество в истории педагогики - явление далеко не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Сегодня тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»). Так, в рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% обучающихся и 70% педагогических работников общеобразовательных организаций.

Практика наставничества вводится на территории Омской области на основании Распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 № 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» и Распоряжения Губернатора Омской области от 09.10.2020 № 119-р «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Омской области».

Целью внедрения Региональной Целевой модели наставничества в Омской области является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Омской области. [1]

Разрабатывая и внедряя систему наставничества, необходимо учитывать специфические особенности дополнительного образования. Прежде всего, то, что в учреждение приходят дети с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия в социальной среде. Успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности детского творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности и доверительных отношений, которые можно обеспечить путём целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

Организация наставничества по форме «ученик-ученик» способствует успешному освоению образовательной программы каждым ребёнком (и наставляемым, и наставником) вследствие усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности, а также установлению доброжелательной атмосферы сотрудничества и снятию психологических барьеров. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Основными задачами в процессе взаимодействия наставляемого и наставника является:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

В процессе реализации программы по форме «ученик-ученик» в различных творческих объединениях нашего учреждения при помощи методов педагогического наблюдения и анкетирования были сформированы пары обучающихся. В сложившихся парах обучающимися совместно с педагогами и куратором составлены индивидуальные планы (комплексы мероприятий). Наставническую пару объединяет не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему» или от «равного» к «равному» (когда в паре ровесники), но и умение строить социальные отношения, получать новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить.

На сегодняшний день можно говорить о частных случаях результативности существующих наставнических пар. Например, пара Чусов Глеб и Наточий Арсений (объединение автотомоделирования, педагог Савиных Дмитрий Анатольевич) с 31 января по 5 февраля 2021 года принимала участие в областных зимних соревнованиях по автотомодельному спорту «Ледяной приз», где Арсений занял третье место в классе моделей «АС – 2». Если на 1 октября 2020 года в программы наставничества по форме «ученик – ученик» было вовлечено 4 наставника и 8 наставляемых, то к 1 марта количество обучающихся увеличилось до 90.

Наставник нужен сегодня и молодым педагогам, и новым специалистам, приходящим в систему дополнительного образования. Специфика учреждений дополнительного образования такова, что зачастую работать с детьми приходят узкопрофилированные специалисты, не имеющие педагогического образования, либо, наоборот, учителя школ, имеющие отдаленное представление об аэроквантуме, автотомодельной лаборатории, радиоконструировании. В такой ситуации становится необходимым 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 первую разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри

образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Программа наставничества БУ ДО «Омская областная СЮТ» по форме «учитель-учитель» включает в себя два направления: практико-ориентированное обучение групп педагогов (семинары-практикумы по методике организации судейства на соревнованиях различных уровней, образовательные сессии для работников Центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», ВКС для педагогов дополнительного образования и т.д.) и парное взаимодействие молодых специалистов с опытными педагогическими работниками. Общее количество наставляемых (групп педагогов из различных образовательных организаций г. Омска и Омской области, принявших участие в видеоконсультациях, образовательных сессиях, семинарах-практикумах, круглых столах) за шесть месяцев 2020-2021 учебного года составило 338 человек. В реализацию этой формы наставничества активно включились педагоги Д.А. Беляев, С.А. Стрельба, Ю.В. Шурова, Э. Ибрагимов, С.С. Аллагулов, А.С. Чинянина. Что касается парного взаимодействия педагогов, то здесь представляется очень широкое поле деятельности. От повышения компетентности молодого специалиста в области планирования и организации учебного занятия до подготовки его к прохождению процедуры аттестации на квалификационную категорию. В настоящее время одна из пар реализует мероприятия по индивидуальному плану «Конкурс». Михайленко Максим Витальевич в роли наставника оказывает консультативную помощь Стрельбе Сергею Александровичу по подготовке конкурсных материалов для участия в областном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям». Данное взаимодействие выстраивается по типу «наставничество ровесниками». Максим Витальевич имеет опыт успешного участия в данном конкурсе в 2019 году и готов поделиться им с коллегой.

В 2021 году в учреждении планируется внедрение формы «студент – ученик». Подписано соглашение о сотрудничестве Областной станции юных техников и федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина.

В практике дополнительного образования всегда присутствовали элементы наставничества: старшие обучающиеся

привлекались к проведению мастер-классов, массовых мероприятий, разработке совместных проектов, освоению новых технологий изготовления моделей, учебных исследований. На современном этапе развития общества данная методология не теряет своей актуальности и, как одна из форм поддержки обучающихся и повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов, становится неотъемлемой частью образовательного процесса учреждения.

Список используемых источников:

Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Омской области. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» - URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshchenia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/> - Текст: электронный.

*Сосковец Вера Леонидовна,
заместитель директора,
куратор программ наставничества,
БПОУ Омской области «Тюкалинский профессиональный
колледж»*

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация

Представлена организация работы по внедрению целевой модели наставничества в колледже через реализацию четырех форм наставничества «преподаватель – преподаватель», «преподаватель – студент», «работодатель – студент», «студент – студент».

Ключевые слова: наставничество; программа наставничества; привлечение молодых специалистов; адаптация первокурсников; продуктивное партнерство.

Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество.

В колледже разработана дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении на 2020-2021 учебный год. Созданы рабочие группы, состоящие из педагогов, работодателей и студентов для реализации различных форм наставничества. За реализацией каждого направления определен ответственный. Наставничество реализуется по четырем формам, по каждой из которых разработана программа наставничества.

Программа наставничества «Старт в будущее» разработана в целях реализации такой формы наставничества, как «работодатель - студент», которая в колледже реализуется не первый год. В настоящее время в программу включены 23 наставника и 54 наставляемых. Начиная с 2018 года в пяти организациях г. Тюкалинска закреплены наставники обучающихся в период прохождения практики (СППК «Тюкалинский хлеб», Кафе «Гермес», ООО «Ярославское», Дом детского творчества, Детско-юношеский центр»). Особое внимание организации наставничества уделяется в ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго». В рамках реализации Программы привлечения молодых специалистов, разработанной ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго», и в целях повышения качества их подготовки в период прохождения производственной практики и во время работы в летнем студенческом энергетическом отряде издается приказ о закреплении наставника, который сопровождает обучающегося на период всего обучения в колледже. Наставник за работу со студентами в соответствии с приказом получает денежное вознаграждение. В роли наставников команд-участниц при проведении конкурса профессионального мастерства «Олимпиада молодых энергетиков» принимают участие молодые сотрудники кампании.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы. Стоит отметить, что более 50% сотрудников Тюкалинского, Крутинского и

Называевского РЭС – это выпускники Тюкалинского профессионального колледжа.

Форма наставничества «студент-студент» реализуется через программу «Творчество. Поддержка. Успех». Она позволяет сопровождать подготовку обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, в том числе чемпионату Ворлдскиллс: студенты - участники помогают психологически настроить будущих участников, подсказывают решения организации труда. Так, участники регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldskillsRussia по компетенции «Преподавание в младших классах» и по компетенции «Поварское дело» уже принимают участие в подготовке к следующему чемпионату.

Особенно актуальна эта работа в период адаптации первокурсников. Наставниками быть выразили желание студенты 3 курса специальности Педагогика дополнительного образования у студентов 1 курса. В колледже функционирует театральная студия «Искра», активными участниками которой являются студенты 3 курса. Наставники являются победителями муниципальных и региональных конкурсов и имеют хорошую успеваемость. Они и стали наставниками первокурсников. При формировании пар обязательно учитывалось желание работать в паре. Основной задачей при реализации направления является сопровождение процесса социализации студентов (включение их в студенческую жизнь, развитие у наставляемых компетенций и навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах). Как результат ожидается повышение интереса студентов к будущей профессии, участие первокурсников в творческих мероприятиях.

При реализации такой формы, как «преподаватель – студент» разработана программа «Мы вместе» и обеспечивается индивидуальное сопровождение обучающихся, у которых низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения. Здесь на первый план ставится задача развивать у обучающихся способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, т.е. метакомпетенцию.

Решению такой задачи, как поддержка молодых специалистов способствует создание системы наставничества в рамках реализации формы «преподаватель – преподаватель». В данном направлении разработана программа «Мы – партнеры». В колледже в 2020-2021

учебном году работают два молодых специалиста. Как молодых, так и вновь принятых преподавателей необходимо мотивировать к совершенствованию, развитию и достижению самореализации. Без такой поддержки молодые специалисты не смогут добиться успеха и не будут удовлетворены своим преподаванием.

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен и требует времени на его реализацию. Считаем, что успешным результатом будет не прямое руководство над наставляемыми, а прежде всего добровольное участие наставника в их жизни на условиях продуктивного партнерства и тесных доверительных отношений.

Список используемых источников:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. 0 М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. - URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf - Текст: электронный.

*Струцкая Анна Владимировна,
преподаватель БПОУ Омской области «Омский
педагогический колледж №1»*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ, ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Аннотация

Рассматривается проблема наставничества как эффективная форма сопровождения обучающихся с ОВЗ, инвалидностью, так как развитие региональной системы инклюзивного профессионального образования является приоритетным направлением в деятельности базовой профессиональной организации БПОУ Омской области «ОПК №1». Целью деятельности колледжа является создание специальных условий обучения студентов с инвалидностью ОВЗ по всем видам нозологий.

Ключевые слова: наставник; тьютор; наставляемый; формы взаимодействия; модели взаимодействия.

Современная ситуация развития Российской Федерации обусловила реализацию инклюзивного образования как приоритетное направление социальной образовательной политики. Для обучающихся с ОВЗ, инвалидностью характерен ряд затруднений, не позволяющих раскрыть их потенциал. Преодолеть эти затруднения позволяет наставничество, где в форме диалога на равных передается социальный опыт, знания и умения, создаются условия для самореализации обучающихся с ОВЗ, инвалидностью в социально-значимой деятельности. Наставничество позволит решить проблему профессионального самоопределения, адаптации к учебному процессу, достижения успешности обучающихся с ОВЗ, инвалидностью. [3]

Омский педагогический колледж №1 занимается проблемой инклюзивного образования с 2010 года в рамках экспериментальной площадки ФГАУ «Федеральный институт развития образования» по теме «Инклюзивное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья в рамках профессиональной подготовки». В 2013 году создается на базе БПОУ «ОПК №1» центр инклюзивного образования и дистанционных образовательных технологий, основной целью которого является создание специальных условий для получения профессионального образования лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), инвалидностью; координация усилий по развитию инклюзивной практики в БПОУ «ОПК №1».

Программа наставничества «Рука об руку» предназначена для обучающихся с ОВЗ, инвалидностью первого курса БПОУ «ОПК №1».

Цель программы – разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «преподаватель-студент», способствующих успешному формированию активной жизненной позиции, повышение социальной активности и успешности обучающихся с ОВЗ, инвалидностью в процессе получения профессионального образования в БПОУ «ОПК №1».

Задачи:

1. Преодоление коммуникативных барьеров у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью во взаимодействии со сверстниками, преподавателями.

2. Повышение уровня адаптации к новым условиям обучения у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.
3. Развитие лидерского потенциала у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.
4. Развитие учебной и профессиональной мотивации у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.
5. Повышение уровня самооценки и уверенности в себе у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.
6. Развитие самостоятельности у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью.

Инклюзивное образование в БПОУ «ОПК №1» обеспечивает право каждого обучающегося на доступное профессиональное образование, обеспечивающего их успешную социализацию, эффективную самореализацию в различных видах профессиональной и социальной деятельности в зависимости от потребностей, адаптивных возможностей, личных психофизических особенностей развития и возможностей здоровья. В настоящее время в БПОУ «ОПК №1» количество обучающихся с ОВЗ, инвалидностью – 10 человек, из них с заболеванием опорно-двигательного аппарата - 1 обучающийся, нарушение зрения – 1 обучающийся, общее заболевание – 8 обучающихся.

Форма наставничества преподаватель (наставник) – студент с ОВЗ, инвалидностью (наставляемый) позволит решить проблемы получения студентам с ОВЗ, инвалидностью профессионального образования.

При реализации программы «Рука об руку» используется такая форма наставничества, как «преподаватель-студент». Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося с ОВЗ и инвалидностью и преподавателя колледжа (классный руководитель, тьютор), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации.

При обучении наставляемого используются следующие формы контактов наставника и наставляемого:

- Прямое – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.
- Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.

- Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. [1]

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией, к сложным ситуациям взаимодействия, как с самим обучающимся, так и с его окружением.

Благодаря программе ведется тщательный отбор наставников, который позволяет сделать наставничество безопасным и максимально эффективным. Претенденты в наставники проходят предварительную подготовку, изучают характерологические и поведенческие характеристики лиц с ОВЗ.

На первом диагностическом этапе реализации программы в сентябре-октябре проводится изучение особенностей студентов данной категории, диагностика уровня адаптации обучающихся, склонностей, интересов и способностей, самооценки, изучение лидерских качеств, а также коммуникативных и организаторских способностей; формирование групп студентов с ОВЗ, инвалидностью, включенные в наставничество, формирование наставнических групп «преподаватель-студент», составление индивидуальных планов работы наставников.

Результатом работы на данном этапе становится определение образовательных и социальных дефицитов первокурсников с ОВЗ, инвалидностью и определение актуальных направлений реализации программы наставничества.

На втором этапе с ноября по апрель происходит практическая реализация программы.

Среди реализуемых мероприятий можно отметить такие, как посещение учебных занятий наставляемых. Цель - формирование успешности обучающихся; тренинги, круглые столы, мастер-классы – данные формы работы направлены на формирование активной жизненной позиции, повышение социальной активности и успешности обучающихся с ОВЗ, инвалидностью в процессе получения

профессионального образования в колледже. А также включение наставляемых в конкурсное движение «Абилимпикс» на региональном уровне для формирования у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью эффективной профессиональной ориентации, мотивации к получению профессионального образования.

На заключительном, контрольном этапе реализации программы, в период с мая по июнь, проводится анализ реализации индивидуальных планов работы с наставляемыми, а также оценивается результативность реализованной программы.

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

В завершении еще раз хочется отметить, что в работе с обучающимися с ОВЗ, инвалидностью наставничество является одним их наиболее эффективных средств формирования эффективного и целесообразного социального опыта, воспитания гуманности и морально-нравственных ценностей.

Список используемых источников:

1. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. — 2009. — No4. — С.282–289. URL: <https://grebennikon.ru/article-cziq.html>. — Текст: электронный.

2. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества / Н.И. Горшков, Н.Е. Катунина. — Омск:

Издательский центр КАН, 2021 - 32 с. — ISBN 978-5-907156-75-3. — Текст: непосредственный.

3. Организация специальных образовательных условий для детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях: методические рекомендации / отв. ред. С. В. Алехина. - Москва: МГППУ, 2012. – 92 с. — Текст: непосредственный.

*Тимофеева Ирина Владимировна,
методист БПОУ Омской области «Омский строительный
колледж»*

НАСТАВНИЧЕСТВО В ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Аннотация

Рассматриваются способы взаимодействия наставника и обучающегося в исследовательской работе, в том числе по иностранному языку, представлено содержание некоторых индивидуальных проектов профессиональной направленности.

Ключевые слова: исследовательская деятельность, внеурочная работа, наставничество, общие и профессиональные компетенции.

Учебно-исследовательская работа – важная и неотъемлемая часть учебного процесса и может проводиться в различных видах и формах обучения. Это обеспечивает приобретение студентами необходимых навыков исследовательской деятельности и предполагает постепенное приобщение их к самостоятельному решению производственных задач, способствует развитию у студентов самостоятельности и инициативы, профессиональных навыков и творческих способностей, развивает интерес к избранной профессии. В этих условиях у приобщающегося к новому языку как средству общения формируется творческая компетенция, позволяющая использовать языковые средства в различных контекстах спонтанно и

на продуктивном уровне, которая и обеспечивает коммуникативную деятельность на изучаемом языке. [2, с.8]

Сегодня актуален поиск форм и методов повышения качества образования. Возрастает роль инновационных и экспериментальных методов обучения, направленных на развитие творческих способностей личности. Практика показывает, что преподаватель на занятиях должен, прежде всего, заинтересовать студентов, увлечь нестандартными интересными задачами, демонстрировать свои достижения на конкурсах, выставках. [3, с.76-87]

В этом смысле уместно говорить о наставничестве - универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставляемый - обучающийся по общеобразовательным предметам, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставник - педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. [1; с.2] При этом наставник моделирует продуктивную педагогическую атмосферу в целях познавательного информирования, целевого мотивирования.

Внеурочная работа по иностранному языку в форме творческих групп носит целевой исследовательский характер и направлена на участие в сборе информации для практической части докладов на студенческую научно-практическую конференцию, ее обработку. Она не оторвана от учебного процесса, является его логическим продолжением и личностной потребностью многих обучающихся. Студенты вместе с наставником разрабатывают анкеты, опросные листы, обрабатывают результаты, готовят презентации по материалам исследования. Тем самым формируются и развиваются профессиональные компетенции и профессиональный кругозор будущих специалистов. Студенты видят необходимость изучения иностранного языка и возможность его применения в профессиональной карьере. Самые успешные студенты выступают на конференции в колледже и, как правило, дальше на региональном и всероссийском уровне. Мы рассматриваем это как одно из

необходимых средств развития общих компетенций, а также формирования и совершенствования профессиональных компетенций. Результаты исследовательской работы используются на занятиях.

Например, в группах технического отделения по теме «Способы словообразования в немецком языке» для тренировки и закрепления полученных знаний была организована самостоятельная работа по сбору автомобильных терминов из словарей, справочников, Интернета и их анализ по способам словообразования - суффиксальный, префиксный, конверсия и т.д. В результате был оформлен «Словарь автомобильных терминов».

Творческая группа по сбору информации об основных особенностях кулинарных традиций сибирских немцев среди преподавателей и студентов колледжа, родных и знакомых, выявила наиболее популярные в немецких семьях блюда, способы их приготовления, сравнила названия и выявила причины их различий. При этом студенты практиковались в использовании кулинарных терминов, прониклись исторической значимостью исследования местного материала, научились искать и использовать информацию по специальности в работе и в жизни, был создан диск «Кухня сибирских немцев».

В ходе работы над темой «Использование прилагательных в рекламном тексте на немецком языке» студенты углубили и закрепили свои познания по специальным дисциплинам в области рекламного дела, составлению рекламных текстов, в том числе, на немецком языке. На занятиях будущие специалисты - рестораторы много работают с текстами кулинарных рецептов из разных источников: сборниками рецептов, проспектами немецких ресторанов, газетами и журналами на немецком языке, кулинарными сайтами. В ходе анализа рецептов студенты смогли выявить самые распространенные способы выражения побуждения к действию в кулинарной инструкции: инфинитив, повелительное наклонение, страдательный залог, грамматические конструкции и т.д. Материал исследования широко и эффективно применяется на занятиях для отработки грамматических явлений при составлении и переводе рецептов, их оформлении для интернета – общения.

Интересна и оригинальна работа «Особенности классической немецкой кухни в романе Т. Манна «Будденброки», где целью было разработать меню традиционного немецкого обеда с учетом выявленных в романе особенностей немецкого гостеприимства. Для

этого студент познакомился с творчеством немецкого писателя Томаса Манна, прочитал роман, выявил в местах описания столового этикета, традиционные особенности, детали сервировки, меню, обслуживания по-немецки, а также технологии приготовления традиционных немецких блюд.

Иностранный язык для профессионального использования предполагает знание национальных особенностей этикета, в том, числе и своего собственного. Для этого было проведено выявление тенденций развития казахской посуды на примере конкретных семей в целях пропаганды духовного наследия казахов для повышения культуры межнационального общения в работе «Эволюция казахской национальной посуды». В ходе индивидуального проекта студенты изучили историю, культуру и обычаи казахского народа, описали различные виды казахской национальной посуды в ее эволюции, провели сравнительный анализ семейных традиций гостеприимства прошлого и современности. Был составлен Русско- казахский словарь пословиц и поговорок о еде, посуде и правилах казахского гостеприимства.

Многие заимствованные слова из немецкого языка настолько прочно вошли в повседневную русскую речь, что, кажется, они всегда были русскими. Анализ заимствований из немецкого языка (на примере геодезических терминов) выявил особенности заимствований и систематизировал заимствования из немецкого языка. В ходе исследования были изучены терминологические, этимологические словари, предпосылки, способствующие проникновению немецкой лексики в русский язык. Проанализировав заимствованные слова, был сделан вывод, что большинство иноязычных слов было освоено графическим, комбинированным и морфологическим способами; в меньшей степени – фонетическим и лексическим. Успех работы с терминологией заключается в её разнообразии и систематизации. Коммуникативные компетенции (догадка, перевод, ассоциации и т.д.) позволяют эффективно решать профессиональные задачи, способствуют повышению конкурентоспособности выпускника на рынке труда, позволяют получить доступ к новым информационным ресурсам и расширяют квалификационные возможности.

В результате такой работы студенты не боятся работать с информацией на иностранном языке, ориентируются в ее потоке, могут выбрать нужное, переработать без перевода, представить эту информацию на занятии, поделиться ею на форуме. Бесконтактное

дистанционное общение свойственно нашему времени, и это имеет свои положительные стороны: снимается психологическое напряжение, нет временных ограничительных рамок, можно реализовать свои творческие способности, испытать удовольствие от работы. Это помогает поддерживать интерес, формировать осознанное стремление к самосовершенствованию и адекватную самооценку.

Студенты, активные в проектной и в научно-исследовательской работе, являются, как правило, надежным ядром студенческого самоуправления в колледже. Студенты колледжа ежегодно становятся призерами конкурсов, конференций, олимпиад. Их пример и взаимопомощь мотивирует других обучающихся. Наставничество помогает решить возрастные, эмоциональные проблемы наставляемых, раскрывает личностный потенциал, формирует у них лидерские качества, активную жизненную позицию, современные навыки и компетенции.

Список используемых источников:

1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Омской области. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» - URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/> (дата обращения: 26.03.2021). – Текст: электронный.

2. Гальскова Н.Д. Основы методики обучения иностранным языкам: Пособие для учителя / Н.Д. Гальскова. - М.: АРКТИ-Глосса, 2018. - 391 с. – Текст: непосредственный.

3. Гончаренко В.В. Исследовательская деятельность обучающихся как средство реализации креативности. - Среднее профессиональное образование / Приложение 3/2018. - с. 87-94. – Текст: непосредственный.

Тоненький Алексей Викторович,
преподаватель, заведующий лабораторией
БПОУ Омской области «Омский авиационный колледж
имени Н.Е. Жуковского»

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ПРАКТИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВКУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Рассматриваются проблемы наставничества при организации производственной практики обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования.

Ключевые слова: наставник, практика, опыт, обучающийся, качество, взаимодействие, предприятие, студенческое конструкторское бюро, авиационное творчество, производство.

Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте [1]. Но главное, чем наставничество отличается от традиционного проведения лекционных занятий, практических работ и лабораторных, включенных в образовательную программу, разработанную по государственному стандарту - это индивидуальный подход. Я заметил, что если разбить обучающихся на малые группы (не более 1-3 человек), то результат полученных ими знаний будет существенно выше. В условиях ограничений времени, учебной нагрузки группы и преподавателя технология наставничества в профессиональном образовании становится настоящим подспорьем.

В настоящее время программы наставничества реализуются в больших компаниях, корпорациях, холдингах в которых активно разрабатываются и внедряются типовые положения о наставничестве. На всех предприятиях наставник получает дополнительное материальное премирование, что является дополнительным стимулом. Такие гиганты как РосАтом, РусГидро и т.д. владеют уникальными технологиями, имеют государственную поддержку, являются технологическими трендами на современном рынке труда. Именно поэтому туда стремятся попасть лучшие выпускники технических вузов и сузов.

Рассмотрим реализацию технологии наставничества на примере новой в нашем учебном заведении специальности 25.02.07 «Техническое обслуживание авиационных двигателей», входящей в ТОП-50 самых востребованных специальностей в России.

Сегодня мы можем с уверенностью сказать, что в наших выпускниках заинтересованы работодатели небольших предприятий, нацеленных на обслуживание авиационных двигателей, которых сейчас достаточно на региональном рынке труда. Изначально подобные предприятия имели определенные сложности в отраслевом сегменте, поскольку у молодежи Омска бытовало убеждение, что в промышленность в нашем городе не развивается и заработков ждать не стоит. Студенты получали профессиональное образование и настроены были либо переучиться, либо сразу сменить род деятельности. Ситуацию надо было менять оперативно.

Огромную роль сыграла грамотная организация профориентационной работы в БПОУ «Омавиат». Поступившим на новую, малоизвестную специальность «Техническое обслуживание авиационных двигателей» студентам были предложены разнообразные и многочисленные экскурсии на все профильные предприятия города - «Высокие технологии», «Омский завод гражданской авиации», «Салют», «Полёт», «Омский аэропорт», «Сибирская авиабаза» и т.д.

Молодые люди воочию смогли убедиться, насколько предприятия нуждаются в кадрах по их специальности. Ребята пообщались непосредственно с сотрудниками, создающими и эксплуатирующими авиационную и ракетную технику, увидели современные цеха, уникальное оборудование, не только импортное, но и отечественное, не имеющее аналогов в мире. Ознакомились с условиями труда, узнали о профессиональных перспективах в отрасли. А главное, студенты получили персональные приглашения на производственную практику, что оказалось определяющим психологическим моментом.

Важным этапом перед производственной практикой стала учебная практика - слесарная. В ходе практики постоянно акцентировалось внимание студентов на важность получаемых ими навыков при эксплуатации авиационной техники. Воспитывалась аккуратность, прививалась культура производства. На личном примере мастера производственного обучения обозначались все этапы будущей трудовой деятельности, приводились примеры из богатого профессионального опыта.

Такое взаимодействие обучающегося и мастера можно считать отправной точкой реализации наставничества, поскольку при максимальной учебно-производственной загруженности получалось

вести адресную, индивидуальную работу с каждым студентом. Ребята получили хороший опыт.

Убежден, что в процессе наставничества важно заинтересовать наставляемого, ученика. Наставник готов передать опыт. Именно это и удалось организовать в ходе профориентационной работы и грамотно выстроенной учебной практики.

Для поддержания учебно-производственной мотивации обучающихся на базе Лаборатории двигателей летательных аппаратов было создано студенческое конструкторское бюро «Альтаир» (СКБ), где студенты в свободное время небольшими техническими группами в 2-3 человека, под руководством наставника имеют возможность вести научно-техническую творческую работу, воплощать своими руками интересные проекты, развивать общие и дополнительные компетенции. Результатом технического творчества студентов «Альтаира» работы стали не только рукотворные технические экспонаты – механизмы и узлы, - но и заслуженные победы в научно-практических конференциях по всей России. В дальнейшем такие проекты становятся темами курсовых и дипломных работ участников СКБ.

Проанализировав полученные в короткий срок результаты качества обучения, администрация колледжа приняла решение о создании на базе студенческого конструкторского бюро кружка авиационного технического творчества для более младшего поколения - школьников омского лицея № 64. И в данной ситуации наставником становиться студент! Для школьников. У студента появляется не только личный интерес, но и чувство ответственности, желание демонстрировать свои знания и умения, передать опыт, научить!

В работе наставника сочетается постановка перед наставляемым учебно-производственных задач, превращение производственных задач в обучающие и развивающие. Производственный характер задач – это условие, в котором действует наставляемый; в то же время выполнение рабочих задач сопровождается поддержкой наставника, который информирует, отслеживает, обучает, контролирует, даёт обратную связь и мотивирует, воодушевляет своего подопечного [1].

С таким набором наш обучающийся подошёл к производственной практике. Видя блеск и профессиональный интерес в глазах студента на практике, работодатель видит в нем профессиональные перспективы, ориентируется на дальнейшее его развитие.

На сегодняшний день мы можем сказать, что старт реализации программы наставничества дан, но работы в этом направлении очень много, вестись она должна постоянно. Наши студенты проходят производственную практику не только в нашем регионе, но и в регионе крайнего севера. Успешно трудоустраиваются на промышленные предприятия региона, благодаря полученному опыту практической подготовки, в том числе и с использованием технологии наставничества.

Список используемых источников:

Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016 – С. 92-112. – Текст: непосредственный.

Яковенко Татьяна Владимировна,
заведующий производственной практикой
БПОУ Омской области «Омский региональный многопрофильный
колледж»

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация

Рассмотрены аспекты производственного наставничества и социального партнерства. Анализируется работа наставников и студентов на учебно-производственных площадках. Обсуждается работа наставников в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Омской области.

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

Сегодня система образования может быть охарактеризована как «время инноваций». И это очевидно, ведь как показывает статистика, инновации в профессиональных технологиях, интеграция научных знаний, рост различных прикладных задач междисциплинарного направления ставят перед системой

профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности. Поэтому в разных областях тема наставничества наравне с инновационными технологиями не теряет свою актуальность, и в современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации определяет наставничество как форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [1].

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

На сегодняшний день выделяют следующую цель наставничества: обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Правительство Российской Федерации еще в мае 2017 года дало поручение детально проработать вопрос о создании системы наставничества. Таким образом, при общественной и государственной поддержке система наставничества может и должна активизироваться для профессионального и социокультурного развития современной молодежи.

В колледже система наставничества присутствовала всегда, она имела разные подходы к ее организации, так как со временем менялись формы, аспекты и содержание. С 2018 года в образовательном учреждении реализуется проект «Система наставничества в БПОУ «Омский региональный многопрофильный колледж», в рамках которого существует несколько направлений наставничества: профессионально-педагогическое наставничество, методическое наставничество, производственное наставничество, конкурсное наставничество, предпринимательское наставничество, студенческое наставничество, социальное наставничество.

Самым развитым направлением в настоящее время является производственное наставничество.

В профессиональном образовании оно должно обеспечивать:

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

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

Невозможно говорить о наставничестве, не затрагивая тему социального партнерства. Ведь именно через систему социального партнерства происходит становление отношений с наставником. Система социального партнерства создана для того, чтобы у

студентов не возникало трудностей с адаптацией в предприятии на производственной практике в период обучения, а также в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности первые годы работы на предприятии.

Первое знакомство студентов с наставниками происходит в период практики, где осуществляется погружение в профессию, адаптация на рабочем месте. И здесь все зависит от опыта работы самого предприятия в этом аспекте, от вида практики и структурных компонентов образовательной программы. В любом случае работа с наставниками приносит больше пользы, чем работа с преподавателями на учебных занятиях в колледже. Как правило, студенты, прошедшие все виды практики в одном предприятии, остаются работать в них же. Это очевидная выгода и для предприятия, так как кандидат на вакансию уже знаком со спецификой его деятельности, владеет необходимыми профессиональными навыками, и нет необходимости дополнительной стажировки на рабочем месте.

Одной из форм сотрудничества наставников и студентов в нашем колледже является работа на учебно-производственных площадках. Сегодня заключено пять договоров с предприятиями: ООО СП ТЦ «Омский», ООО «Лента», ООО «ОБИ ФЦ», ООО «Сатори Партнер», ООО «Суши-Маркет» об организации учебных занятий на их территории. Занятия проходят при непосредственном участии специалистов предприятий (наставников).

Еще одним современным направлением для развития профессиональных компетенций на сегодня является WorldSkills Russia. Совместно с наставниками осуществляется подготовка студентов для участия в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Омской области.

«За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности стоит учитель. Люди, передающие свои знания, умения и навыки другим, вызывают особое уважение», - подчеркнул Сергей Кириенко. С позиции WorldSkills Russia «Перед наставниками стоит задача сформировать условия, при которых у ребят выстраивается чёткая логика и смысл добиваться высоких результатов», - сказал Алексей Тымчиков [2].

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с представителями предприятий, предпринимателями и образовательными организациями, занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, увеличением числа образовательных и стартап - проектов, улучшением кадрового потенциала региона [3].

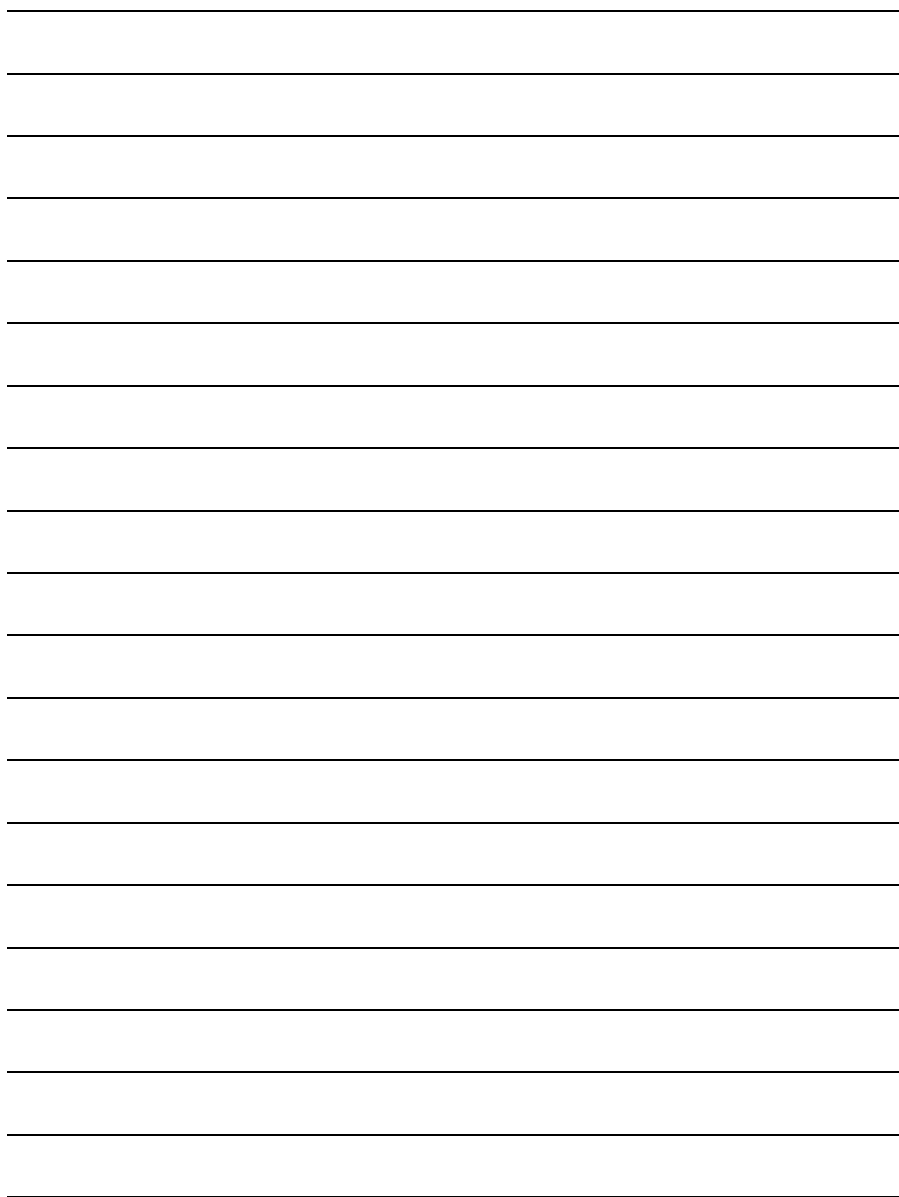
Список используемых источников:

1. Сайт правительства России: официальный сайт. – Москва, 2020 – URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 25.03.2021). – Текст: электронный.

2. «Молодые профессионалы (Волдскиллс Россия)»: официальный сайт. – Москва, 2014-2020 – URL: <https://worldskills.ru/> (дата обращения: 25.03.2021). – Текст: электронный.

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

Для заметок



**Сборник статей по итогам
Региональной научно-практической конференции
23 марта 2021 г.**

*Издается в соответствии с оригиналами статей,
предоставленными организационным комитетом
конференции.*

Отпечатано в БПОУ «ОПК №1»
644045, г. Омск, ул. Блюхера, д. 28
Тел.: (3812) 65-02-20
E-mail: centr55_opk1@mail.ru
www.opk1.ru