

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

# ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ РАЗНООБРАЗНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОУ СПО

СБОРНИК СТАТЕЙ ЗАОЧНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ ГБПОУ «ПГК

Самара  
апрель, 2022 год

«Практика реализации разнообразных форм наставничества в ОУ СПО: Сборник статей заочной научно-практической конференции», Самара, апрель 2022 г. – Самара: ГБПОУ «ПГК», 2022. - 37 с.

Сборник содержит материалы заочной научно-практической конференции ГБПОУ «ПГК» на тему «Практика реализации разнообразных форм наставничества в ОУ СПО».

Авторами материалов являются преподаватели Поволжского государственного колледжа, реализующие какую-либо форму наставничества («педагог – педагог», «педагог - студент», «студент – студент») или одновременно несколько форм.

Педагоги рассказывают о своем опыте, трудностях и проблемах наставничества, о достигнутых успехах. Их педагогический опыт представляет интерес для преподавателей профессиональных образовательных организаций, реализующих разнообразные формы наставничества, для работников методических служб ОУ СПО, Центров профессионального образования, а также для административных работников.

Сборник предназначен для руководителей профессиональных образовательных учреждений, преподавателей и методистов образовательных учреждений СПО, студентов и аспирантов педагогических специальностей, а также слушателей курсов повышения квалификации.

#### **Редакционная коллегия:**

И.о. директора колледжа Н.В. Клубкова, зам. директора по учебной работе, засл. учитель РФ, к.п.н. Е.М. Садыкова, зам. директора по учебной работе и научно-исследовательской деятельности Л.Н. Гисматуллина, методист редакционно-издательской деятельности О.В. Мезенева

ГБПОУ "ПГК", 2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Дерявская Светлана Николаевна, Синева Ольга Владимировна <b>Система наставничества: всё новое – это хорошо забытое старое...</b> .....	5
Дикушина Анна Александровна, Кузьмина Светлана Денисовна <b>Наставничество в форме «студент-студент» при подготовке к чемпионату WORLDSKILLS RUSSIA .....</b>	9
Ефимова Светлана Андреевна <b>Наставничество обучающихся в системе психолого-педагогического сопровождения в колледже .....</b>	12
Клянина Екатерина Викторовна <b>Опыт методиста-наставника .....</b>	15
Логинова Оксана Владимировна <b>Форма практической наставнической работы в системе «педагог - студент» .....</b>	17
Мезенева Ольга Васильевна <b>Проблемы реализации наставничества В педагогической среде .....</b>	21
Мордовина Ирина Васильевна <b>Наставничество в процессе организации учебной деятельности обучающихся на уроках литературы .....</b>	24
Москалева Наталия Владиславовна <b>Роль наставничества в профессиональной адаптации педагога .....</b>	29

Осипова Любовь Петровна,  
Карпачева Ирина Анатольевна  
**Организация наставничества над молодым  
специалистом в образовательном учреждении** ..... 32

Пикалова Оксана Николаевна  
**Опыт наставничества в подготовке студентов к чемпио-  
нату «молодые профессионалы»** ..... 35

## **СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА: ВСЁ НОВОЕ – ЭТО ХОРОШО ЗАБЫТОЕ СТАРОЕ...**

*Дерявская Светлана Николаевна,  
Синева Ольга Владимировна,  
методисты*

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

***Не относись к наставнику как к Богу.  
В образовании нет места чудесам.  
Учитель лишь укажет вам дорогу,  
А вот пройти по ней ты можешь только  
сам.***

Первый опыт наставничества каждый из нас получал с первых шагов в своей жизни. В семье, если были младшие, то для старших естественным была помощь малышам. В детском саду тоже. Попадая в школу, с самых начальных классов, более сильные и способные ученики занимались с теми, кому трудно было справляться со школьной программой. В институте, на практике, обязательно прикрепляли руководителя, уже не говоря о производстве, куда приходил молодой специалист.

Своими корнями практики наставничества достигают доисторических времен. В первобытных обществах юноши, которые готовились к инициации, находились под наблюдением и набирали советы специально предназначенных для этого опытных старших членов племени. В Европе наставничество известно по крайней мере со времен Древней Греции. В античной литературе описаны практики наставничества древних персов и эллинов. В СССР *наставничество* распространилось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения, с 1950-х годов приобрело характер массового движения (например, наставничество в средней школе, как одна из форм методической работы, определяется как помощь опытного учителя молодому специалисту или стажёру «адаптироваться к новым условиям деятельности, закрепить ряд необ-

ходимых в этих условиях первичных умений и навыков»). Именно наставничество считалось действенной формой не только профессионального, но и нравственного воспитания. С момента перестройки в СССР, этот метод оказался забытым. При переходе экономической системы России к рыночным отношениям интерес к наставнической деятельности частично был потерян со стороны работодателей.

В 2010-х годах в России наметился курс на возрождение этой традиции в качестве одной из антикризисных технологий в обеспечении финансовой стабильности и экономического развития предприятий, и определенной кадровой технологии для системы обновления органов государственной власти и местного самоуправления.

В стремительно развивающемся обществе постоянно возрастают и требования к педагогу. Обучающимся требуются педагоги с творческим подходом, способные к развитию умений и быстрой мобилизации личностного потенциала в современной системе образования, которые могут отвечать их требованиям и могут подготовить их к достижению успеха.

Молодые педагоги имеют те же обязанности, несут ту же ответственность, что и педагоги со стажем, поэтому им необходима помощь более знающего, зрелого и умудрённого жизненным опытом учителя – наставника. Работа наставника направлена на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Наставничество – это глубоко личные отношения. Наставник – не тот, кто передает знание, пусть даже добытое в результате многолетней работы, а тот, кто передает опыт Учения.

Колледж – это вечно живой механизм с многовековыми традициями и методиками. Задача наставника – помочь начинающему педагогу адаптироваться в новом педагогическом коллективе, освоить его систему корпоративных норм и правил, помочь реализовать себя, развить личностные качества, комму-

никативные и управленческие умения в образовательном учреждении.

В Поволжском государственном колледже успешно функционирует система наставничества. Взаимодействие между наставником и наставляемым осуществляется на основе Программы наставничества, которая формируется на основе требований ФГОС СПО, квалификационных требований к деятельности педагога, в том числе при прохождении аттестации. Содержание работы с наставляемыми опирается на требования локальных нормативных актов, в том числе Положение о наставничестве в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж». Приоритеты ежегодно корректируются в зависимости от целевых установок в плане работы колледжа по процессам «Учебная работа», «Проектирование содержания программ подготовки», «Научно-исследовательская деятельность сотрудников и студентов», «Управление персоналом». Ключевой задачей при организации работы с наставляемыми считаю создание профессионального-деятельностного взаимодействия по всем направлениям работы преподавателя.

Программа наставничества рассчитана максимум на 3 года. В зависимости от уровня профессиональной подготовки и индивидуальных особенностей наставляемого продолжительность программы может сокращаться. Решение об изменении сроков реализации программы принимает наставник, в зависимости от скорости адаптации и темпов профессионального развития наставляемого содержание работы корректируется, тем самым реализуется лично-ориентированный подход в работе.

Программа наставничества включает в себя 3 модуля:

- 1) Основы профессиональной деятельности и адаптация к требованиям образовательного процесса.
- 2) Профессиональные пробы, изучение передового педагогического опыта.
- 3) Профессиональное становление и развитие педагога.

В рамках первого модуля упор в работе с наставляемым строится на изучение требований локальных нормативных актов, шаблонов учебно-методической документации, проводится

знакомство с корпоративной культурой, содержанием работы педагога в составе ПЦМК.

Содержание работы в рамках второго модуля направлено на то, чтобы вовлечь наставляемого в работу по принципу «делай как я». Это период личного участия наставляемого в разработке методического обеспечения, участия в работе конференций (чаще всего в качестве слушателя), обучение на внутренних семинарах, единых методических днях, направление на курсы повышения квалификации. Это период изучения чужой педагогической деятельности и первый самостоятельный опыт проведения открытых аудиторных и внеаудиторных мероприятий, подготовка студентов к научно-практическим конференциям, предметным олимпиадам.

Третий этап – это период трансляции своего опыта, этап активного формирования собственного портфолио, наполнение его свидетельствами результативного участия в различных направлениях профессиональной деятельности. Наставляемый обязан предоставить сформированный комплект комплексно-методического обеспечения (КМО) по дисциплине/МДК или ПМ. При наличии профессиональных достижений личных и достижений студентов наставляемого, наставник принимает решение о выдвижении кандидатуры наставляемого для участия в конкурсе «Лучший преподаватель года» по номинации «Лучший молодой преподаватель» или по другим номинациям в зависимости от участия в реализации того или иного учебного цикла основной профессиональной образовательной программы. При наличии достижений молодой или вновь пришедший педагог может быть рекомендован к прохождению процедуры аттестации на присвоение квалификационной категории.

Для наставника третий год – это по сути его итоговая работа, когда оценка наставнику ставится на основе портфолио молодого педагога и результатов его аттестации.

Эффективность и успешность функционирования системы наставничества в Поволжском государственном колледже подтверждается призовыми местами наших педагогов-наставников в областном конкурсе «Наставник года».



Педагог – это ключевая фигура в системе образования и каким он будет, какой будет сама система образования, во многом зависит от мудрого учителя-наставника.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМЕ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ» ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЧЕМПИОНАТУ WORLDSKILLS RUSSIA**

*Дикушина Анна Александровна  
Кузьмина Светлана Денисовна,  
преподаватели*

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Наставничество, как форма обучения, взяло свое начало еще в СССР при адаптации рабочих на предприятиях страны. В ходе взаимодействия с наставником, рабочий не только получал необходимые знания по профессии, но так же велось его политическое и идейное развитие.

Сейчас наставничество практикуется далеко не только на предприятиях, где оно сохранилось в форме «мастер-ученик». Эту форму обучения активно поддерживают при принятии сотрудников в различные государственные структуры, но особо активно наставничество практикуется в образовательных учреждениях. Здесь достаточно большой список форм реализации такого сотрудничества: это и «педагог-педагог», «педагог-студент», «студент-студент», «студент-школьник», «работодатель-студент». Остановимся подробнее на форме «студент-студент» [1].

Студенческое наставничество получило активное развитие совсем недавно, но мы уже можем видеть его плоды. Порой обучающемуся тяжело обратиться с какой-либо проблемой к преподавателю, и здесь ему на помощь приходит студент колледжа, который уже сталкивался с подобными трудностями, и вместе им куда проще в поисках решений проблемы. Такая форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования, что позволяет ему оказать по-

мощь и влияние на наставляемого, но при этом без излишне строгой субординации. Форма «студент-студент» применима так же при подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства [2].

Уже не первый год ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» успешно использует такую форму наставничества в чемпионате «WorldSkills» по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ» и «Фрезерные работы на станках с ЧПУ».

Подготовка к чемпионату «WorldSkills Russia» — это очень долгий, трудоемкий процесс, который сопровождается огромным стрессом для студентов. Для успешной адаптации участников к новым условиям, в их команду в качестве наставника вступает студент, уже участвовавший в данном конкурсе. Зачастую, наставники - это обладатели призовых мест или медалиона за профессионализм на уровне Национального чемпионата. Такой студент имеет огромный опыт, которым он может поделиться с начинающими профессионалами. Кто может лучше смотивировать студента на работу, чем его сверстник, который расскажет о незабываемых впечатлениях и победах на чемпионате? Так же, студент-наставник способен морально подготовить участника к предстоящим трудностям во время подготовки и рассказать о способах их решения.

Большое преимущество данной формы наставничества в том, что при подготовке к чемпионату «WorldSkills Russia» не происходит устаревания знаний. Наставник делится с участниками наиболее актуальной информацией, полученной на чемпионатах, как по содержанию заданий, так и по технологии обработки, а это особенно важно, т.к. технологии совершенствуются с каждым этапом чемпионата.

Обучение в форме «студент — студент» в ГБПОУ «Поволжском государственном колледже» происходит в рамках студенческих объединений. В ходе работы объединений наставник наблюдает за участниками, выявляя наиболее целеустремленных студентов, для их дальнейшего участия в региональном этапе WorldSkills.

На данный момент уже очевидна эффективность формы

наставничества «студент — студент».

#### Студент-наставник:

- приобретает опыт наставнической деятельности;
- продолжает профессиональный рост;
- обретает признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получает статус лидера;
- развивает коммуникативные навыки.

#### Студент

- получает знания и умения в своей профессиональной деятельности на максимально доступном ему языке;
- делает осознанный выбор будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;
- развивает гибкие навыки.

Результаты внедрения данной формы наставничества так же заметны по результатам студентов ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» в чемпионатах WorldSkills по компетенциям «Токарные работы на станках с ЧПУ» и «Фрезерные работы на станках с ЧПУ» - студенты колледжа получили медали за профессионализм в финале Национального чемпионата в 2019, 2020 и 2021 годах. Хочется отметить, что данные участники в дальнейшем стали наставниками в студенческих объединениях, что говорит не только об эффективности формы наставничества «студент-студент», но и ее преемственности.

### **Список использованных источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и програм-

мам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

2. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

## **НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В КОЛЛЕДЖЕ**

*Ефимова Светлана Андреевна,  
педагог-психолог*

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Социально-педагогическое сопровождение, наставничество обучающихся в колледже в системе психолого-педагогического сопровождения- это процесс двусторонний, где и наставник (помощник) и его наставляемый формируют и активизируют друг у друга нравственные качества и меняют, совершенствуют собственную индивидуальность-каждый свою.

Уже в самой идее психолого-педагогического сопровождения заложено сострадание, помощь, понимание, толерантность.

Попробуем понять почему данное понятие «наставничество» в системе психолого-педагогического сопровождения студентов колледжа получило такой отклик в современном общественном сознании. Что это за процесс? Чем оно отличается от процесса психологической поддержки?

Наставничество в системе психолого-педагогического сопровождения студентов колледжа ориентировано на предупреждение возникающих проблемных ситуаций методом диагностики, консультативной помощи. Это помогает принятию решений сопровождаемым студентам. Наставник-педагог-психолог создает условия для обеспечения наставляемого необходимой информацией, знаниями о проблеме и оказывает помощь в принятии решения.

Важно отметить, что особенностью психолого-педагогического сопровождения студентов является опора на внутренние ресурсы сопровождаемого и его способность самостоятельно мыслить, принимать решения. Поэтому можно сказать, что главной целью такого наставничества является не формирование, а раскрытие внутреннего потенциала сопровождаемого. Важно раскрыть механизмы самореализации, саморегуляции, самовоспитания, адаптации для развития умений и навыков взаимодействия с другими людьми в деловом общении.

Таким образом, наставничество в системе психолого-педагогического сопровождения ориентировано на профилактику, предупреждение возникновения трудностей, обладает определенной продолжительностью во времени и базируется на желании, самостоятельной работе сопровождаемого. Наставничество необходимо там, где необходима поддержка, когда у студента возникают определенные трудности, выход из которых возможен при совместном поиске решения проблемы. Когда навыки и умения отработаны, трудности исчезают, и отпадает необходимость в поддержке.

В своей работе педагог-психолог всегда опирается на полученные результаты диагностических исследований. Поэтому можно выделить несколько основных этапов наставничества в данной сфере:

1. Диагностический этап. На этом этапе происходит обнаружение проблем студента, осознание их значимости и желания студента решить проблемы. На этом этапе наставник

2. занимается поиском причин и способов разрешения найденных проблем. Он должен помочь студенту определить средства и формы решения. Создать какую-то общность, дело для совместной деятельности.
3. Организационный этап. На этом этапе происходит организация отношений между наставником и студентом с целью продвижения к решению проблемы.
4. Этап деятельности. Происходит процесс деятельности наставника по решению проблемы и деятельности студента с опорой на наставника.
5. Этап рефлексии. На этом этапе происходит процесс осмысления, анализ совместной деятельности по решению проблемы.
6. Аналитический этап. Этот этап необходим для коррекции действий наставника и студента.

Таким образом, можно сделать вывод, что наставничество обучающихся в колледже в системе психолого-педагогического сопровождения - это процесс двусторонний, и наставник не просто решает проблемы сопровождаемого, он создает определенные условия для проявления инициативы со стороны студента и при этом показывает свою готовность оказать необходимую помощь и поддержку, дать консультацию при возникновении трудностей.

Наставник–педагог-психолог идет рядом, а не замещает собой наставляемого, помогает в решении проблем, но не решает их. В процессе психолого-педагогического сопровождения всегда учитывается двустороннее взаимодействие, которое и приводит в итоге к положительному результату.

### **Список использованных источников**

1. Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы / Под ред. И.В. Дубровиной. – 4-е издание. – Екатеринбург: Деловая книга, 2018. – 176 с.

2. Психолого-педагогическое обеспечение национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» / Под ред. В.В. Рубцова. - М., 2017.
3. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии : учеб. пособие для вузов / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2019. – 712 с.
4. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды – Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/eit/EIT-001-.htm>

## ОПЫТ МЕТОДИСТА-НАСТАВНИКА

*Клянина Екатерина Викторовна,  
методист  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Работая методистом и председателем ПЦМК производства и технического сервиса, поняла, что вся моя работа и состоит из наставничества!

Ведь главные функции методиста – это изучение и разработка методов преподавания, координирование действий преподавателей в процессе повышении квалификации, организация семинаров, конференций, учебных курсов и т.д.

Если профессия преподавателя подразумевает определенную самостоятельность и в некоторой степени творчество, то профессия методиста существует, чтобы систематизировать и приводить работу преподавателей в порядок.

Я целыми днями направляю педагогов в нужное русло. Обучаю как правильно нужно сформировать или составить тот или иной документ. Разъясняю им нюансы методических рекомендаций, шаблонов, рабочих программ, стандартов и т.д.

Советую как правильно подать материал.

Моя цель еще и привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, ускорить процессы профессионального становления педагога и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности, адаптировать его к корпоративной культуре, помочь

усвоить правила поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

А какая колоссальная работа проходит с молодыми, вновь пришедшими педагогами. Их нужно направить, всё показать, всё рассказать.

Прием на работу молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, должен способствовать более успешному внедрению и активному использованию в учебном процессе современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологии, включение в нашу деятельность педагогических инновации. Это правильно и необходимо в сегодняшнем обучении, но очень трудно сразу разобраться с иерархией документов: с нужными позициями, с правильным заполнением журналов, зачетных книжек. Для этого и работает методист, который помогает, даже много лет проработавшим педагогам справиться с данными задачами.

Моя работа связана не только с бумагами и с посещениями уроков, экзаменов, конкурсов и т.д. И если я могу помочь педагогам выбрать правильное направление, и мы приходим к желаемому результату, то считаю это моей победой.

Потому что, если современные молодые специалисты живут в ногу со временем, то перенастроить педагогов с большим стажем, порой очень сложная задача.

А для того, чтобы разобраться самой в этом, нужно и пройти и через составление документов, и через проведение уроков, и через заполнение нужных бумаг. Поэтому я стараюсь совершенствоваться в этом процессе, пытаюсь со своей стороны не допускать ошибок в отношении своих уроков и оформления документов. Повышаю свой интеллектуальный уровень и нахожусь в процессе постоянного самообразования, повышаю свою квалификацию, дабы научить новому и других.

Решением проблемы движения педагогических кадров служит создание системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления и роста педаго-



гов, чтобы формировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество как способ подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности давно используется в сфере образования.

Сегодня наставничество вступает в новый этап своего развития, на котором к процессу становления молодого педагога подключаются специалисты разных направлений педагогики и психологии. Очевидно, что в рамках образовательного учреждения невозможно обеспечить каждого молодого специалиста консультациями профессионалов. Кроме того, молодые люди, приходя на работу в образовательные учреждения, хотят обмениваться друг с другом новыми идеями, делиться приобретенным опытом, словом, испытывают потребность в общении со своими коллегами-ровесниками. Поэтому такие педагоги нуждаются в повышенном внимании, чтобы друг с другом они смогли с моей подачи обмениваться правильной информацией, а значит и двигаться в правильном направлении.

## **ФОРМА ПРАКТИЧЕСКОЙ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ - СТУДЕНТ»**

*Логинова Оксана Владимировна,  
преподаватель*

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

**Аннотация:** *Наставник - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Наставник обладает лидерскими, организационными коммуникативными навыками.*

Актуальность темы статьи заключается в том, что эффективность и результативность процесса передачи практического опыта в значительной степени определяется личностью педаго-

га-наставника, способного на установление доверительных, индивидуальных и в то же время требовательных отношений сотрудничества. Педагогу - наставнику для работы со студентами необходимо иметь огромный запас знаний, который передаёт как практический опыт будущему профессионалу, так и творческий потенциал.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимобогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Кто может стать лучшим наставником для студента колледжа? Почему не стоит ограничиваться разовыми встречами с обучающимися? Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. В профессиональной сфере именно наставник определяет срок готовности обучающегося работать самостоятельно и возможность его допуска к аттестационным, оценочным процедурам. Он также отвечает за личностное развитие своего наставляемого. Методология (це-

левая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися Министерства Просвещения Российской Федерации показателями эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации определяет долю детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в субъектах Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых к 2024 году – 70%, а наставников – 10%.

Экономические преобразования, происходящие в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования. С одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг и, как следствие, повышаются требования к колледжу со стороны обучающихся и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между школами, колледжем и предприятиями, которая формирует требования к обучающемуся, будущему специалисту.

Переход на дистанционное обучение в колледже привел к необходимости использования наставничества. Поэтому наставничество в колледже стало рассматриваться как ключевая стратегия в организации и управлении процессом обучения и воспитательной системы. Вследствие этого изменились сами модели наставничества в колледже, и возник интерес для образовательной организации.

Привязка наставничества к профессиональным стандартам мы увидели в практике WorldSkills Russia, международном некоммерческом движении, целями которого являются повышение статуса профессионального образования и гармонизация профессиональных стандартов во всем мире. Это движение становится эффективным механизмом разработки и развития профессиональных образовательных стандартов, а также комплексной

проверки: качества профессионального образования на различных уровнях его организации, а именно проверки квалифицированных характеристик выпускников, образовательных технологий, технологического уровня используемого учебно-производственного оборудования; квалификация педагогов и мастеров производственного обучения, наставников.

Наставничество в движении WorldSkills Russia основано на жестких профессиональных стандартах, которые обновляются от первенства к первенству. Наставниками готовящихся членов сборной являются эксперты-носители профессиональных компетенций. Успешные участники сборной готовы стать наставниками новой команды и могут оказывать конкурсантам растущего движения наставническую поддержку (как экспертную, консультационную, так и психологическую). В колледже работают студенческие объединения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (по компетенциям: машиностроение, туризм, гостиничное дело и др.). На протяжении нескольких лет колледж занимает призовые места и места победителей по различным компетенциям. Помимо организации и участия в малых, региональных чемпионатах, движение WorldSkills Russia развивает экспертное сообщество и тиражирует лучшие мировые и отечественные практики в систему профессионального образования через повышение квалификации наставников, мастеров производственного обучения, преподавателей и директоров.

### **Список использованных источников**

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
2. Наставничество, менторинг /Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>
3. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щевьева // Сервис в России и за

рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2021. - №3. - С. 213-223.

## **ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

*Мезенева Ольга Васильевна,  
старший методист  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

С сентября 2021 года в ГБПОУ «ПГК» начала работу региональная инновационная площадка «Центр профессионального развития педагогов – инновационный элемент организационной структуры профессиональной образовательной организации». Цель проекта: отработка эффективной модели Центра профессионального развития педагогов, ориентированного на:

- 1) совершенствование кадрового обеспечения системы профессионального образования,
- 2) разработку методологии и популяризацию лучших практик наставничества среди профессионального сообщества педагогических работников ПОО,
- 3) непрерывное развитие и профессиональный рост педагогических работников ПОО,
- 4) апробацию и внедрение программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обеспечивающих готовность педагогов к реализации современных моделей образовательного процесса.

Задачи проекта:

1. Разработать методологию организации наставничества в педагогической среде ПОО и апробировать ее.
2. Популяризировать среди профессионального сообщества ПОО эффективную практику организации наставничества, обеспечивающую преемственность в работе молодых и опытных педагогов, адаптацию молодых и вновь

принятых педагогов к корпоративной культуре ПОО, обучение их разработке планирующей и отчетной документации, использованию прогрессивных технологий обучения и воспитания в образовательном процессе.

3. Разработать и апробировать модель Центра профессионального развития педагогов, актуальные программы повышения квалификации и переподготовки для преподавателей ПОО, обеспечивающие совершенствование кадрового потенциала системы профессионального образования.

Система показателей эффективности проекта включает в себя:

- 1) профессиональные достижения молодых и вновь принятых педагогов;
- 2) дипломы молодых и вновь принятых педагогов о профессиональной переподготовке;
- 3) методические разработки открытых уроков и внеклассных мероприятий молодых и вновь принятых педагогов;
- 4) свидетельства, удостоверения и сертификаты молодых и вновь принятых педагогов, прошедших обучение на курсах ПК, обучающих семинарах, круглых столах;
- 5) профессиональные достижения опытных педагогов колледжа;
- 6) участие наставников ГБПОУ «ПГК» в областных конкурсах «Лучший наставник», «Лучший преподаватель ПОО», «Лучший классный руководитель»;
- 7) обучение педагогов сторонних ПОО и социальных партнеров колледжа.

За 7 месяцев 2021-2022 учебного года колледж достиг высоких показателей. Молодые и вновь принятые педагоги обучались многократно на внутренних и внешних семинарах, курсах ПК, курсах профессиональной переподготовки, участвовали в проведении Единых методических дней, получали сертификаты экспертов Союза WSR; добивались призовых мест на региональном чемпионате WSR по разным компетенциям. Опытные преподаватели колледжа приняли участие в нескольких област-

ных конкурсах: «Лучший преподаватель ПОО», «Лучший клас- сный руководитель», «Лучший наставник» и др., оказывали все виды поддержки молодым и вновь принятым преподавателям, передавали им свои знания, опыт, приобщали их к корпоратив- ной культуре колледжа.

Однако в ходе реализации наставничества в педагогиче- ской среде были выявлены следующие проблемы:

1. Пока не все наставляемые педагоги овладели технологи- ями обучения в полном объеме и продемонстрировали свою дидактическую компетентность. У двух молодых педагогов и 1 вновь принятого интегральный показатель открытого урока меньше 0,5. Следовательно, их усилия по организации и проведению учебного процесса пока малоэффективны.
2. Взаимодействие наставников с наставляемыми педагога- ми затрудняет то, что их рабочие места находятся в раз- ных учебных корпусах.
3. У многих молодых педагогов нет своих кабинетов. Им приходится на каждую новую пару переходить в другой кабинет и переносить с собой средства обучения (плака- ты, учебные пособия, раздаточные дидактические мате- риалы и др.). Поэтому многие молодые и вновь принятые педагоги в анкетах по итогам работы в осеннем семестре написали просьбы к администрации колледжа выделить им учебный кабинет, оснастить его компьютером, экра- ном, проектором, светозащитными жалюзи или шторами.
4. Некоторые молодые педагоги мало времени могут уде- лять своему профессиональному росту, так как по при- чине кадрового голода и нехватки преподавателей по не- некоторым учебным дисциплинам им приходится работать на 2-3 ставки и вести 36-54 часов в неделю.
5. К сожалению, текучесть кадров в колледже остается ста- бильно высокой. Не проработав и полгода, многие вновь принятые педагоги увольняются в поисках более подхо- дящего места работы. Процесс наставничества прерыва- ется, едва начавшись, и усилия наставника по адаптации

нового педагогического работника в корпоративной культуре колледжа сводятся к нулю.

В будущем нам предстоит искать новые пути и средства реализации наставничества в педагогической среде, с учетом результатов анкетирования молодых и вновь принятых педагогических работников, пожеланий наставников и наставляемых, их позитивного опыта эффективного взаимодействия с целью повышения качества образовательных услуг в ГБПОУ «ЛПК» и всего профессионального образования в целом.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА УРОКАХ ЛИТЕРАТУРЫ**

*Мордовина Ирина Васильевна,  
преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Во все времена преподаватели сталкивались с задачей повышения эффективности обучения воспитанников. Остается актуальной эта цель для преподавателей литературы и сегодня. Современные студенты плохо читают. По данным международного исследования PISA каждый десятый обучающийся нашей страны не может выделить основную идею прочитанного текста или найти в нем какую-то информацию. Еще 18% не могут сделать даже краткие выводы из прочитанного материала и продемонстрировать хоть какое-то понимание.

Среди предметов, которые изучают студенты I курса, дисциплина «Литература» занимает особое место. Общие компетенции дополняются в процессе ее изучения умением быть Человеком, не прописанным ни в каких образовательных стандартах.

Литературе отводится важная роль в подготовке личности к быстро меняющимся условиям жизни, социально-экономическим новеллам, в подготовке к неопределенному бу-



дущему, благодаря развитию способностей к творчеству, к разнообразным формам мышления.

Изменяется роль личности преподавателя в решении вышперечисленных задач. Он перестает быть только носителем предметных знаний, а трансформируется в наставника, в помощника в становлении и развитии обучающегося.

Процессом усвоения материала занятия перестает быть лекция, банальное зазубривание, репродукция. Основной формой организации уроков у современного преподавателя становится создание условий для поисково-мыслительной самостоятельной деятельности обучающихся, выработке их умения решать коллективные задачи, трудиться на общий результат, адекватно оценивать итог своей работы, осуществлять само- и взаимоконтроль.

Первоочередной задачей становится социальная функция учебы и развития личности, чем обусловлен выбор методов и приёмов педагогической деятельности, а именно личностно ориентированные технологии. Обучающийся – цель образовательной системы, а не средство достижения чего бы то ни было абстрактного. Обучение в команде, в группе очень эффективно и нашло широкое применение в современных образовательных учреждениях.

Учебный проект – это интегративное средство развития, обучения, воспитания, которое отводит преподавателю очень важную роль – помочь обучающемуся поставить перед собой личную цель, создать условия для саморазвития студента, сконструировать образовательный процесс с учетом индивидуальных возможностей и интересов воспитанника.

Например, при изучении творчества А.А. Ахматовой, ее поэмы «Реквием», студенты выполняют проект «Исторический, философский, социокультурный комментарий к поэме». Поэма трудна для восприятия современной молодежью, требует дополнительного исторического, биографического, лексического разъяснения.

В то же время, проект позволяет услышать «Реквием» Моцарта и поэму Ахматовой в исполнении разных мастеров худо-

жественного слова. Мультимедийный ресурс помогает обучающимся глубже проникнуть в суть произведения поэта, понять замысел автора и эмоционально пропустить через себя этот литературный шедевр.

Группа обучающихся готовит исторический комментарий, знакомит остальных с реалиями 30-х гг. XX века. Внутри группы ребята распределяют обязанности, кто подбирает материал о Ежове, руководителе НКВД тех лет, кто о петербургской тюрьме «Кресты», ночных арестах. Выбирается член команды, который готовит видеоряд, тот, кто будет представлять собранный материал на занятии.

Вторая группа будет знакомить остальных с биографией А.А. Ахматовой.

Третья расскажет о непростых взаимоотношениях поэтессы с сыном, о самом Л.Н. Гумилеве, его сложной судьбе.

Четвертая проведет экскурс в историческое прошлое России, сообщит в событиях в эпоху Петра I. А.А. Ахматова соотносит их с теми, участницей которых невольно стала сама.

Пятая группа по заданию наставника обращается к главе «Распятие» и «Откровению Иоанна Богослова».

Шестая – к жанровому своеобразию поэмы, которое можно понять, оттолкнувшись от значения слова «реквием», о жанре, который получил свое развитие, прежде всего, в музыке.

Информация на таком занятии подается нелинейно. Такая форма организации работы позволяет преподавателю выступить в роли инициатора проблемных ситуаций, организатора самостоятельной индивидуальной и командной деятельности обучающихся и консультанта, наставника, при возникновении у них трудностей.

Задание студенты получают опережающее, поэтому на занятии присутствуют и анимация, и аудио- и видеозаписи, создающие нужный эмоциональный настрой. Обучающиеся погружаются в атмосферу эпохи, воссозданную в поэме, расширяют свой кругозор, учатся выполнять корпоративные задачи, работать на общий результат, развивают навыки нахождения и об-

работки информации, проявляют творчество в выборе формы подачи материала.

Индивидуальная работа текстом, выделенные фрагменты, представленные в заранее подготовленной преподавателем презентации, позволяют организовать увлекательную работу с выявлением лексического значения слов, их смысла в тексте произведения.

Такая форма занятия позволяет педагогу выступать в роли консультанта, моделировать деятельность обучающихся как в аудитории, так и во внеаудиторное время.

Наставник помогает обучающимся ставить цель, находить наиболее эффективные пути для ее достижения. Он формирует условия саморазвития воспитанников, стимулирует их к совершенствованию.

Интерактивность позволяет студентам выбрать свой темп работы, а способ чтения поэмы – собственную методику изучения художественного произведения.

Успешными подобные формы работы могут стать лишь у того наставника, кто профессионально компетентен, уважает студентов, заинтересован в их успехах. Необходимо ориентироваться не на принуждение студентов к усвоению обязательного объема знаний, а на пробуждение в них интереса к предмету и способа овладения им.

Колледж должен готовить обучающихся к творческому труду, поощрять инициативность, развивать их творческие возможности.

При изучении драмы А.Н. Островского «Гроза» можно по-разному формулировать задания. Но вряд ли студенты останутся равнодушными к предложению создать текст-миниатюру на одну из тем: «Июль я провел(а) в городе Калинове...» (Продолжите письмо гимназиста однокласснику в Петербург. Год 1859-й) или «Послание местного священника Дикому».

Творческая возможность перенестись в другую эпоху, задуматься, что бы там могло быть, переселиться на время в мысли другого человека, поставить себя на его место, - это интересно, это игра.

За неделю до занятия обучающиеся получают задание: «Представить перед группой один эпизод из романа И.С. Тургенева «Отцы и дети» как фрагмент кинофильма» становится необходимым сценарист, режиссер, актеры, оператор, художник, композитор или звукорежиссер. При необходимости ребята обращаются за консультацией к педагогу. На занятии мы посмотрим эти «кинопробы» и попробуем их прокомментировать. Разве такой урок может оставить кого-нибудь равнодушным?

Такая работа с художественными произведениями позволяет включить обучающихся в процесс как в лично значимое и интересное дело, концентрирует внимание на мыслях и общении в творческом процессе познания мира, человеческих чувств.

То, что для повышения уровня качества знаний современных студентов нужно искать новые формы организации познавательской деятельности, знают все современные преподаватели.

Такая форма, как лабораторная работа, очень интересна, потому что рассчитана на исследование, а не на воспроизведение. Обучающийся самостоятельно интерпретирует текст художественного произведения. Он выбирает темп своей работы, получает консультацию педагога, который выступает в роли наставника: он указывает путь, следуя которым можно получать ответы на вопросы. У преподавателя появляется редкая возможность индивидуальной работы с обучающимися.

«У каждого человека свои звезды», - гласит народная мудрость. Свои звезды есть и у студентов. В силах педагога-наставника помочь обучающимся выстроить свою траекторию постижения той или иной учебной дисциплины, а значит, и указать путь к овладению основами выбранной профессии, к достижению жизненных целей.

### **Список использованных источников**

1. Еремина Т.Я. Мастерские по литературе. - С-П.: «Паритет», 2004.

2. Гуляков Е.Н. Новые педагогические технологии. - М.: «Дрофа», 2007.
3. Слободчиков В.И. Антропологический смысл исследовательской работы школьников. /Сб. Статей под общ. ред. канд. пед. наук А.С. Обухова - М: НИИ школьных технологий, 2006.

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГА**

*Москалева Наталия Владиславовна,  
преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Новые социально-экономические условия диктуют и новые требования к преподавательскому составу и системе образования в целом. Одну из важных ролей в профессиональной адаптации педагога и распространению передового педагогического опыта играет наставничество.

Ежегодно в каждый педагогический коллектив приходят начинающие преподаватели. И это не всегда молодые специалисты, только что окончившие высшее или средне-специальное учебное заведение, не имеющие стажа работы и квалификации, это могут быть вполне зрелые люди, которые проработали долгие годы на предприятии или в банке, в суде или в лаборатории, и вполне осознанно, в силу каких-то личных обстоятельств решили сменить сферу деятельности. И вот этот «молодой» педагог, в прошлом успешный, состоявшийся в своем деле специалист, сегодня в замешательстве смотрит на поток аббревиатур (КОС, ТРК, КТП, ФГОС и прочее), новые требования – в кратчайшие сроки, без ошибок, с учетом всех изменений. Безусловно, все это вызывает определенный дискомфорт, внутренний протест, неприятие требований, и как следствие - желание поскорей уволиться.

Понятно, что новичку требуется помощь, чтобы не потеряться, адаптироваться в профессии и педагогическом коллективе.

ве, поэтому и возникает необходимость в разработке системы вхождения в коллектив новых его коллег – системы наставничества.

Наставничество в классическом понимании рассматривается как способ передачи навыков и знаний новичку от более опытного специалиста-наставника. Наставник может сделать процесс адаптации для новичка в коллективе более комфортным, повысить его самостоятельность, вернуть в зону комфорта и в то же время обеспечить выполнение работы по стандарту. Но учить надо уметь – особенно взрослых, сформировавшихся людей.

Именно от наставника зависит, сможет ли он просто и ясно донести цель до обучаемого и вдохновить подопечного на ее достижение. Недостижимых целей нет, но есть взаимоисключающие критерии их достижения.

С точки зрения постановки целей SMART результаты работы должны быть: конкретными (specific), измеримыми (measurable), достижимыми (attainable), значимыми (relevant), соотносимыми с конкретным сроком (time-bounded). Таким образом, правильная постановка цели означает, что она также конкретна, измерима, достижима, значима и должна быть достигнута к конкретному сроку. Достижимая, и речь не идет о вере в удачу или чудо. Она должна попадать под описание «трудно, но выполнимо», бросать вызов обучаемому (challenge) [1]. То есть, ее следует ставить с учетом индивидуальных особенностей обучаемого. Уровень сложности должен постепенно повышаться. Значимая. Наставник, как правило, не может прямо указывать, командовать, в его распоряжении только приемы нематериальной мотивации, а поставив задачу, наставник не должен забывать проверить, насколько понял ее обучаемый и достаточно ли у него ресурсов для ее решения. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого. Соблюдения баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для подопечного, воодушевить его на профессиональный и личностный рост [2].

Роль наставника именно в том и состоит, чтобы немедленно отреагировать на ту или иную значимую для его подопечного ситуацию, помочь всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

В ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» программа работы наставника разрабатывается на основании положения о наставничестве и осуществляется в рамках реализации трех модулей – этапов становления молодого или вновь пришедшего сотрудника. Первый модуль включает изучение основ профессиональной деятельности и адаптацию к требованиям образовательного процесса, второй – профессиональные пробы, изучение передового педагогического опыта, и третий – профессиональное становление и развитие педагога [3]. В каждом из этих модулей рассматриваются содержательные блоки программы наставничества:

- нормативно-организационная деятельность;
- организационно-методическая работа;
- внеаудиторная работа;
- дополнительное образование;
- профессиональное развитие.

Первый этап наиболее важный, ведь адаптация вновь пришедшего сотрудника – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в иную социальную среду. На этом этапе наставник выступает в роли проводника, а иногда и в роли защитника интересов подопечного: помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности; своим авторитетом охраняет его от возможных проблем межличностного характера.

На втором этапе в совместной деятельности происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста. На третьем этапе наставник оценивает уровень

профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к самостоятельному выполнению своих обязанностей.

Работа по наставничеству становится наиболее эффективной при взаимной заинтересованности наставника и подшефного, тщательно продуманном планировании и своевременном отслеживании промежуточных результатов сотрудничества.

### **Список использованных источников**

1. Наставничество – стратегия непрерывного развития. [Электронный ресурс] [https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия\\_непрерывного\\_развития.pdf](https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf).
2. Памятка наставнику. [Электронный ресурс] [https://iro86.ru/images/documents/materialy1/10\\_Памятка\\_наставнику.pdf](https://iro86.ru/images/documents/materialy1/10_Памятка_наставнику.pdf).
3. Положение о наставничестве в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», Самара, 2019. - 37с.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НАД МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

*Осипова Любовь Петровна,  
Карпачева Ирина Анатольевна,  
преподаватели  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Согласно Указу Президента «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» планируется вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Одним из средств достижения этой цели является профессиональное наставничество.



Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность в обучении трудовым навыкам. Кроме того, растут требования к компетентностям преподавателя, связанным с работой с информацией и новыми средствами обучения. Повсеместно внедряемая проектно-ориентированная деятельность заставляет уделить внимание формуле «4К»: критическому и креативному мышлению, умению работать в команде и коммуницировать. Рост требований к качеству образовательных услуг, появление новых образовательных и воспитательных технологий, меняющих саму природу познавательной деятельности детей и подростков, требует от преподавателя, с одной стороны, широкой осведомленности о новых средствах обучения, а с другой, хорошего знания психологии современных подростков, их потребностей и возможностей.

Без наставников в решении этих задач не обойтись.

Опытный наставник сможет научить молодого специалиста секретам профессии, воспитать любовь к труду, помочь стать активным членом трудового коллектива. Деятельность наставника – важное общественное поручение в образовательном учреждении.

Еще недавно наставничество не являлось обязанностью опытных профессионалов и носило, чаще всего, «стихийный» характер. То есть «повезет – не повезет». Если повезет – то в коллективе найдется сердобольный энтузиаст, который в ущерб своему свободному времени будет помогать советом или методическим просвещением молодому специалисту. Или же иногда, администрация ОУ просила оказать помощь коллектива менее опытному коллеге И, загруженные сверх меры преподаватели, вынуждены были, иногда совсем неохотно, помогать новичку, даже не скрывая свое отношение к этой работе, как к обузе. В такой ситуации молодому специалисту, пришедшему на первое в своей жизни место работы в образовательное учреждение, приходилось очень сложно, процесс адаптации проходил в крайне некомфортных условиях. Сегодня же наставничество является обязательной частью образовательно-воспитательного

процесса. В нашем колледже этот процесс набирает обороты. Молодой специалист, пришедший сегодня на работу в колледж, не остается один–на–один со своими проблемами, пытаясь самостоятельно разобраться в многочисленных требованиях, стандартах, методических тонкостях. Он сразу попадает «под крыло» опытного профессионала, закрепленного за ним приказом администрации. Эта работа не носит стихийный и эпизодический характер. Она строго регламентирована и структурирована различными документами, что делает ее максимально эффективной и позволяет молодому преподавателю в кратчайшие сроки адаптироваться в педагогическом процессе.

Наставником может быть преподаватель, достигший успехов в повышении квалификации, с богатым жизненным опытом, обладающий высокими нравственными качествами и имеющий навыки воспитательной работы. Наставничество помогает обеспечить единство нравственного и трудового воспитания молодежи, успешной адаптации молодежи в ОУ.

Роль наставника педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение.

Позволим себе не согласиться со словами великого философа Ж.Ж Руссо, который сказал, что «самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником...». Мы считаем, что на первых этапах деятельности «педагог – педагог» совместный труд и работа над различными творческими проектами не только помогает молодому специалисту приобретать практические и профессиональные навыки в своей работе, но и более опытному преподавателю узнать что-то новое, приобрести неожиданный интересный опыт.

Дистанцироваться же от совместной работы со своим наставляемым можно уже на заключительных этапах, просто наблюдая за тем, как растет уровень и качество его педагогического мастерства, наслаждаться его восхождением на профессиональный Олимп, понимая, что в этом есть частичка твоего опыта и твоей души.

## ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ЧЕМПИОНАТУ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ»

*Пикалова Оксана Николаевна,  
преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации,

можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

В данной статье представлена практика подготовки участников к Региональным чемпионатам «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia) в компетенции Рекрутинг в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж».

Сегодня в нашей стране движение WorldSkills набирает всё большую силу, и оно направлено на повышение престижа рабочих профессий и квалификации работников, на привлечение молодежи в производственные секторы экономики, а также на совершенствование квалификационных стандартов по рабочим профессиям и специальностям профессионального образования с учетом национальных и международных требований к профессиональным компетенциям.

В подготовке студентов к профессиональным конкурсам WorldSkills огромную роль играют наставники. Ведь именно они становятся для ребят помощниками в организации подготовки к чемпионату и создателями благоприятного климата.

Форма наставничества «студент — студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один находится на более высокой ступени образования и обладает более выраженными организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Целью такой формы наставничества является успешное формирование осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных, лидерских качеств, улучшение образовательных результатов.

Процесс взаимодействия студентов в форме наставничества базируется на принципах эффективности взаимодействия, лидерства, коллегиальности, демократии и взаимного интереса в процессе творческого решения всех проблем — от образова-

тельных до поведенческих. Взаимодействие строится по принципу межстуденческих, горизонтальных связей.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- создание комфортных психологических условий освоения деятельности;
- выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- формирование у наставляемого установки на преодоление затруднений;
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- демонстрация образцов продуктивных приемов деятельности, общения, поведения;
- консультирование и помощь в преодолении коммуникативных барьеров.

Менеджер компетенции в этом взаимодействии создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником, составляет график встреч, обсуждает промежуточные результаты, проводит мониторинги оценки результатов деятельности наставников, осуществляет контроль за подготовкой к конкурсам и мероприятиям колледжа.

В ходе подготовки к Региональному чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia) необходимо отметить несколько этапов работы, позволяющих не только подготовить студента к чемпионату, но и сформировать у студента ряд личностных и профессиональных компетенций.

Начальный этап — это Олимпиада профессионального мастерства, проводимая в колледже ежегодно, и в ходе которой 8-10 студентов соревнуются между собой в умениях и знаниях по компетенции «Рекрутинг».

Второй этап — это знакомство со стандартами Worldskills и технической документацией. Стандарты WSR подразделяются на несколько разделов, где расписано, что участник должен знать, понимать и быть в состоянии делать.

Третий этап — тренировочный — подготовка к региональному чемпионату «Молодые профессионалы», в ходе которого студенты, занявшие призовые места на Олимпиаде профессионального мастерства, отрабатывают навыки для успешной реализации конкурсных заданий.

В 2020 году мы впервые участвовали в Региональном Чемпионате Worldskills по компетенции «Рекрутинг» и студентка нашего колледжа Шумилина С. Г. под руководством менеджера компетенций Пикаловой О.Н. заняла 4 место. После этого она стала наставником студентов 1 курса при подготовке их к Олимпиаде профессионального мастерства.

Таким образом, студент, который достиг определенных результатов в Чемпионате, теперь выступает в роли наставника.

В 2021 году на очередном Региональном Чемпионате Worldskills по компетенции «Рекрутинг» студентка нашего колледжа Шагина А.О. под руководством менеджера компетенций Пикаловой О.Н. взяла «бронзу». Она также стала наставником у студентов 1 курса при подготовке их к Олимпиаде профессионального мастерства в этой компетенции. Далее возникла необходимость в совершенствовании данной работы по наставничеству и мы «пошли» дальше. Для повышения эффективности подготовки и улучшения результатов в 2022 году призер Чемпионата Шагина А.О. стала осуществлять наставничество студентов 1 и 2 курсов при подготовке их к очередному Региональному Чемпионату Worldskills по компетенции Рекрутинг.

Для наставника – это возможность проявить себя, передать свой опыт и навыки, показать свои личностные качества (выдержку, самообладание), свои умения по определенной компетенции. Кроме этого, у наставника создается положительная мотивация развития лидерских качеств личности, как основного критерия конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

Наставничество студента – участника Чемпионата, помогает сформировать практические умения по компетенции у наставляемых, показывает необходимость тренировки таких качеств, как самостоятельность, креативность, умение действовать в трудной ситуации, быстро принимать решения, стрессоустой-

чивость. Наставляемые получают необходимый стимул к интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Таким образом, это форма наставничества, которая предполагает организацию условий для вовлечения каждого студента в проживание ситуации личностного успеха и прогресса самооценки. Формирование активной жизненной позиции личности предполагает ее оптимальную включенность в студенческий коллектив и исполнение лидерских функций.

В настоящее время, когда именно производственные условия определяют успехи программы науки, техники, возникает острая необходимость в людях, владеющих искусством наставничества.

Наставничество помогает каждому участнику определить свою дальнейшую жизненную перспективу, способствует формированию профессиональной, успешной, активной и ответственной личности.

### **Список использованных источников**

1. Организация подготовки студентов к конкурсу профессионального мастерства Worldskills (молодые профессионалы) на примере компетенции «преподавание в начальных классах»//Брусенская Н. Н., Чекризова М. Б. // Место социально-гуманитарных наук в развитии современной цивилизации: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2020 г.: Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020.
2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразова-

тельными и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися").

3. Современные формы наставничества//Сташкевич И. Р., Афанасьева С. А. // <https://cyberleninka.ru>
4. Формирование профессиональных компетенций студентов в ходе подготовки к чемпионату Worldskills Russia по компетенции «Кондитерское дело» / О. В. Колбина. —// Теория и практика образования в современном мире: материалы X Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2018.
5. WorldSkillsRussia [Электронный ресурс]: официальный сайт. URL: <http://worldskills.ru/>



# ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ РАЗНООБРАЗНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОУ СПО

Сборник статей заочной научно-практической  
конференции ГБПОУ «ПГК»

## **Ответственные за выпуск:**

Мезенева О.В. – методист редакционно-издательской деятельности;  
Перепелов В.В. – зав. копировально-множительным бюро;  
Перепелова Е.Р. – техник ИВЦ.

---

Изготовлено в ГБПОУ "ПГК",  
бумага офсетная, объем 2,6 усл. п.л.  
443068, Самара, ул. Луначарского, 12