



МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Волгодонский техникум энергетики и транспорта»
(ГБПОУ РО «ВТЭТ»)

Наставничество как инструмент профессионального роста педагогических работников

*сборник статей педагогических работников СПО
Волгодонского территориального объединения
по итогам научно-практической конференции*

11-15 декабря 2023 г.

Наставничество как инструмент профессионального роста педагогических работников: сборник статей по итогам научно-практической конференции. 11-15 декабря 2023 года. Волгодонск. – ГБПОУ РО ВТЭТ, 2023. – 36 с.

Сборник включает статьи участников заочной научно-практической конференции, посвященной Году Педагога и наставника, «Наставничество как инструмент профессионального роста педагогических работников», прошедшей 11-15 декабря 2023 года в городе Волгодонске на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Волгодонский техникум энергетики и транспорта».

Сборник содержит статьи по научным направлениям:

1. Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия.

2. Наставничество – инструмент развития профессиональных компетенций студента.

3. Наставничество в инклюзивной практике образования.

В материалах конференции обсуждаются проблемы популяризации наставнической деятельности, повышение уровня информационного обмена по вопросам наставничества в системе среднего профессионального образования.

Статьи представлены педагогическими работниками профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования Волгодонского территориального объединения Ростовской области. Сборник представляет интерес для преподавателей различных исследовательских направлений, мастеров производственного обучения и классных руководителей системы среднего профессионального образования.

Все материалы поданы в авторской редакции и отображают персональную позицию участника конференции.

Рецензенты:

Жихарева Е.К. – председатель оргкомитета, заместитель директора по учебно-методической работе, преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ РО «ВТЭТ».

Молоканов С.П. – и.о. заместителя директора по учебно-производственной работе ГБПОУ РО «ВТЭТ»;

Кокшарова Л.А. – руководитель МЦК общеобразовательных дисциплин, преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ РО «ВТЭТ»;

Аделова И.А. – руководитель МЦК профессиональных дисциплин, мастер производственного обучения высшей квалификационной категории ГБПОУ РО «ВТЭТ»;

Кислова К.С. – преподаватель первой квалификационной категории ГБПОУ РО «ВТЭТ».

Составитель: *Кислова К.С.*

г. Волгодонск, 2023 г.



**2023 год -
Год педагога и
наставника**



СОДЕРЖАНИЕ

Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия

<i>Моисеенко И.Н.</i> Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников.....	4
<i>Кондрашова И.Е.</i> Наставничество как форма непрерывного образования и повышения уровня профессионализма педагогических работников ГБПОУ РО «ЗимПК».....	6
<i>Карабанчук Д.К.</i> Разработка персонализированной программы наставничества.....	10
<i>Мельникова Т.Н.</i> Наставничество как эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников среднего профессионального образования.....	14

Наставничество – инструмент развития профессиональных компетенций студента

<i>Дедович Е.Н.</i> «Работодатель-Обучающийся» – важное направление деятельности ГБПОУ РО «ЗимПК» в профессиональном становлении студентов.....	17
<i>Носикова В.А.</i> Формирование профессиональных компетенций при изучении педагогических дисциплин через наставничество.....	21
<i>Чернобровкина Т.В.</i> Тьютор-наставник как инструмент развития профессиональных компетенций студента.....	24
<i>Мелешенко А.Д.</i> Роль наставничества в развитии профессиональных компетенций студентов.....	28

Наставничество в инклюзивной практике образования

<i>Егошина Т.В.</i> Организация тьюторского сопровождения при формировании инклюзивной культуры у студентов колледжа.....	31
---	----





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников: концепции, модели, формы взаимодействия

*Моисеенко Инга Николаевна
преподаватель высшей квалификационной категории
ГБПОУ РО «ВТИТБид имени В.В. Самарского»
Ростовская область*

В настоящее время трансформации, происходящие в системе российского образования, привели к конкурентоспособности высококвалифицированных педагогов. Нынешнее образование нуждается в новых подходах к обучению, креативной деятельности, соответствующей требованиям времени, отхода от традиционных форм. И теперь это стало задачей современного преподавателя, с высоким уровнем профессиональной компетентности и наличием развитых профессиональных способностей.

Все больше и больше учебных заведений нуждаются в молодых специалистах, успешная адаптация которых во многом зависит от организации наставничества. Часто молодые педагоги (или те, которые пришли на новое место работы) на начальном этапе своей образовательной деятельности сталкиваются с трудностями, которые впоследствии могут повлиять на профессиональное развитие или даже карьерный рост. Вот поэтому в самом начале своего трудового пути им нужна помощь мудрого опытного наставника. Одной из самых эффективных систем передачи профессиональных знаний является наставничество (от лат. mentor – воспитатель, руководитель), основанное на механизме опеки и контроле старших и опытных за младшими и менее опытными членами коллектива [1].

В начале своей трудовой деятельности молодые педагоги вынуждены адаптироваться к новым условиям и традициям трудового коллектива, у них формируется устойчивая профессиональная направленность личности. И именно от того, какие знания и умения получит молодой специалист, какое выработается у него отношение к труду, будет зависеть не только качество его работы, но и дальнейшая жизнь.

Новичкам, естественно, приходится сталкиваться с неизбежными трудностями, вызванными работой в новых непривычных условиях. И вот





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



здесь и наступает самый важный момент – выбор правильного наставника. Главное – обеспечить психологическую совместимость наставника и наставляемого, так как первый является авторитетом, имея свою убежденность, знания, навыки, умения и силу личных примеров.

Наставник должен содержать в себе чуткость и требовательность. Важным качеством является уважение им чести и достоинства наставляемого. Необходим тонкий педагогический такт. Любой намек на незрелость и неопытность воспитуемого воспринимается остро и болезненно. Наставник должен быть чутким психологом, открывать в новом сотруднике внутренние силы, способности, потенциал, о которых он, возможно, и сам не подозревает; предостерегать его от ошибок, поддерживать, рассеивать сомнения. Работа наставника будет в полной мере успешной только тогда, когда она не будет вызывать у наставляемого отрицательных эмоций: недопустима бестактность, эмоциональная несдержанность во взаимодействии с молодым специалистом.

Наставнику нужно знать взгляды, убеждения, амбиции, увлечения, темперамент и психологические особенности своего воспитуемого. К.Д Ушинский писал: «Воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его слабостями; и во всем его величии, со всеми его будничными, мелкими нуждами и со всеми его великими духовными требованиями. Воспитатель должен знать человека в семействе, в обществе, среди народа, среди человечества и наедине со своей совестью ...» [3].

Залог успеха работы наставника заключается не в его индивидуальной работе, а в ходе совместной с наставляемым профессиональной деятельности. А.С. Макаренко правильно указывал, что «знание воспитанника должно прийти к воспитателю не в процессе безразличного его изучения, а только в процессе совместной с ним работы и самой активной помощи ему» [2].

Наиболее распространенными методами управления личностным поведением являются убеждение, внушение, метод ориентирующих условий и, конечно же, личный пример. Ускорению процесса адаптации наставляемого способствует вовлечение его в трудовой коллектив. Задача наставника на этом этапе состоит в том, чтобы помочь ему разработать свой личный комплексный план повышения общеобразовательного и культурного уровня, овладения профессиональным мастерством.

Взаимодействие между наставником и наставляемым может осуществляться через различные формы, такие как индивидуальные консультации, обучающие семинары, совместная работа над проектами и





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



коллегиальные обсуждения. Такие формы обеспечивают эффективный обмен опытом и взаимное обучение. Кроме этого, они позволяют развивать профессиональные навыки и компетенции.

Стоит отметить, что работа с наставником не означает этап завершения овладения молодым специалистом всеми необходимыми навыками. Теперь ключевой задачей для него становится вовлечение в непрерывное повышение качества выполняемой работы, осознание растущей ответственности за порученное дело.

Из всего вышесказанного следует, что наставничество играет важную роль в профессиональном развитии педагогических работников, так как представляет собой ценный ресурс для непрерывного их профессионального развития, что положительно сказывается на качестве образования.

Список литературы:

- 1. Джон Максвел. Наставничество 101// Поппури. Текст: непосредственный. - 2009.*
- 2. Макаренко А.С. Соч., т. 5, изд-во АПН РСФСР - 1951- С. 92.*
- 3. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания [Электронный ресурс] / Собр. соч., т.8 - 2014 - С.35.*

Наставничество как форма непрерывного образования и повышения уровня профессионализма педагогических работников ГБПОУ РО «ЗимПК»

*Кондрашова Ирина Евгеньевна
преподаватель высшей квалификационной категории
ГБПОУ РО «ЗимПК»
Ростовская область*

Изменения, которые происходят в экономике государства под воздействием рыночных реформ, выдвигают новые требования к такому важнейшему социальному институту как система образования. У населения возникают новые потребности в современном содержании и технологиях образования, в быстром и эффективном освоении тех областей знания, которые совсем недавно не имели никакого значения для потребителей образовательных услуг, непрерывном повышении своего интеллектуального потенциала.





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



В последнее время обозначенной проблеме уделяется повышенное внимание, как со стороны государственной системы образования, так и со стороны представителей работодателей. Значимым становится вопрос о развитии системы непрерывного профессионального образования, способного обеспечить прогресс в своей отрасли. Быстрое развитие современного рынка труда требует работника нового типа, обладающего разносторонними знаниями, отличной специальной подготовкой, активной жизненной позицией, готовностью адаптироваться к новым ситуациям, развиваться и повышать свой уровень. Непрерывное профессиональное образование должно представлять собой всесторонне направленную обучающую деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции.

Непрерывное образование – это комплекс государственных, частных и основанных на другой форме собственности образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и содержательное единство, преемственность и взаимосвязь всех звеньев образования, переподготовку и повышение квалификации каждого человека с учетом настоящих и перспективных общественных и экономических потребностей и личных образовательных целей и возможностей.

Говоря о проблеме непрерывного образования, необходимо остановиться на таком важнейшем пункте, как непрерывное педагогическое образование. Непрерывное педагогическое образование – это социально-педагогическая система взаимосвязанных форм, этапов, средств, способов подготовки педагога, повышения его профессионального мастерства, развития личностных качеств и способностей в течение всей жизни.

В настоящее время в профессиональном обучении используется ряд приемов и методов, позволяющих достигнуть высоких результатов в профессиональной деятельности, например: социальное партнерство, наставничество, движение «Профессионалы», кластерный подход.[2.с.85]

Ко всему вышеизложенному необходимо добавить, что обучение в течение всей жизни, или непрерывное образование – насущная необходимость наших дней. Причин тому несколько:

1. Прогресс цивилизации привёл к быстрому устареванию знаний. Традиционное базовое образование в большинстве стран в силу своей инерционности не успевает за изменением картины мира и потребностей производства. Отсюда вытекает необходимость постоянного обновления знаний в избранной сфере деятельности, то есть повышения квалификации.





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



2. Рост социальной динамики всё чаще приводит к необходимости смены профессии и/или области деятельности, определяемой высшим образованием, полученным человеком. Это приводит к необходимости приобретения новой квалификации, которая зачастую должна быть подтверждена соответствующим дипломом.[3]

Остановимся на характеристике наставничества как одной из форм непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога и как эффективном, экономически выгодном методе.[1]

Наставничество не является новой формой повышения уровня профессионализма. Например, в ГБПОУ РО «ЗимПК» на постоянной основе в рамках деятельности Методического кабинета колледжа осуществляла работу «Школа профессионального становления молодых (начинающих) преподавателей и вновь принятых на работу». Целями и задачами её деятельности являлось: повышение теоретических, научных, методических знаний в процессе образования, обучения, воспитания; передача накопленного передового опыта; обучение современным технологиям, инновационным приемам и методам, нетрадиционным формам занятий; повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых технологий; обмен педагогическим опытом и др. [4]

На сегодняшний день примерно эти же цели и задачи легли в основу реализуемого в колледже направления наставнической деятельности «Преподаватель – преподаватель». [2] Организация методической помощи начинающему педагогу занимает особое место в системе совершенствования образовательного процесса. Каждый год в колледж приходят молодые специалисты, которые сталкиваются с целым рядом проблем: ощущение собственной несостоятельности; опасение критики администрации и опытных коллег; постоянное волнение, боязнь что-нибудь не успеть, забыть, упустить.

Для начинающих преподавателей преподавателями-наставниками колледжа проводятся индивидуальные консультации по вопросам современной педагогики, теории обучения: организация работы колледжа, планирование работы преподавателя, требования к ведению учебной документации, организация учебного занятия, контроль знаний, организация самостоятельной работы обучающихся и т. д.

Наставник в этом случае обеспечивает соответствующее сопровождение наставляемого, делится опытом, знаниями и поддерживает его способом, который является эффективным и результативным. Это важный процесс знакомства и привыкания молодых специалистов к





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



условиям и содержанию труда, организации рабочих мест, рабочему времени, особенностям мотивации и т.д. Положительная социальная и профессиональная адаптация проявляется в освоении специфики профессии, приобретении навыков, умений ориентироваться в производственных ситуациях, способствует развитию личной мотивации к трудовой деятельности, является показателем обоснованности выбора профессии.

С другой стороны, молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируются на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. А большинство педагогов с большим стажем испытывают трудности в работе с ИКТ и им необходима регулярная поддержка наставника, техническое и методическое сопровождение при реализации обучения.

В современном образовании обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе колледжа становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным).

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое становится более конкурентоспособным в современных условиях [5].

Преподаватели старшего поколения овладевают информационно-коммуникационными технологиями (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения), используют в практической деятельности новые элементы игровых технологий, требующих сформированности технических навыков, обладателями которых являются более молодые сотрудники, преподаватели.

В рамках реверсивного наставничества используются практические формы организации обучения педагогов – семинары-практикумы, консультации, мастер-классы, которые направлены на формирование следующих умений: создание собственного электронного дидактического материала, сайта и т.д.

Разновозрастной обмен знаниями на основе набора обучающих алгоритмов становится частью общей стратегии профессионального





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



развития. Наставничество – это мост, который соединяет прошлое с будущим, передавая знания и опыт от одного поколения к другому.

Таким образом, роль «непрерывного образования» и наставничества как одной из его форм только усиливается, поскольку влияние перечисленных факторов на жизнь человека будет только усиливаться, поэтому их нельзя игнорировать.

Список литературы:

1. *Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».*

2. *Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки, 2012. № 4. – с. 248*

3. *Гультяева Т. В. Наставничество как метод адаптации молодого педагога / Под ред. Т. В. Гультяева, Е. А. Трубинова, Е. С. Ванюкова Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – 87-89.*

4. *Мигунова Е. В., Жигалик М. А., Аверкин В. Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов // ЧиО. – 2020. – №1. – С. 88-93.*

Разработка персонализированной программы наставничества

Карабанчук Д.К.

*преподаватель высшей квалификационной категории
ГБПОУ РО «ВТИТБиД им. В.В. Самарского»*

Ростовская область

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Образование». В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде.[1]

Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те, или иные затруднения.

Для успешной практической реализации наставничества на наш взгляд необходимо разработать персонализированную программу наставничества «Педагог-педагог», так как данная программа определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе.

Цель программы: создание условий для работы и профессионального роста молодого/начинающего специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого/начинающего педагога.

Задачи программы:

- обеспечить полноценную адаптацию молодого/ начинающего специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого/начинающего специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

- адаптировать молодого/начинающего педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива техникума, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;

- совместно планировать работу с молодым/начинающим педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Форма наставничества: «Педагог-педагог».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающими ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Программа разрабатывается на 1 год и включает в себя три этапа:

Адаптационный этап. На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с начинающим специалистом (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

Основной этап. В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап. На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого педагога и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

Основные нормативные правовые акты, разработанные в ГБПОУ РО «ВТИТБиД»[2]:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «ВТИТБиД»
2. Приказ о закреплении наставнических пар.
3. Заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями в регионе.

В работе предполагаются промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч:

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий. В плане мероприятий отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте техникума:

- психолого-педагогические;
- методические;
- ИКТ – компетенции;
- цифровизации образования;
- внеурочная и воспитательная деятельность;
- здоровьесбережение обучающихся.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого [3].

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта техникума;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Список литературы

1. Борисанова, Н.В. Специфика организации наставничества в ДДТ "У Белого озера" [Текст] / Н. В. Борисанова // *Методист*. - 2022 - №7. - С.12-13.
2. <http://vtitbid.ru/edu/nast>.
3. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // *Академический вестник. Вестник СПб АППО*. - 2022 - №2. - С.56-60.





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Наставничество как эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников среднего профессионального образования

*Мельникова Татьяна Николаевна
преподаватель высшей квалификационной категории
ГБПОУ РО «САТК»
Ростовская область*

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Наставничество педагогических кадров, является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников среднего профессионального образования [1].

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [1].

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы [2].

Реализация целевой модели наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций среднего профессионального образования [2].

В Сальском аграрно-техническом колледже с 2022 года осуществляется реализация целевой модели наставничества следующими этапами:

1. Подготовка условий для реализации системы наставничества. Этот этап заключался в разработке Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», разработке Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», приказа «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», приказа о назначении куратора по реализации системы наставничества педагогических работников в ГБПОУ РО «САТК», приказа о формировании методического объединения наставников, приказа о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, подготовке персонализированных программ наставничества, размещении организационных локальных нормативных актов и приказов о реализации в ГБПОУ РО «САТК» системы наставничества педагогических работников на официальном сайте ПОО, проведении совещания с целью информирования педагогического коллектива колледжа о возможностях и целях внедрения модели наставничества педагогических работников [3].

2. Формирование банка наставляемых. Здесь был проведен сбор информации о профессиональных запросах педагогов, сформирован банк данных наставляемых, подготовлены согласия на сбор и обработку персональных данных, произведено обновление банка данных наставляемых, банк наставляемых был размещен на официальном сайте колледжа, и его дальнейшее обновление [3].

3. Формирование банка наставников. На данном этапе участниками программы наставничества было проведено анкетирование





2023 год -
Год педагога и
наставника



среди потенциальных наставников в колледже, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества, был сформирован банк данных наставников, подготовлены согласия на сбор и обработку персональных данных, было произведено обновление банка данных наставников, размещение банка наставников на официальном сайте колледжа и произведено в дальнейшем его обновление [3].

4. Отбор и обучение. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. При реализации данного этапа был выполнен анализ банка наставников и произведен выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов, были подготовлены методические материалы для сопровождения наставнической деятельности, проведены индивидуальные консультации, организован обмен опытом среди наставников, были сформированы наставнические пары/группы, выбраны формы взаимодействия для каждой пары или группы (педагог - педагог, педагог - мастер производственного обучения, опытный педагог - молодой специалист и педагог - группа педагогов), разработаны персонализированные программы наставничества для каждой пары/группы, а также организована психолого-педагогическая поддержка сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), был продолжен поиск наставника/наставников [3].

5. Завершение персонализированных программ наставничества заключалось в проведении мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование), проведении круглого стола по выявлению лучших практик Наставничества, было осуществлено пополнение методической копилки педагогических практик Наставничества и размещена информация о лучших практиках Наставничества на официальном сайте колледжа [3].

Персонализированная программа наставничества

(наименование формы наставничества)

(фамилия, имя, отчество наставляемого)

(фамилия, имя, отчество наставника)

(должность наставника)

Период наставничества с «___» _____ 20__ по «___» _____ 20__





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



(количество недель)

№ п/п	Форма взаимодействия	Проект Задание Мероприятие	Срок исполнения	Планируемые результаты	Отметка о выполнении

Наставник _____ / _____
(подпись) (ФИО)

С программой наставничества ознакомлен

Наставляемый _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Дата _____

(количество недель)

Список литературы:

- 1. Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.*
- 2. <https://legalacts.ru/>*
- 3. <https://www.ccxk.ru/content/наставничество>, <https://www.ccxk.ru/>*

«Работодатель-обучающийся» – важное направление деятельности ГБПОУ РО «ЗимПК» в профессиональном становлении студентов

*Дедович Елена Николаевна,
преподаватель высшей квалификационной категории,
заведующий практикой ГБПОУ РО «ЗимПК»,
Ростовская область*

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет возможность для самореализации и развития талантов, а также достойный, эффективный труд каждого [1].

Важнейшей составной частью профессиональной подготовки является практическая подготовка – педагогическая практика. Она позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



деятельностью. Именно здесь и начинается работа одной из форм наставничества «Работодатель – Обучающийся».

Правильно организованное сотрудничество между профильной организацией и педагогическим колледжем – формула успеха данного направления.

Целью и содержанием подобного взаимодействия выступает передача педагогического (социального) опыта, обладающего особенной ценностью. Выполнение трудовых действий в соответствии с Профессиональным стандартом, с направлениями и видами деятельности учебной и производственной практики способствуют освоению в рамках практики общих и профессиональных компетенций, получению практического опыта.

Эффективность и результативность процесса передачи профессионального опыта в значительной степени определяется личностью специалиста, способного к установлению партнерских отношений. Здесь важны личностные и профессиональные качества Работодателя.

Критерии, которым должен отвечать наставник профильной организации:

- 1) неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, с активной жизненной и профессиональной позицией, высокой квалификацией;
- 2) наличие качеств профиограммы;
- 3) коммуникативные способности, гибкость в общении;
- 4) высокий уровень профессионального мастерства, стабильно высокие показатели в работе;
- 5) способность вызвать доверие у студента, установить духовный контакт, организовать развивающее взаимодействие;
- 6) желание передавать свой опыт.

Развивающее взаимодействие помогает студенту увидеть цели профессионального роста (есть на кого равняться) и создает условия для их достижения. Наставнику профильной организации необходимо создать такие условия для студента, чтобы оптимизировать процесс профессионального становления будущего специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Производственное наставничество должно обеспечивать:

- 1) гарантии и стабильность в обеспечении прохождения производственной практики;





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



- 2) повышение качества результатов прохождения практики;
- 3) усиление практикоориентированной составляющей при реализации образовательных программ;
- 4) получение объективной информации об уровне сформированности профессиональных и общих компетенций у студентов;
- 5) повышение мотивации студентов к обучению;
- 6) индивидуальное профконсультирование;
- 7) построению траектории профессионального развития;
- 8) рост уровня трудоустройства выпускников.

Взаимодействие работодателя и обучающегося выстраивается в основном как «Работодатель-Будущий сотрудник», что способствует профессиональной поддержке, направленной на развитие определенных навыков и компетенций, поиску конкурентоспособного специалиста, трудоустройство выпускника.

В ходе взаимодействия осуществляется анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда; определение параметров и способа развития карьеры.

Можно выделить следующие этапы работы во взаимодействии «Работодатель-Обучающийся»:

1 этап – адаптационный (ознакомительный). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, выявляет недостатки/проблемы в его умениях и навыках.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений обучающегося, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности обучающегося, определяет степень его готовности к выполнению профессиональных задач [2].

Задачи наставнической деятельности:

- 1) оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных навыков, умений и знаний студентов;
- 2) воспитывать профессионально значимые качества личности студентов;
- 3) прививать студентам интерес к деятельности по саморазвитию и самосовершенствованию;





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



4) создавать условия для успешной адаптации и социализации студентов на учебной и производственной практиках, в обществе, педагогической среде;

5) передать личный профессиональный опыт;

6) обеспечить подготовку студентов к участию в региональном чемпионате профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенциям «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», «Социальная работа».

Задачи наставничества продиктованы необходимостью:

1) привить обучающимся (будущим молодым специалистам) интерес к профессиональной деятельности и закрепить их в профильной организации;

2) ускорить процесс профессионального становления будущего специалиста, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять задания практической подготовки;

3) организовывать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи обучающимся (будущим специалистам).

Формы работы Работодателя с Обучающимися: консультирование, мастер-класс («Как провести первое родительское собрание»), фестиваль специальностей, конференция, семинар, практическое занятие, посещение уроков (занятий), творческая мастерская, совместный проект (воспитателя, детей и родителей).

Направления работы Работодателя с обучающимися:

1) лидер-активному (поддержка и развитие сильных сторон);

2) сильный-слабому (поддержка для достижения лучших результатов);

3) лидер-пассивному (выявление сильных сторон и усиление их).

Оценка реализации Программы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГБПОУ РО «ЗимПК».

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 21.07.2020 N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357927/

2. Наставничество в образовании: современная практика // Сборник материалов Международной (заочной) научно-практической конференции, 20.11.2019 г. ГАУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий. – Курган, 2019. – С.182





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Формирование профессиональных компетенций при изучении педагогических дисциплин через наставничество

*Носикова Валентина Александровна
преподаватель высшей квалификационной категории
ГБПОУ РО «ЗимПК»
Ростовская область*

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

Одна из форм наставничества – «педагог – студент».

К задачам такой формы наставничества относится формирование у обучающегося личностных и профессиональных компетенций, улучшение образовательных результатов обучающегося по предметным дисциплинам.

Организация учебной деятельности в педагогическом колледже при изучении педагогических дисциплин (Педагогика, Теоретические основы организации обучения в начальных классах) имеет ряд особенностей. Во-первых, педагогика является одной из основных дисциплин психолого-педагогического цикла, занимающей важное место в общей системе профессиональной подготовки педагогов в педагогическом колледже. Она призвана обеспечить обновление содержания педагогического образования на современном этапе развития общества и содействовать формированию творческой инициативы, профессиональных компетенций специалиста. Во-вторых, особенностью дисциплин психолого-педагогического цикла является наличие абстрактных понятий, понимание которых затруднено в связи с недостаточным развитием теоретического мышления студентов. В-третьих, работа осуществляется с людьми юношеского возраста, характерной особенностью которого является готовность и способность к различным видам обучения. В данном возрасте идет активное формирование когнитивных процессов, и, прежде всего, мышления. Совершенствуется теоретическое мышление, формируются научные понятия и профессиональные компетенции в рамках осваиваемой профессии [2].

Учитывая данные особенности необходимо осуществлять тщательный отбор форм, методов и средств организации учебной





2023 год -
Год педагога и
наставника



деятельности в педагогическом колледже. В качестве одного из основных средств организации деятельности студентов нами избраны структурно-логические схемы и опорные конспекты. Использование структурно-логических схем, как наглядных пособий графического типа, позволяет отображать структуру, строение понятий, а также причинно-следственные связи и отношения между ними. Логическая модель делает видимыми внутренние категориальные связи объекта, позволяет студенту легко распознавать состав речевого высказывания преподавателя и сочетать его изображение с вербальным материалом [1].

Эффективность структурно-логических схем обусловлена тем, что они:

- позволяют организовать познавательную деятельность студентов и управлять ею при изучении дисциплины;
- служат опорным пунктом творческого мышления студентов;
- облегчают усвоение сложных абстрактных понятий;
- способствуют глубокому усвоению нового материала;
- позволяют устанавливать причинно-следственные связи между изучаемыми педагогическими явлениями;
- способствуют установлению логики процесса усвоения знаний: от чувственного созерцания к абстрактному мышлению и от него к практическому применению знаний.

При разработке схем мы учитываем принципы графического выражения идей В.Ф. Венда. Автор обосновывает принципы графического выражения идей, дает рекомендации, основывающиеся на общедидактических принципах современного образования [1]: принцип научности; лаконичность, ясность и четкость изображения; принцип обобщения и унификации; принцип структурности; принцип композиционной закономерности; принцип системности.

Эффективность применения структурно-логических схем во многом определяется имеющимися методическими материалами, а также техническими средствами их предъявления (использование медиапроектора и ПК).

Основываясь на указанных принципах, мы выделяем следующие основные функции структурно-логических схем при обучении педагогике, которые способствуют формированию профессиональных компетенций студентов:

1. Компенсаторность – облегчение учебного процесса, экономия времени и сил, как учителя, так и учащихся. Поиск оптимальных способов представления учебного материала.





2023 год -
Год педагога и
наставника



2. Интегративность – возможность рассмотрения изучаемого педагогического явления или объекта в целом и по частям. Формирование способности к теоретическому анализу и обобщению, выделению главного. Например, схема «Основные педагогические понятия»



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА, ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ

3. Обучающая функция состоит в том, что структурно-логические схемы могут использоваться на различных этапах познания педагогических явлений. Формирование навыков работы с информацией.

4. Развивающая функция заключается в развитии необходимых в учебной деятельности познавательных процессов, наивысшим из которых является мышление. Составление устного ответа с опорой на структурную схему формирует внимание, память, навыки связной речи.

5. Контрольная функция состоит в проверке сформированности знаний студентов по изучаемым темам курса, а также умений устанавливать причинно-следственные связи между ранее изученным и новым материалом.

6. Креативная функция заключается в возможности развития профессионального творчества будущих учителей путем самостоятельного моделирования структурно-логических схем, что позволяет преподавателю иметь такие наглядные пособия, которые в





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



наибольшей мере соответствуют учебным вопросам, рассматриваемым на уроках педагогики.

Показателем эффективной реализации взаимодействия «педагог-студент» как одной из форм наставничества, является то, что обучающиеся колледжа получают собственный опыт составления структурных схем по дисциплинам «Педагогика» и «Теоретические основы организации обучения в начальных классах» и используют данный опыт при моделировании своих уроков во время прохождения практики.

Таким образом, на основе анализа передового педагогического опыта, методической литературы по вопросу, а также на основе обобщения собственного опыта можно сделать следующий вывод: многофункциональное использование структурно-логических схем, эффективность их как средства наглядности, выполняют важную роль при организации учебной деятельности студентов, развития их профессиональных компетенций. Обучение студентов навыкам составления структурных схем, через наставничество, позволяет им использовать данный опыт на педагогической практике.

Список литературы:

1. Ажгибкова, Т.Н., Здерев, В.В., Лебедев, М.Л. Научные основы применения структурно-логических схем при преподавании гуманитарных дисциплин в вузах // *Инновации в образовании*. – № 3. – 2005. С. 13-27.
2. Обухова, Л. Ф. *Возрастная психология: учебник для вузов* / Л. Ф. Обухова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 460 с.

Тьютор-наставник как инструмент развития профессиональных компетенций студента

*Чернобровкина Татьяна Владимировна
преподаватель высшей категории
ГБПОУ РО «КТТ»
Ростовская область*

«В каждом человеке заключается целый ряд способностей и склонностей, которые стоит лишь пробудить и развить, чтобы они, при приложении к делу, произвели самые превосходные результаты».





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Август Бебель.

В наши дни человечество переживает интереснейший период своей истории – век информации, новейших технических достижений, кардинальных перемен во всех сферах жизни. Перед молодым поколением стоит непростая задача выбора своего дальнейшего пути – профессии, жизненной позиции, духовных и моральных принципов. Если выбор будущей специальности основывается на желании заниматься той или иной деятельностью, на способностях, уже проявившихся к определённому возрасту, то формирование молодого человека, как современной творческой личности, зависит от многих факторов. Один из них – возможность получить качественное образование. Принимая во внимание особенности ФГОС СПО, а также, соответствующие запросы рынка труда, становится очевидным, что происходит переориентация не столько на содержание образования, а сколько на компетенции специалистов.

В современных условиях иноязычное общение становится существенным компонентом будущей профессиональной деятельности специалиста.

Модернизация российского образования обозначила круг вопросов, связанных с пониманием качества современного образования в условиях многоконфессионального и поликультурного общества. Вхождение России в мировое образовательное пространство потребовало приведения образовательной системы в соответствие с общемировыми стандартами, а также обеспечение успешного трудоустройства выпускников образовательных организаций за счёт того, что все квалификации должны быть ориентированы на рынок труда.

В этой связи разворачиваются различные образовательные проекты, в которых открыто заявляется принцип индивидуализации обучающегося. Таким образом, важнейшей становится проблема обеспечения качества образования студентов, с учетом их индивидуальных особенностей.

Современная педагогическая наука под качеством образования понимает интегральную характеристику системы образования, отражающую степень соответствия достигнутых результатов нормативно заданным.

Среднее профессиональное образование универсально, именно оно дает возможность сделать знание личностным, действенным, и тем самым в нем появляется место для деятельности тьютора. Актуальность обращения к тьюторской системе в настоящее время определяется процессом модернизации образования: обучающемуся предоставляется выбор индивидуального учебного плана, внедряются модели





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



непрерывного профессионального образования, развивается система сетевого взаимодействия образовательных организаций, действуют программы академической мобильности преподавателей и студентов.

Опыт показывает, что тьюторство - важнейший элемент образовательного процесса и процесса становления личности. Сегодня тьюторство работает в трех пространствах - информационном, социальном и антропологическом - и пользуется тремя разными видами средств, адекватных этим пространствам

Тьютор в переводе с английского «tutor» означает наставник, опекун, репетитор, индивидуальный учитель - это педагог-психолог индивидуального сопровождения обучающегося в учебно-воспитательном процессе. Исследователи этой проблемы отмечают, что современное понимание тьюторства можно разложить на три составляющие.

Во-первых, тьюторство как поддержка (особый вид педагогической деятельности, направленный на развитие автономности и самостоятельности субъекта в решении проблем).

Во-вторых, тьюторство выступает как сопровождение (в реализации индивидуальных образовательных программ, учебно-исследовательских и проектных работ).

В-третьих, тьюторство рассматривается как фасилитация (путь культурного, профессионального и личностного самоопределения)».

Однако, Министерство образования и науки Российской Федерации не предусмотрело должность «тьютор» для организаций среднего профессионального образования. Но с современных реалиях его функции может выполнять наставник.

Наставничество - это процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком «новичком» (наставляемым). В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и др. По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. И в этом случае на помощь приходит тьютор-наставник в зависимости от своего педагогического опыта и уровня квалификации.

Наставничество также является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации.





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Тьютор-наставник – это специалист, основной задачей которого является сопровождение и помощь в процессе формирования личных и профессиональных компетенций будущего специалиста.

Таким образом, тьютор - это преподаватель, методист, консультант, который осуществляет текущую методическую поддержку студента и имеет возможность контролировать процесс изучения курса студентом, оценивать выполненные им индивидуальные задания, его работу в семинарах и при необходимости оказывать ему помощь или давать совет.

Тьютор способен оказывать также эмоциональную поддержку обучающимся, анализировать индивидуальные особенности обучающегося, определять возможные точки его личностного роста, структурировать проблемы его саморазвития, прогнозировать перспективы его деятельности, изыскивать возможности устранения причин его неуспешности, помогать обучающемуся в его самоанализе, в самостоятельном разрешении проблем и принятии им ответственности за результаты работы, предвидеть реакции обучающегося на те или иные педагогические действия; способностью корректно строить взаимодействие с «проблемными», социально дезадаптированными обучающимися и использовать знание психологии межличностного общения.

Построение каждым студентом своей индивидуальной траектории образования требует в современной ситуации от образовательной организации прежде всего работу тьютора – педагога-наставника, обладающего специальными компетенциями технологиями сопровождения индивидуальных образовательных траекторий.

Так для чего же нужен тьютор-наставник в образовании?

Ответ прост: чтобы организовать процесс обучения и воспитания максимально эффективно, ярко, интересно, с учетом опыта и рекомендаций специалистов в той или иной области.

Тьютор-наставник — человек, который, как проводник, сможет провести и подсказать то, с чем еще не приходилось сталкиваться или поможет углубить знания в определенной области, поможет подняться к вершинам опыта.

Тьютор нужен не только для того, чтобы напоминать о домашнем задании, находить с помощью обратной связи ошибки и исправлять их. Наставник нужен еще и для того, чтобы в определенный момент своей энергией подзарядить «внутреннюю батарейку».

Наставник может дать такой запас энергии, которой будет достаточно, чтобы совершить очень много по-настоящему важных шагов.





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Тьютор-наставник найдет верные решения в возникших трудностях, поможет избавиться от страхов, которые тормозят, и приведет к желанной цели.

Список литературы:

1. Баранова С. В. *Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность* — Москва, 2011.
2. Вагин И. О. *Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2021.*
4. Даль В. И. *Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.2001.*
5. Закаблуцкая Е. *Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.*

Роль наставничества в развитии профессиональных компетенций студентов

*Мелешенко Анна Дмитриевна
методист ГБПОУ РО «ВТЭТ»
Ростовская область*

В настоящее время найти специалиста, способного немедленно приступить к работе без адаптации или специальной поддержки, практически невозможно. Имеющаяся проблема находит удачное решение в наставничестве – прогрессивной кадровой технологии, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие специалиста. Растущая потребность в наставничестве вызвана в первую очередь быстро меняющимися условиями образования, организационными изменениями и особенностями образовательного пространства, требующими от преподавателей мгновенной адаптации. Наставничество способствует объединению профессионального роста и его индивидуализации, одновременно обеспечивая комплексный подход к каждому сотруднику и студенту.

Наставничество представляет собой процесс, в ходе которого опытный и квалифицированный педагог-наставник помогает молодому специалисту адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности. Это может быть как формальная программа, так и неформальное сотрудничество, где наставник делится своим опытом, знаниями и навыками со стажером.

Основная цель наставничества – помочь начинающему специалисту освоиться в новой профессии, выработать собственный стиль работы,





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



приобрести необходимые навыки и компетенции, а также успешно применять их на практике.

Польза наставничества выражается в нескольких аспектах. Во-первых, это способствует сохранению и передаче опыта, что позволяет избежать его потери для будущих поколений. Во-вторых, наставничество способствует легкой и более эффективной адаптации начинающих специалистов, что ведет к повышению качества выполняемой работы в целом.

Ключевые характеристики наставничества включают в себя готовность и способность опытного специалиста передавать свои знания и навыки, наличие обратной связи и поддержки со стороны наставника, разработку индивидуальных планов развития и обучения для начинающих специалистов, а также взаимодействие и обмен опытом между опытными сотрудниками.

В настоящее время в России уделяется все большее внимание наставничеству и наставнической деятельности. Государственная политика подчеркивает важность обучения начинающих специалистов и развития их профессиональных навыков и компетенций.

Таким образом, наставничество является традиционным, но эффективным методом адаптации специалистов к новым условиям и требованиям системы. Восстановление и развитие наставничества способствует повышению квалификации, улучшению качества образования и готовности выпускников для рынка труда.

Технология наставничества основана на взаимодействии и планомерной работе между более опытным сотрудником (наставником) и менее опытным (наставляемым) с целью передачи знаний, навыков и ценностей. Она позволяет обучаемому быстрее получить необходимый опыт, развить навыки и компетенции. Наставничество предлагает новую модель образования, основанную на формировании метакомпетенций у обучающихся, а не только на передаче знаний.

Отношения между наставником и наставляемым основаны на принципах доверия, диалога и конструктивного партнерства. Ключевым элементом является непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь. В результате этих факторов происходит ускоренная передача социального опыта, развитие новых компетенций и формирование полноценной личности и профессионала.





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



Наставничество также включает в себя постоянную межличностную коммуникацию. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные с его компетентностью и личностными качествами. У наставника должна быть внутренняя мотивация к помощи и поддержке другим людям, содержательный интерес к деятельности наставляемого, лидерские качества, настойчивость, терпение, толерантность, открытость и коммуникабельность. Личные ценности наставника должны соответствовать ценностям организации и корпоративной культуры. Важным условием является согласие обеих сторон на совместную работу и готовность наставника передавать свой опыт. Наставник должен быть мотивирован своей миссией и использовать ее в качестве стимула для своего профессионального роста.

Наставник выступает в разных ролях:

- в роли коуча (личного консультанта, который помогает студенту ставить цели и добиваться их, находить баланс, определять приоритеты для развития, зоны роста, продвигаться в профессиональном развитии),

- ментора (опытного профессионала, готового поддержать и вдохновить своего подопечного, менти, в его личной или профессиональной жизни в зависимости от запроса, не давая прямых ответов и решений, но помогая разобраться с теорией и направить в нужное русло),

- тьютора (сопровождающего студента в образовательном процессе, помогающего ему решать многие образовательные и организационные вопросы) или эдвайзера (эксперта, который помогает студенту решить ряд стратегических задач в конкретной сфере, дает необходимый профессиональный совет).

Результатами успешной наставнической деятельности могут быть укрепление профессиональной самооценки студента, готовность и способность к самостоятельной работе, знания и навыки, переданные наставляемому, улучшение качества выполняемой работы, улучшение коммуникативных и социальных навыков, повышение самодисциплины и ответственности студента.

Кроме того, наставническая деятельность способствует формированию ценностных ориентаций у студента, развитию его лидерских качеств и способностей, а также повышению мотивации и удовлетворенности студента своим выбранным путем развития.

Однако, следует помнить, что успешная наставническая деятельность требует от наставника глубоких знаний и опыта в своей области, умения применять различные методы и приемы, адаптировать их





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



под конкретного студента, быть гибким и терпимым, уметь мотивировать и вдохновлять студента на достижение высоких результатов.

Список литературы

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

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

Организация тьюторского сопровождения при формировании инклюзивной культуры у студентов колледжа

*Егошина Татьяна Викторовна
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями ГБПОУ РО «ВПК»
Ростовская область*

Реалии современного развития основных институтов общества связано с ключевыми изменениями в социальной сфере. Государственная политика в области образования подрастающего поколения ориентирована на решение задач, связанных работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья, различными типами отклоняющегося, в том числе зависимого, поведения, лицами, попавшими в трудную жизненную ситуацию, социальными сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей. Вопросы организации работы с лицами, относящимися к данным группам, в условиях образовательных организаций всех уровней образования выступают в качестве предмета исследований таких ученых как А.Ю. Анисимова, Т.Ф. Бабынина, А.Э. Бурков, Е.В. Вахлиш, Е.С. Грошева, И.Н. Ильиных, В.А. Кабачков, А.М. Князева, Ю.В. Кондусова, А.В. Крючкова, Л.В. Мардахаев, И.А. Полетаева, М.В. Постнова, Л.А. Рыбакова и др. К различным аспектам сопровождения обучающихся данной группы лиц обращаются в своих исследованиях Л.А. Ворожцова, М.А. Галагузова, А.М. Ковалева, Т.Н. Карякина, Е.И. Козакова, Н.В. Ткаченко, Н.С. Трофимова и другие авторы. Несмотря на достаточно обстоятельную проработку проблемных аспектов организации работы с





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



данными обучающимися, потенциал использования практик тьюторского сопровождения в работе с обучающимися данной категории в условиях среднего профессионального образования раскрыт недостаточно. В связи с этим в современной практике работы со студентами учреждений среднего профессионального образования, наблюдается противоречие между необходимостью организации комплексной поддержки обучающихся данной категории и отсутствием необходимых для этого инструментов тьюторского сопровождения в условиях колледжа, учитывающих разнообразие и специфику работы со студентами, входящих в зону разных типологических групп. Таким образом, проводимое исследование ориентировано на решение проблемы, связанной с поиском эффективных практик тьюторской деятельности, ориентированных на организацию тьюторского сопровождения при формировании инклюзивной культуры у студентов в условиях среднего профессионального образования.

В современную образовательную среду прочно вошел процесс инклюзии и инклюзивного образования, законодательно закрепленный Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Инклюзию можно рассматривать как процесс определенной трансформации нашего общества, определивший новый вектор его дальнейшего развития — полноценное включение людей с ограниченными возможностями здоровья в социум. В данном контексте включение предполагает, прежде всего, построение человеческих отношений. Такое включение будет успешным, если в социуме будет взаимопонимание, поддержка и сотрудничество. Но в процессе введения инклюзивного образования стало возникать множество проблем, в частности социальных. Актуальной проблемой остается формирование культурного отношения к людям с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья как в обществе в целом, так и в образовательной организации в частности.

Цель нашей работы: создание педагогических условий для организации тьюторского сопровождения при формировании инклюзивной культуры у студентов колледжа.

Понятие культура достаточно многозначно и определяется в соответствии с областью человеческой жизнедеятельности. По мнению Капенко М.А. и Робенко М.Н., без деятельности человека нет культуры, нет развития человечества. Ряд ученых, философов такие как Арнольдов А.И. Гуревич П.С., Иконникова С.Н., Семенов В.С. и др. рассматривают культуру как деятельность человека, направленную на созидание и пополнение материальных и духовных ценностей человека; выражение единства природы, человека и общества, характеризующихся развитием





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



способностей личности, выраженных не только в предметных результатах деятельности, но и в субъектных: интеллектуальное, духовно-нравственное развитие личности, формы и способы взаимоотношений в обществе.

Исследуя разные подходы к определению инклюзивной культуры, выделяют три аспекта развития инклюзивной культуры: как культурное общение с лицами с ОВЗ, в контексте образования и в аспекте общечеловеческих ценностей.

Рассматривая толкование инклюзивной культуры Кирилловой Е.А., следует выделить понимание инклюзивной культуры как такой уровень развития общества, в котором выражается толерантное, гуманное, безопасное отношение людей друг к другу, разделяются идеи сотрудничества, ставится акцент на развитие всех участников образовательного процесса, где ценность каждого из них является основой общих достижений.

Изучив исследования Леоновой О.А., мы выделили, что значимыми показателями формирования инклюзивной культуры должны выступать:

1) период входа обучающихся в образовательное учреждение, попадая в которое все обучающиеся должны испытывать доброжелательную атмосферу;

2) установление партнерских, субъект-субъектных отношений, способность работать в команде; а также создание системной работы и условий, направленных на формирование инклюзивной культуры в образовательной организации.

С целью выявления знаний об инклюзивной культуре и ее формировании у студентов 1-4 курсов в Волгодонском педагогическом колледже был проведен социальный опрос среди обучающихся (198 человек), по результатам которого было выявлено:

- 9,6% не знают, что такое инклюзивное образование;
- 25,8% принимали участие в мероприятиях, по развитию толерантного отношения к лицам с ОВЗ;
- 92,4% считают, что все обучающиеся, в том числе с ОВЗ, имеют равные права, на обучение в образовательных организациях;
- 67,3% готовы работать с детьми, имеющими нарушения в физическом или психическом развитии;
- 33,8% принимали участие в мероприятиях по взаимодействию с лицами с ОВЗ.

Данные опроса, позволяют сделать вывод о том, что большинство студентов положительно относятся к взаимодействию и людьми с ОВЗ и вхождению их в социум, однако, большинство из них не принимали





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



участие в каких-либо мероприятиях, направленных на повышение уровня культуры взаимодействия, формирование толерантного отношения к лицам с инвалидностью и имеющими особенности в развитии.

Инклюзивное обучение лиц с особенностями развития совместно с их сверстниками будет иметь положительные результаты при формировании инклюзивной культуры в студенческом сообществе, в котором каждый чувствует, что ему в колледже рады, относятся доброжелательно. Формирование инклюзивной культуры в образовательной организации рассматривается исследователями и практиками в качестве задачи, решение которой лежит в основании инклюзии и включает в себя принятие ценностей уважения разнообразия, терпимости к различиям, сотрудничества, поощрения достижений каждого и создание на их основе включающего сообщества. Педагогическая работа одновременно должна быть направлена на большую информированность относительно бытия людей с теми или иными формами патологии и на нравственное развитие студентов в соответствии с принципами гуманизма и равноправия. Нами выделены методические приемы из инклюзивной практики: включение вопросов понимания инвалидности в образовательные программы; использование положительных образов людей с инвалидностью; разработка подходов к совместному обучению; использование подходящих слов об инвалидности; проведение тренингов по пониманию инвалидности и равных прав и возможностей. В работе со студентами можно использовать различные приемы: дискуссии, ролевые игры, квесты, тренинги, просмотры и обсуждения видео-, кино-, документальных фильмов. Критически осмысливать информацию и вырабатывать собственную точку зрения помогают притчи. Мы также предлагаем написать эссе на самостоятельно подобранные или подготовленные педагогом высказывания. Вызывает интерес у студентов и такая форма работы, как подготовка презентаций об успешных людях с ограниченными возможностями здоровья, предлагаем разработать календарь «особых дат» и др.

Как говорилось ранее, формирование инклюзивной культуры в образовательной организации предполагает создание специальных условий, выбора адекватных форм и методов организации образовательного процесса и, таким образом, рассматривается как один из компонентов формирования инклюзивной образовательной среды. Данный процесс осуществляется последовательно, переходя от звена к звену в определенной технологической цепочке: от приобретения знаний по инклюзивной культуре к формированию ценностного отношения и





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



получения опыта совместной деятельности до положительного отношения к существующей действительности.

Одним из основных компонентов, на наш взгляд, в данной ситуации является наличие специалиста по инклюзивному образованию. Профессия тьютора в данной ситуации приобретает особое значение. Тьютор может выступить как связующее звено, обеспечить координацию педагогов, психологов, различных специалистов на любом этапе образовательного процесса. Тьюторское сопровождение – это деятельность педагога, направленная на индивидуализацию образования, на выявление и развитие мотивов и интересов обучающихся в образовательном пространстве, нахождение образовательных ресурсов для создания индивидуального образовательного маршрута. Основной задачей тьютора здесь выступает организация образовательного пространства, определение и применение методов и технологий, направленных на формирование инклюзивной культуры обучающихся, с учетом их возрастной специфики и уровня развития.

Тьютор выстраивает стратегию социально-культурного принятия инклюзивных реалий на внутриличностном уровне студентов и одновременно с этим оказывает необходимую помощь и поддержку нетипичному индивиду в учебном и процессе. Таким образом, инклюзивная культура студента колледжа выступает ведущим звеном дружественной образовательной среды и представляет собой продукт положительных детерминант. Ведущую роль занимают доминирующий тип социальной культуры восприятия инклюзивного обучения в социуме в целом и учебно-воспитательном сообществе в частности, атмосфера кооперации и паритетности между всеми субъектами диалогового режима, фактический уровень методического обеспечения, необходимого для максимально возможного становления дружественных образовательных практик. Индивидуально-личностные характеристики студентов колледжа, их психотип восприятия культуры инклюзии тоже влияет на формирование инклюзивной культуры студентов колледжа. Для формирования инклюзивной культуры в тьюторском сопровождении используются следующие методические приемы и технологии: тренинги на развитие коммуникативных навыков, игровые проблемные ситуации для понимания инвалидности; информирование студентов о нормальности жизни людей с инвалидностью; просмотр социальных роликов и документальных фильмов; разработка проектов и подходов для успешного совместного обучения и взаимопомощи обучающихся; занятия по культуре общения с лицами с ОВЗ обучение использованию корректного языка и





**2023 год -
Год педагога и
наставника**



слов об инвалидности. Перспективными представляются волонтерские проекты, где появляется возможность в повседневных практиках и действиях знакомиться с людьми иными и не похожими на большинство.

Таким образом, применяя тьюторские технологии во время воспитательно-образовательного процесса у студентов формируются социальные и дружеские взаимоотношения, взаимопомощь, сопереживание, принадлежность к сообществу, что является частью инклюзивной культуры.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что инклюзивная культура является важной составляющей инклюзивного образования, суть которой заключается в формировании ценностных установок, моральных и этических норм у всех участников образовательного процесса. Тьютору здесь отводится особая миссия – организация образовательного пространства, форм и методов работы, направленных на развитие инклюзивной культуры обучающихся. Организация тьюторского сопровождения включает в себя разнообразные формы работы в образовательном процессе колледжа и является одним из необходимых условий для формирования инклюзивной культуры у студентов колледжа.

Список литературы:

1. Алехина С.В., Шеманов А.Ю. Инклюзивная культура как ценностная основа изменений высшего образования // Развитие инклюзии в высшем образовании: сетевой подход. 2018. — С. 5–13.

2. Арпентьева М.Р. Инклюзивная культура и педагогика взаимопомощи // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2018, Том 29, номер 1. С. 97–106.

3. Горюнова Л.В., Тимченко Е.С., Тимченко И.В. Формирование инклюзивной грамотности студентов в вузе: анализ эффективности организационных моделей учебного процесса // Педагогика. Вопросы теории и практики. — Тамбов: Грамота, 2020, Том 5, номер 6. — С. 828–834.

4. Янусова О.Б. Структурно-содержательные компоненты инклюзивной культуры будущего педагога // Вестник БарГУ. Сер. Педагогические науки. Психологические науки. Филологические науки. 2018, Выпуск 6. — 144 с. — С. 65–71.





МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

