

**СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ  
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**Казань, 2025**

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ОУ СПО РТ»  
ГАПОУ «КАЗАНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ  
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**Казань, 2025**

**УДК 377.12**

**ББК 74.57**

**С 23**

**Ответственный редактор:**

**Залилова А.Г.**, к.п.н., директор ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»,  
Заслуженный учитель РТ, почетный работник СПО РТ, председатель НП  
«Совет директоров ОУ СПО РТ»

**Редакционная коллегия:**

**Ульянова Э.Э.**, к.псх.н., заместитель директора по научно-исследовательской работе ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»;  
**Липатова О.Н.**, методист ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»;  
**Хуснутдинова Х.А.**, старший методист НП «Совет директоров ОУ СПО РТ».

**Технический редактор:**

**Ахметова Д.З.**, заведующий лабораторией оперативной печати  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»

**Стратегии и модели наставничества как инструмент решения приоритетных задач в системе среднего профессионального образования:** Сборник материалов республиканской научно-практической конференции – Казань: КПК, 2025. – 152 с.

В сборнике собраны материалы Республиканской научно-практической конференции «Стратегии и модели наставничества как инструмент решения приоритетных задач в системе среднего профессионального образования»». Авторами представлен педагогический опыт по организации наставничества в системе среднего профессионального образования и других образовательных организациях. Издание адресовано руководителям, преподавателям, мастерам производственного обучения СПО, а также руководителям, педагогам школ и дошкольных образовательных учреждений.

Авторские позиции и стилистические особенности материалов сохранены. Редакционная коллегия не несет ответственность за содержание публикуемых материалов.

© Коллектив авторов

© ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», 2025

# **ОТ ДУХОВНОГО ЗАВЕЩАНИЯ К ДУХОВНОМУ ПРОСВЕЩЕНИЮ**

Чернова Елена Владимировна,  
ГАПОУ «Тетюшский государственный колледж гражданской защиты», г. Тетюши

В истории народа бывают такие выдающиеся личности, в которых воплощаются его лучшие качества. Наверное, для чувашского народа таким человеком является И.Я. Яковлев. Его удивительная история крестьянского сироты из чувашской деревни во многом напоминает историю Ломоносова. Как М.В. Ломоносов был, по словам Пушкина, «первым русским университетом», так и И.Я. Яковлев оказался первопроходцем, ставшим чувашским просветителем. Иван Яковлевич Яковлев принадлежит к числу тех великих деятелей, чьи дела сохраняются в памяти дальнейших поколений и становятся достоянием культурной и духовной жизни. Он был неутомимым тружеником просвещения народа, культуры, стоявшим у истоков развития чувашского народа как нации, поборником дружбы чувашского народа прежде всего с русским народом. Иван Яковлевич вошёл в историю педагогики как основатель и руководитель первой чувашской школы в г. Симбирске, как крупный организатор народного образования в Поволжье, как новатор, теоретик и практик обучения в двуязычной школе. Вся жизнь и деятельность Ивана Яковleva представляет яркий пример бескорыстного служения родному народу и родной стране. В краю ста тысяч слов и песен есть произведения, которые, несомненно, необходимо знать и прочесть любому человеку, заинтересованному в своем духовном развитии, развитии своей семьи, своего народа, своей страны. Одним из таких произведений, на наш взгляд, является «Завещание чувашскому народу» Ивана Яковleva, написанное им летом 1921 г. в Симбирске на русском и чувашском языке вместе с сыновьями Алексеем и Николаем. Его можно без преувеличения назвать квинтэссенцией духовных идей и мыслей И.Я. Яковleva. Созданное в форме напутствия-поучения, изобилующее советами, выраженнымными в императивной форме, богатое разнообразными тропами и фигурами. Завещание показывает и несет людям любовь педагога Яковleva ко всему вокруг него: к Богу, России, родному языку, семье, родителям и детям, работе, истине. Высокое чувство любви

выступает большой силой, объединяющим началом, обогащающей жизнь человека. Именно в этом и заключается представление просветителя о смысле жизни, которое конкретизируется в служении окружающему миру и людям, стремлении поднять культурный, духовный уровень развития родного народа. В Завещании высказаны очень ценные и нужные «духовно-нравственные идеи».

Самобытная особенность народной педагогики во многом строится на идее воспитания подрастающего поколения в труде, эстетическом воздействии на сознание детей как равноправных участников хозяйства племени, рода, семьи, социума. В своих воспоминаниях И.Я. Яковлев писал: «Меня приучали ко всякой работе. Часто по ночам пас лошадей с другими мальчиками деревни Кошки, ездил со старшими в город Тетюши... Бороновал поле, сидя верхом на лошади, жал рожь, косил, водил лошадей на водопой. Будучи еще мальчиком, я ... нажинал в день до 100 снопов. С лета 1860 года уже пахал по целым дням...». У чувашей была продуманная система трудового и эстетического формирования личности. Веками народ искал радость в труде. Коллективный трудовой опыт крестьян воплощался в определенных формах отдыха. Обучение с приобщением к труду осуществлялось природосообразно, никто никого не принуждал, не назидал.

Как и всякий ребенок И.Я. Яковлев получал жизненный, трудовой опыт, эстетические впечатления, «радости», «развлечения», «удовольствия» как в труде, так и на праздниках. Ценностные ориентиры того времени были обращены на человека, способного через образование включаться в механизированный труд. Изучение разнородных материалов о И.Я. Яковлеве показывает, что благодаря трудолюбию, усердию и хорошей природной памяти первый из чувашей гимназист достаточно успешно осваивал учебный материал. Для реализации просветительских идей он открыл и содержал на свои средства Симбирскую чувашскую школу, годом основания официально считается 1868 год. И.Я. Яковлев в поиске решения обучающих направлений опирался на свое понимание необходимости трудового обучения, которое представлялось такими

направлениями: сельскохозяйственное, ремесленное, рукодельное, общинное. Соответственно, применение народных знаний, опыта приобщения к труду, опора на традиции делало доступным содержание образования воспитанникам школы. В течение полувека И.Я. Яковлев прикладывал много усилий для того, чтобы «соединить, свести в гармоничное целое естественное, семейно-народное образование и научное, школьное. Знавший ценности деревенского быта, окруженного трудом, И.Я. Яковлев большое значение придавал распространению среди крестьян ремесел. Упражнения в решении учебных, эстетических, духовных, практических задач направлялись на учение, на выработку качеств человечности, доброты и любви к труду. Придавая научный характер обработке дерева, металла в учебных мастерских, он не оставлял в стороне организацию сельскохозяйственной работы включая обучение технологиям ремонта, изготовления, производства сельскохозяйственных инструментов и оборудования.

Изучая теоретический материал, я как куратор группы пришла к тому, что трудовое воспитание является неотъемлемой частью образовательной ступени в СПО. Труд – это учеба, субботники, уборка в кабинетах, дежурство по колледжу, содержание в прилежном виде внешний вид курсанта, получение дополнительных профессий. Постоянные беседы о труде. Разработала кейс-конструктор.

#### Список литературы:

1. Проблемы просвещения, истории и культуры сквозь призму этнического многообразия России (к 170-летию чувашского просветителя И.Я. Яковleva) : материалы Всерос. науч. конф. (Чебоксары, 14–15 мая 2018 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ИД «Среда», 2018. – 472 с.

## **МАСТЕРМАЙНД И НЕТВОРКИНГ: СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Зайцева Анна Ивановна, преподаватель,  
ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры  
и городского хозяйства», г. Казань

В национальном проекте «Образование» наставничество определено как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Инновации в профессиональных технологиях ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности. Несомненна и неоспорима в этом направлении роль педагога как наставника.

Наставник - педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками.

Существуют различные формы наставничества. Рассмотрим взаимодействие в форме «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Педагог - наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями. Основу наставничества составляет общение, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое, и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства.

На современном этапе эффективными формами взаимодействия в наставничестве являются мастермайнд и нетворкинг.

Мастермайнд в образовательной организации – это группа студентов, объединённых общей идеей, работой; это групповой формат работы для достижения индивидуального успеха, где студенты периодически встречаются

под руководством педагога-наставника и помогают друг другу в достижении личных целей за счет обмена опытом, генерации идей и взаимной поддержки.

Мастермайнд со студентами Колледжа строится в групповом и индивидуальном формате. Групповые мастермайнды (консультации) проводятся со студентами всех курсов обучения: на первом курсе это консультации по выполнению индивидуальных проектов по дисциплине «Экономика»; на втором курсе - это мастермайнды по выполнению курсовых работ по дисциплине «Экономика организации»; на третьем (выпускном) курсе – это мастермайнды по выполнению дипломной работы. Индивидуальные мастермайнды реализуются при организации самостоятельной работы студентов, при консультировании студентов по темам дисциплин, а также при подготовке студентов к участию в профессиональных конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.п.

Кроме того, мастермайнды оказывают косвенный положительный эффект — учат нормально общаться, заводить полезные знакомства: всему тому, что сейчас называют нетворкингом.

Нетворкинг – социальная и профессиональная деятельность, направленная на формирование, поддержание и использование полезного круга знакомств с целью решения личностных и профессиональных задач. Любое социальное взаимодействие, которое происходит в контексте будущей карьеры, — это нетворкинг. Даже обычное ежедневное общение с одногруппниками, с преподавателями считается нетворкингом.

Главная цель нетворкинга – это взаимный обмен полезной информацией. Учебное заведение (Колледж) становится для студентов отправной точкой формирования полезных деловых связей. Студенты завязывают хорошие отношения с преподавателями, заведующими отделениями, руководителями производственных практик и от таких полезных контактов они получают дополнительные знания и помочь в учебном процессе. Общение со студентами старших курсов, с выпускниками позволяет получить знания и пополнить свой опыт в обучении, в выполнении курсовых и дипломных работ, позволяет найти

базу производственной практики и т.д. Участие студентов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, конференциях позволяет студентам завести полезные контакты со студентами и преподавателями из других учебных заведений, с представителями предприятий и организаций.

Технология наставничества в различных формах ее проявления (мастермайнд и нетворкинг) позволяет студентам получать знания, опыт, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее; обеспечить высокий уровень включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, эффективно сформировать систему студенческого сообщества.

#### Список литературы:

1. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)
2. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. – 288 с.
3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №4. — С.282– 289.
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ, АНАЛИЗ, ПРАКТИКА. – 2016 – №5. - С. 92-112.

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ В ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

*Игнатьева Татьяна Афанасьевна,  
ГАПОУ "Елабужский политехнический колледж", г. Елабуга*

Современная система образования России ориентирована на то, чтобы целенаправленно обеспечить рынок труда востребованными специалистами. Чтобы выпускник образовательного учреждения обладал значимым набором компетенций, в процессе обучения необходимо обращать внимание на

поддержание профессионального развития студента с целью раскрытия его потенциала. Важным инструментом, позволяющим объединить теоретические знания и практические навыки, является наставничество.

Именно наставничество играет ключевую роль в формировании профессиональной идентичности студентов.

В рамках наставничества педагог выступает не только в роли преподавателя, но и в роли наставника, который помогает студентам развивать навыки самостоятельной работы, формировать устойчивую мотивацию к обучению и осваивать профессиональные компетенции.

Развитие умений, необходимых для выполнения профессиональных задач, лучше всего осуществляется через практико-ориентированное обучение. Этот подход обеспечивает обучение через выполнение реальных практических заданий, моделирующих профессиональную деятельность. Так, например, при изучении аналитической химии студенты проводят практические исследования жесткости воды, что приближает их к реальной работе в лабораториях промышленных предприятий.

Такой формат обучения позволяет студентам развивать критическое мышление, аналитические способности, умение работать в команде и закреплять теоретические знания.

Можно выделить следующие преимущества наставничества, реализуемого через практико-ориентированное обучение:

1. Позволяет студентам понимать, как лучше применить теоретические знания в реальной профессиональной среде.
2. Студенты учатся применять современные технологии и работать с профессиональным оборудование, которое используется на современных заводах (педагог демонстрирует процесс титрования с использованием автоматических бюреток, а затем студенты проводят анализ состава растворов самостоятельно).

В этом процессе наставник выполняет важную роль. Он не только организует и контролирует выполнение заданий, но и обеспечивает обратную

связь и поддержку студентов. Педагог-наставник объясняет теоретические основы изучаемых процессов, отслеживает правильность выполнения операций, обсуждает со студентами полученные результаты каждого этапа эксперимента, а также рассматривает возможные ошибки и способы их устранения (например синтез сложного эфира и анализ его чистоты в курсе органической химии).

Вполне очевидно, что именно практико-ориентированное наставничество способствует развитию у студентов таких над профессиональных навыков (soft skills), как коммуникативные, навыки тайм-менеджмента и планирования. При выполнении коллективного задания студентам необходимо не только распределить роли, но и согласовать план действий, эффективно взаимодействовать в процессе выполнения работы. Для этого наставник может организовать мини-конференцию, в ходе которой каждая команда студентов представляет результаты своей работы, являющейся частью одного общего проекта. А выступление и ответы на вопросы способствуют развитию умений не только публичного выступления, но и аргументации.

Проектная деятельность, направленная на решение конкретных профессиональных задач — одна из форм успешной реализации наставнического подхода (например, студентам предлагается разработать методику анализа какого-либо раствора, включающую отбор проб, подготовку образцов, проведение анализа и интерпретацию результатов). В ходе выполнения проекта наставник не только координирует процесс выполнения, но и помогает студентам скорректировать действия на каждом этапе, а также обеспечивает оценку полученных результатов. Именно такой подход развивает у будущих молодых специалистов и профессиональные навыки, и исследовательский интерес.

От профессионализма педагога напрямую зависит и эффективность наставничества. Только педагог, хорошо владеющий своим предметом и методиками активного обучения (проблемное обучение, проектный метод,

метод кейс-технологий) способен направить студентов, показать им всю значимость знаний в современном мире (при изучении аналитической химии можно предложить решение кейса на анализ загрязнений в пробах воды — это потребует применения знаний для решения конкретной проблемы, что приближает к реальным условиям профессиональной деятельности).

Для успешной реализации поставленных задач педагогу необходимо адаптировать задания, учитывая индивидуальные особенности студентов и уровень их подготовки. Это позволит каждому студенту повысить уровень мотивации и почувствовать себя более успешным (для студентов, испытывающих трудности, задачи можно упростить, но затем, по мере освоения материала, постепенно усложнять; студентам с хорошей подготовкой можно предложить задания более сложные).

Несомненно, внедрение наставничества через практико-ориентированное обучение требует от педагога более тщательной подготовки: разработка заданий, соответствующих реальным профессиональным ситуациям; обеспечение необходимыми материалами и оборудованием; организация работы по вовлечению каждого студента. Но именно этот подход делает образовательный процесс приближенным к реальным условиям работы.

#### Список литературы:

1. Батышев С.Я. Основы педагогической деятельности наставника. М.: Знание, 1977. – 63 с.
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
3. Пахневская О. Г., Романченко М. К. Наставничество: опыт применения в среднем профессиональном образовании // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. №3 (39).
4. Сташкевич И. Р., Афанасьева С.А. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. №1 (29).

# **НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ КОНКУРСОВ И ОЛИМПИАД ПО ДИСЦИПЛИНАМ «РУССКИЙ ЯЗЫК» И «ЛИТЕРАТУРА»**

*Абдеева Альбина Хайрилхаковна,  
ГАПОУ «ККСАиГХ», г.Казань*

Наставничество в системе образования не является чем-то новым и благодаря национальному проекту «Образование» получило мощный импульс к развитию, направленному на обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. К направлениям наставничества можно отнести учебное наставничество, которое проявляется в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций обучающихся и социокультурное наставничество, которое осуществляется во внеклассной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, в выявлении и развитии талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтёрской деятельности. Таким образом, взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности.

Остановимся более подробно на подготовке студентов к олимпиаде по русскому языку. Перед наставником встает задача выявить наиболее подготовленных, одаренных и заинтересованных студентов. Это происходит путем наблюдения и оценки способностей студентов в ходе занятия, проведения внутриколледжных мероприятий по дисциплине, через организацию исследовательской деятельности в рамках индивидуальных проектов. С 2017 года в колледже функционирует творческая группа, команда студентов, которая реализует взаимопомощь, передачу опыта участия в олимпиадах, психологическую подготовку новых участников. Здесь уже взаимодействует модель наставничества «обучающийся-обучающийся». Обучая новых участников команды, старший курс совершенствует и свои

знания. Важным правилом подготовки участников к олимпиаде является систематическая работа, которая начинается с начала учебного года. Следует отметить, что базовая школьная подготовка по предмету играет свою роль. Эта отправная точка работы со студентами. Проводятся интеллектуальные соревнования по каждому разделу программы «Русский язык». Траектория движения здесь происходит от незнания к знанию, от неумения решать сложные задачи к творческим навыкам выбора способа их решения. Очень важным этапом данной работы является самоподготовка студента. Это чтение научной литературы, самостоятельное решение задач, поиск информации в Интернете, участие в дистанционных олимпиадах и т. д. Результатом такой работы стал диплом победителя в Республиканской олимпиаде по русскому языку среди студентов ПОО РТ Морозовой Валерии (2023 г.).

Обучение русскому языку и литературе в колледже осуществляется в соответствии с ФГОС СОО и примерными программами общеобразовательных учебных дисциплин «Русский язык» и «Литература» для профессиональных образовательных организаций. Следует отметить, что обучение в колледже имеет свою специфику. Колледж готовит студентов по специальностям, которые имеют разную профильную направленность: технологический и социально-экономический профиль.

В рабочих примерных программах по общеобразовательным дисциплинам есть прикладные модули, где предлагается решить ряд практико-ориентированных задач. Перед преподавателем русского языка и литературы в каждом конкретном случае необходимо избрать те методы и приемы, которые смогут приподнять студентов на новый, более высокий уровень.

Учебно-методический комплекс по дисциплинам, система подачи учебного материала, контроль над его усвоением, должны обеспечить владение русским языком на уровне профессионально-ориентированных коммуникативных навыков будущих специалистов в технической и экономической сферах деятельности. Следует отметить, что использование метода проектных технологий позволяет формировать личностное отношение

студентов к знаниям, получаемым ими по русскому языку, литературе и по другим дисциплинам тоже.

В рамках индивидуальных проектов по дисциплине «Литература» предлагаю студентам поработать с темами профессиональной направленности. Например, обучающимся технологического профиля даются темы, где учитывается специфика их специальности на примере художественных произведений:

1. Архитектура, быт и нравы русской провинции. "Замоскворечная Москва" как текст на примере пьес А.Н. Островского "Гроза", "Бесприданница".
2. Образ архитектора в художественной литературе (отечественной и зарубежной).
3. Хронотопы русских усадеб Москвы и Петербурга в романе писателя на примере романа-эпопеи Л.Н. Толстого "Война и мир".
4. Экстерьер и интерьер сакли, гарнизонных помещений русской крепости. Хронотоп курортного города Пятигорска прошлого века в произведении М.Ю. Лермонтова "Герой нашего времени".
5. Хронотоп усадьбы. Культурно-семантические образы садов и парков в литературных текстах.
6. Художественный образ мира в архитектуре и литературе. Хронотоп города.
7. «Гончаровский текст» деревни и Петербурга по роману «Обломов».
8. Водостоки Парижа по роману В. Гюго «Отверженные».
9. Образ строителя в советской художественной литературе.

Если учитывать профильность каждой специальности, то можно студентам дать темы, где обнаруживаются связи литературы с физикой или математикой:

1. Физика в стихах.
2. Световые «мосты» между физикой и художественным словом (явление преломления света, отражение света).

3. «Стихотворство — моя утеша, физика — мое упражнение» по М.В.Ломоносову.
4. Законы Ньютона в баснях И.А.Крылова.
5. «Тепловые явления» в физике и литературе.
6. «Синонимичность понятий "футлярность" и "инертность"» (А.П.Чехов).

Результативность данной работы подтверждается дипломами студентов на республиканских, всероссийских конкурсах.

Такая система наставничества может стать инструментом повышения качества образования. А внедрение профессионально ориентированных видов деятельности на своих занятиях, приводит к стиранию границ между общеобразовательными и специальными дисциплинами, и таким образом достигается интеграция в учебном процессе.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО СТУДЕНТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СПО НА УРОКАХ ИСТОРИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

*Аль Кайли Гузелия Авхатовна,  
Преподаватель ОГСЭД,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена ключевым аспектам организации процесса наставничества студентов учреждений СПО на занятиях по истории. Обучение данной дисциплине имеет решающее значение для развития и становления полноценной личности студента, объясняет, как связать исторические процессы с современными проблемами. С помощью истории преподаватель воспитывает эмпатию, культурную осведомленность и критическое мышление у будущих квалифицированных кадров. Анализируются стратегии наставничества для ведения содержательного диалога и преодоления препятствий на пути к эффективному обучению. А чтобы усилить эффективность наставнической деятельности, преподавателю необходимо в своей практике использовать различные образовательные технологии, в том числе и информационно-коммуникационные.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** «наставничество», «наставник», «среднее профессиональное образование», «студенты», «занятия по истории», «профессиональные качества», «информационно-коммуникационные технологии».

В указе президента РФ В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ» предусмотрена разработка приоритетных национальных проектов по 12 основным направлениям, одним из которых является создание условий для развития наставничества. Главная задача преподавателя-наставника состоит в передаче методов и способов работы, а не конкретных знаний, то есть акцент делается не на преподавание, а на учение. Наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между преподавателем и студентом.

Сегодня учреждениям СПО необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым. И такой системой наставничества могут стать занятия по истории. Ее изучение обладает глубоким и многогранным значением для развития личности студента и будущего квалифицированного специалиста. Оно предоставляет возможность понять контекст современного мира, развить критическое мышление, позволяя обучающимся анализировать информацию, выявлять предвзятость, оценивать источники и формировать собственные суждения и ценности, которые играют важную роль в жизни каждого человека. Изучение истории помогает понять, как общество менялось на протяжении времени, как возникали и развивались различные социальные институты, а также как люди взаимодействовали друг с другом. Этот процесс помогает студентам лучше понять современные проблемы, с которыми они будут сталкиваться в своей гражданской и профессиональной жизни, и используя свои профессиональные качества, разработать решения для них.

Выпускники учреждений среднего профессионального образования – многочисленная категория кадров на российском рынке труда. И это в свою очередь влечет ряд требований к выпускникам СПО, таких как компетентность в использовании информационных технологий. Выпускники СПО должны быть лучше подготовлены к работе на инновационных оборудований, они должны уметь ориентироваться в реалиях современной жизни и быть конкурентоспособными.

Современное среднее профессиональное образование ставит перед собой множество задач: понимать каков багаж знаний современного обучающегося, его интересы, уровень мышления, креативность, познавательные возможности, желание студента получать знания и развиваться в своем профессиональном направлении. Но и самое немаловажное – это то, как выпускник среднего профессионального учреждения, а именно будущий специалист в своей области готов располагать и использовать полученный комплекс умений и навыков в том числе и повседневной жизни.

Указ Президента РФ «Об основах государственной политики Российской Федерации в области исторического просвещения» от 8 мая 2024 г., поставил цели перед государственной политикой формировать общероссийскую гражданскую идентичность и позицию. Это цель должна быть осуществлена посредством целого образовательного и просветительного комплекса и ряда мер, например, такими как, совершенствование механизмов государственного управления в области исторического просвещения, обеспечение доступа граждан к историческим знаниям, патриотическому воспитанию, сохранении в памяти о выдающихся личностях в российской истории, внесших вклад в ее развитие и т.д. А чтобы повысить эффективность достижения поставленных задач, предлагается совершенствование системы создания информационных продуктов, которые помогли бы педагогам и обучающимся эффективнее ускорить процесс повышения исторической и функциональной грамотности.

Посредством использования информационно-коммуникационных технологий на уроках истории и других гуманитарных дисциплин идет

формирование определенного набора компетенций, таких как: умение искать необходимую информацию и фильтровать ее, личностное и профессиональное развитие, умение свободно пользоваться ИКТ в профессиональной деятельности, развитие умений четко и слаженно выстраивать свою деятельность в группах посредством коммуникации, грамотно и ясно излагать мысли и доносить информацию до собеседника, преподавателя и руководителя, заниматься самообразованием, используя ИКТ, уметь быстро ориентироваться в современных реалиях и подстраиваться под ее требования, уметь четко ставить перед собой цели и задачи и планомерно их достигать и т.д.

#### Список литературы:

1. Аль Кайли, Г.А. Информационно-коммуникационные технологии как условие эффективной методики преподавания темы «Денежная реформа С.Ю. Витте» в учреждениях среднего профессионального образования: магистерская диссертация / А.Г. Аль Кайли : Казанский Федеральный Университет, Институт международных отношений, Высшая школа исторических наук и всемирного культурного наследия. – Казань, 2024. – 93 с.
2. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – Текст: электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–56. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 07.01.2025).
3. Солодухина, О.А. Классификация инновационных процессов в образовании // Среднее профессиональное образование, 2011. № 10. С. 12–13.

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КЛЮЧ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Ахмадуллина Альбина Андреевна, преподаватель,  
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж», г. Елабуга*

Наставник — это не просто опытный педагог, а тот, кто может оказать реальную помощь в становлении молодого специалиста. Примеры успешных наставников можно найти в каждом учебном заведении: кто-то из них вдохновляет на новые идеи, а кто-то помогает справиться с трудностями.

Наставник выполняет несколько важных функций. Во-первых, он передает свои знания и опыт, что является основой для дальнейшего развития молодого педагога. Во-вторых, он предоставляет профессиональную поддержку, позволяя молодым специалистам чувствовать себя более уверенно. И не стоит забывать об эмоциональной поддержке: иногда просто нужно, чтобы кто-то сказал, что ты на правильном пути.

Адаптация к новым условиям работы — это сложный процесс, особенно если ты только начинаешь свою карьеру. Наставник здесь как раз и помогает. Он может дать полезные советы, которые облегчат этот процесс, а также поддержать в трудные моменты. Важно помнить, что каждый молодой педагог сталкивается с трудностями, и наставник способен помочь преодолеть эти барьеры.

Также наставничество способствует повышению квалификации. Взаимное посещение занятий друг друга позволяет молодому педагогу набирать опыт и развивать свои профессиональные навыки. Обратная связь и конструктивная критика, полученные от наставника, играют ключевую роль в формировании уверенности в своих силах и в дальнейшем росте.

Развитие коммуникативных и лидерских навыков также невозможно без наставника. Например, в процессе совместной работы над проектами молодой педагог учится взаимодействовать с учениками и коллегами. Ситуации, когда наставник делегирует ответственность, помогают развить уверенность и лидерские качества.

Эмоциональная стабильность и уверенность в себе — это еще один аспект, который нельзя обойти стороной. Поддержка со стороны наставника значительно влияет на самооценку молодого специалиста, помогая ему чувствовать себя комфортно в образовательной среде.

В нашем образовательном учреждении есть примеры успешного наставничества в образовательной практике. И одним из этих примеров считаю свой личный пример наставничества в отношении молодого преподавателя физики. Несмотря на его отличные знания предмета, я заметила, что он

испытывает трудности с адаптацией к интенсивной рабочей нагрузке и большому количеству студентов. Педагог выглядел уставшим, переживал из-за возможных ошибок и иногда сомневался в своих способностях как педагога.

Вместе мы составили план работы на месяц, расставив приоритеты и выделив время на отдых. Я объяснила, как важно находить баланс между работой и отдыхом. Для начала было решено посещать занятия друг друга, чтобы я могла оценить, насколько эффективны используемые им методики, над чем будем работать. У молодого педагога, в свою очередь, есть возможность наблюдать, как я использую разные подходы и методы в обучении, что позволяет расширить арсенал педагогических инструментов и перенять эффективные практики.

Работа педагога связана с высоким уровнем стресса, поэтому важно научитьсяправляться с эмоциональными нагрузками. Для этого нам понравилось использовать различные педагогические лайфхаки. Педагогические лайфхаки — это практические советы и приемы, которые помогают упростить и улучшить процесс обучения и взаимодействия с учениками, коллегами и родителями.

Один из первых лайфхаков, который мы применяем, — это тщательное планирование. Мы заранее составляем расписание на неделю, распределяя время на подготовку к занятиям, проверку домашних заданий и личные дела. Это помогает избегать авральных ситуаций и чувствовать себя более уверенно. Для этого можно использовать электронные календари, приложения или обычные ежедневники или блокноты. Например, Google Календарь или Todoist позволяют легко следить за расписанием и получать уведомления о предстоящих событиях.

Эффективное управление временем начинается с четкой формулировки задач. Рекомендуется записать цели в блокнот и определить предполагаемые сроки их достижения. Следует учесть, что цели, которые не имеют ясных формулировок и не зафиксированы, рисуют остаться лишь в области мечтаний и планов.

Необходимо сделать ваши цели конкретными и доступными для понимания. К примеру, нежелательно ставить перед собой абстрактную задачу "стать лучшим преподавателем года", так как она не имеет четких параметров и остается размытым понятием. Вместо этого, можно сфокусироваться на более конкретных целях, таких как, например, прочитать десять книг по педагогике, посетить несколько специализированных семинаров или разработать индивидуальные задания для учеников, испытывающих трудности в обучении. Четкость и конкретика в формулировках задач способствует более эффективному их выполнению и повышению общей продуктивности.

В заключение можно сказать, что наставничество играет ключевую роль в профессиональном становлении молодого педагога. Это не просто помочь, а настоящая поддержка, которая способствует формированию уверенности и развитию навыков. Необходимость создания и поддержки программ наставничества в образовательных учреждениях — это важный шаг на пути к качественному образованию.

Лично я верю, что наставничество в педагогической сфере имеет светлое будущее. Оно способно значительно повысить качество образования и подготовить новых профессионалов, готовых к вызовам современного мира.

#### Список литературы:

1. Выготский Л. С. Педагогическая психология /. - Москва : АСТ, 2005. – 670.
2. Коняева А. П. Руководство для наставников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. — С. 67–89.
3. Соина В. М. Наставничество как предмет научной рефлексии // «Мир науки, культуры, образования», 2020.

## ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ КУРАТОРОВ ГРУПП (КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ)

Барсова Валентина Ивановна,  
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум  
имени Г. И. Усманова», г. Чистополь

Наставничество является важной составляющей образовательного процесса в любом образовательном учреждении, в том числе и СПО

способствуя успешной адаптации, социализации и развитию учащихся. В современных условиях образовательные учреждения сталкиваются с необходимостью поиска новых, более эффективных методов наставничества, направленных на поддержку обучающихся. Актуальность темы обусловлена ростом требований к качеству образования и необходимости формирования у учащихся не только академических знаний, но и личностных качеств, необходимых для успешной жизни в обществе.

Эффективные практики наставничества, которые могут быть использованы кураторами групп и классными руководителями для повышения эффективности их работы.

1. Определить ключевые аспекты наставничества в образовательном процессе.
2. Рассмотреть методы индивидуального подхода к обучающимся.
3. Выявить способы формирования доверительных отношений.
4. Проанализировать методы развития самостоятельности и ответственности учащихся.
5. Изучить роль внеучебной деятельности в наставничестве.
6. Определить значимость взаимодействия с родителями и использование современных технологий в образовательном процессе.

#### Индивидуальный подход к каждому обучающемуся

Каждый ученик или студент – это уникальная личность со своими потребностями, интересами и проблемами. Наставник должен:

- Проводить регулярные индивидуальные беседы с обучающимися;
- Помогать в решении личных и академических трудностей;
- Учитывать психологические особенности каждого подопечного.

#### Формирование доверительных отношений

Наставничество эффективно только в условиях доверия между куратором и учащимися. Для этого важно:

- Быть открытым и искренним;
- Проявлять эмпатию и поддержку;

- Демонстрировать уважение и понимание.

#### Развитие самостоятельности и ответственности

Одной из ключевых задач наставничества является формирование у обучающихся самостоятельности и ответственности. Для этого куратор должен:

- Побуждать студентов к принятию самостоятельных решений;
- Создавать условия для развития лидерских качеств;
- Поощрять инициативу и активность.

#### Организация вне учебной деятельности

Важную роль в наставничестве играет вовлечение учащихся во внеучебные мероприятия. Это помогает им развивать социальные навыки и находить новые интересы. Эффективные методы:

- Организация совместных поездок, экскурсий и культурных мероприятий;
- Проведение тренингов и мастер-классов;
- Поддержка участия в волонтёрских и общественных проектах.

#### Работа с родителями

Родители являются важными партнёрами в образовательном процессе.

Для эффективного наставничества необходимо:

- Регулярно информировать родителей о достижениях и трудностях их детей;
- Организовывать встречи и консультации;
- Вовлекать родителей в образовательный процесс.

#### Использование современных технологий

Цифровые инструменты могут значительно упростить процесс наставничества. Полезные практики:

- Использование мессенджеров и социальных сетей для оперативной коммуникации;
- Применение онлайн-платформ для организации дистанционного взаимодействия;
- Ведение электронных дневников и портфолио учащихся.

Наставничество – это сложный, но крайне важный процесс, который требует от куратора гибкости, терпения и профессионализма. Использование перечисленных практик помогает не только улучшить образовательные результаты, но и создать комфортную и мотивирующую среду для учащихся. Эффективный наставник – это тот, кто не просто передаёт знания, но и вдохновляет, поддерживает и помогает раскрыть потенциал каждого обучающегося.

Список литературы:

1. Иванов А.В. Наставничество в образовательном процессе. – М.: Просвещение, 2020.
2. Петрова Е.Н. Психология наставничества: теория и практика. – СПб.: Питер, 2019.
3. Смирнов Б.К. Воспитательная работа в школе. – Казань: Академкнига, 2021.
4. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС).

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В СИСТЕМЕ СПО**

*Бизенкова Инга Михайловна,  
Мусина Альбина Минахтамовна,  
преподаватели ГАПОУ «Альметьевский медицинский колледж», г. Альметьевск*

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века, это далеко не новое явление. Каждый педагог, имея определенный опыт работы, так или иначе в какой-то момент оказывается в роли наставника, консультируя молодого коллегу, либо обмениваясь новыми приемами работы с опытными педагогами, либо помогая обучающемуся в учебной или практической деятельности. Работа с молодыми специалистами, а особенно с молодыми педагогами, является одним из важных направлений деятельности любой образовательной организации.

Наставничество является «одним из путей подготовки к практической педагогической деятельности, которая опирается на результаты взаимодействия педагога с опытным наставником, что способствует изучению деятельности как

изнутри, так и на практике». Наставничество «способствует профессиональному становлению молодых специалистов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью». Наставничество – эффективная форма профессиональной адаптации, позволяющая развить личные качества, коммуникативные умения и профессиональные компетенции, воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность. Сегодня существует большое количество моделей наставничества: педагог – педагог, студент – студент, работодатель – студент, педагог – студент, работодатель – педагог, рассмотрим более подробно модель «педагог – педагог». Это одна из классических форм наставничества, представляет собой взаимодействие опытного сотрудника с менее опытным.

Для внедрения данной модели наставничества, образовательным учреждениям необходимо иметь высококвалифицированные кадры – педагогов-наставников, способных качественно передавать умения и опыт своим подопечным – наставляемым. Наставник – «высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставничество - это одна из высших ступеней профессиональной деятельности каждого педагога. Наставник - это человек, который вкладывает в другого свою душу, отдаёт частичку себя, общение с которым приносит пользу. Наставниками становятся не сразу, каждый человек в любом деле становится умудренным опытом постепенно, пополняя копилку знаний, приобретая всё новые качества, развивая свои способности. Учитель-наставник для молодого педагога – это как первый учитель для первоклассника, это тот, кто направляет в правильный путь, это тот, кто формирует безукоризненную, квалифицированную личность, он всегда будет примером для молодого поколения.

Наставничество было всегда, даже известный советский педагог А.С. Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно ни кончил педагогический вуз, как бы он ни был

талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...».

Молодой специалист от наставничества тоже ожидает определенных результатов: уверенность в выбранной профессии, психологический настрой на работу, самосовершенствование, саморазвитие, самореализацию и профессиональный рост в образовательном учреждении. Наставничество позволяет молодому специалисту качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, подготовиться к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности по истечению второго года работы, активно включаться и воспитательную работу, участвовать в олимпиадах, конкурсах. Результатом работы наставничества является методически грамотный молодой педагог, подготавливающий студентов в соответствии с требованиями ФГОС, принимающий участие в различных мероприятиях, конкурсах, олимпиадах.

Взаимное доверие является той основой, на которой с самого начала строятся отношения. Педагог - наставник должен создать условия для добрых, доверительных отношений. Для этого использовать только демократический стиль общения. Назидательный тон недопустим, так как нужно понимать, что у твоего подопечного может быть достаточно высокий уровень теоретических знаний. Ему не хватает в первую очередь опыта, которым ты и должен поделиться. А ещё должен быть примером для молодого учителя в отношениях с учащимися, с коллегами и с родителями. Учитель - наставник это инженер, создающий еще никому неведомый шедевр: нового, молодого, творческого педагога.

Итак, благодаря системе наставничества легче проходит адаптационный период, получает необходимый опыт работы. Основными преимуществами наставничества является то, что наставляемый находится на своем рабочем месте и выполняет свои непосредственные обязанности. Наставничество играет важную роль при становлении молодого специалиста, способствует качественной адаптации, развитию профессиональных компетенций,

сохранению и преумножению опыта многих поколений, помогает определиться с траекторией движения, и направляет по профессиональному пути. Поэтому просто необходимо разрабатывать методические рекомендации, поясняющие как организовать наставничество.

#### Список литературы:

1. Азаров, Ю.П. Семейная педагогика. Воспитание ребенка в любви, свободе и творчестве / Ю.П. Азаров. - М.: Эксмо, 2018. - 384 с
2. Голованова, Н.Ф. Педагогика: учебник / Н.Ф. Голованова. - М.: Academia, 2019. - 352 с.
3. Кравченко, А.И. Психология и педагогика: Учебное пособие / А.И. Кравченко. - М.: Риор, 2018. - 112 с.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Иванова Елена Ивановна,*

*ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.И.Усманова»,  
г. Чистополь*

Наставничество играет ключевую роль в процессе адаптации и профессионального становления молодого педагога. В современных условиях системы профессионального образования всё большее внимание уделяется поддержке начинающих преподавателей, поскольку от их успешного вхождения в профессию зависит качество образовательного процесса. Это вызвано необходимостью формирования у молодых педагогов профессиональных компетенций, педагогического мастерства и устойчивой мотивации к работе. Очень важно осознать значимость наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов и определить эффективные практики его реализации.

#### Значение наставничества в педагогической деятельности.

Наставничество способствует профессиональному развитию молодых педагогов, их социализации в коллективе, формированию уверенности в своих силах. Опытный наставник помогает начинающему учителю осваивать

методики преподавания, организовывать учебный процесс и справляться со сложными ситуациями в педагогической практике. Можно практиковать систему наставничества, при которой молодого педагога закрепляют за опытным преподавателем. В течение первого года работы молодой специалист посещает уроки наставника, участвует в обсуждении методик преподавания и получает обратную связь после каждого проведённого занятия.

### Основные модели и формы наставничества

Существуют различные модели наставничества, включая:

- Классическую модель, при которой молодой педагог закрепляется за опытным наставником;
- Коллективное наставничество, предполагающее взаимодействие нескольких педагогов;

В нашем техникуме реализуется программа коллективного наставничества, в рамках которой молодые педагоги получают поддержку не только от одного наставника, но и от всей методической группы, что позволяет им адаптироваться быстрее и получать разносторонний опыт.

- Партнёрскую модель, при которой происходит двусторонний обмен знаниями и опытом между наставником и молодым специалистом.

Эффективные методы наставничества включают:

- Проведение регулярных индивидуальных консультаций и разбор педагогических ситуаций;
- Организацию открытых уроков с последующим анализом;
- Включение молодого педагога в методические объединения;
- Поддержку в организации взаимодействия с учениками и родителями.

Например, можно использовать практику ролевых игр, моделируя сложные педагогические ситуации, чтобы помочь молодым специалистам научиться эффективно решать конфликты и находить общий язык с учениками.

Наставник способствует развитию ключевых профессиональных качеств молодого педагога, включая:

- Владение современными образовательными технологиями;

- Способность к рефлексии и саморазвитию;
- Навыки управления учебной группой и разрешения конфликтных ситуаций;
- Эмоциональную устойчивость и стрессоустойчивость.

Можно практиковать проведение наставниками еженедельных рефлексивных сессий с молодыми педагогами, где обсуждаются трудности, возникающие в процессе работы, и разрабатываются стратегии их преодоления.

Наставничество – это важный инструмент профессионального становления молодого педагога, способствующий его успешной адаптации, развитию педагогического мастерства и эффективной интеграции в образовательный процесс. Использование современных форм наставничества и индивидуального подхода помогает начинающим педагогам быстрее освоиться в профессии и достичь высоких результатов в работе.

Список литературы:

1. Смирнова Т.В. Наставничество в педагогической практике. – М.: Академия, 2021.
2. Иванов А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов. – СПБ: Питер, 2020.
3. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС).

## **КАЧЕСТВЕННАЯ ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛА ЧЕРЕЗ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Салихова Альбина Раисовна,  
ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г.Бугульма*

Главной целью профориентационной работы, осуществляющейся в ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», является подготовка квалифицированных, грамотных, конкурентоспособных рабочих, способных к дальнейшему развитию и совершенствованию, в т.ч. к профессиональному росту; являющихся полноценными членами общества, активными и востребованными гражданами своей страны.

В системе профессионального образования в настоящее время происходит изменение государственной политики. Идет поиск современных форм и методов повышения качества образования. Возрастает роль инновационных и экспериментальных методов обучения, направленных на развитие творческих способностей личности, повышения ее активности, приспособляемости и адаптируемости к новым условиям.

Одной такой формой является грант на обучение по основным программам профессионального обучения на бесплатной основе участников студенческих отрядов профессиям рабочих, должностям служащих, необходимым для осуществления трудовой деятельности в составе таких отрядов, организованными Российскими Студенческими Отрядаами. Студенты при помощи опытных наставников, получают помощь и содействие в приобретение первичных умений и навыков в смежной профессии, что в дальнейшем положительно скажется на их карьерном росте.

Как получить первый опыт в профессии, не бояться ответственности, начать самостоятельную жизнь и заработать свою первую зарплату? Российские студенческие отряды уже 20 лет помогают студентам в этих вопросах. ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» стал участником гранта на обучение участников студенческих отрядов по профессиям рабочих и должностям служащих в субъектах Российской Федерации по двум направлениям. В своей статье я хочу рассказать об опыте работы по освоению смежной профессией студентами, получающими образование по специальности 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей дополнительной профессии «Сварщик ручной дуговой сварки плавящимся покрытым электродом».

В октябре 2024 года студенты первого курса прошли отбор для участия в гранте. Преподаватели – наставники, ведущие данный курс, разработали программу по освоению теоретических знаний и практических навыков по профессии на основе федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по специальности.

Программа обеспечивает формирование у обучающихся профессиональных компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования, профессиональными стандартами по соответствующему направлению подготовки. Программа курсов определяет рекомендованный объем и содержание среднего профессионального образования по профессии, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности. Освоение программы по профессии «Сварщик ручной дуговой сварки плавящимся покрытым электродом» основано на выборе студентов в соответствии с их интересами и склонностями, а также потребностями региональных отраслей экономики.

На протяжении двух месяцев студенты нашего колледжа под руководством наставников осваивают дополнительные навыки по смежной профессии в соответствии с согласованными учебными планами и расписанием занятий. Содержание программы по освоению смежной профессии сварщика в ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» строится исходя из федеральных, региональных требований потенциальных работодателей, а также потребностей, особенностей и возможностей обучающихся. На теоретических занятиях обучающиеся познакомились с новой профессией, начали овладевать актуальными знаниями, техникой безопасностью. Студенты поняли, что профессия сварщика – это настоящая мужская профессия. К тому же она может пригодиться им в своей основной специальности автомеханика.

На практических занятиях наставники содействуют у обучающихся формированию умений и навыков, полученных на теоретических занятиях, закрепление на практике и выполнение реальных трудовых действий в учебно-производственных мастерских и лабораториях колледжа. Профессиональные программы по гранту Российских Студенческих Отрядов направлены на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации. Профессия «Сварщика» требует не только жесткость руки, выдержки, но и

творчество. Это профессия ответственная, от качества работы зависит долговечность и устойчивость конструкций, оборудования, техники. От мастерства сварщиков зависит качество сварочных швов. Любые ошибки, небрежность, допускаемые в работе, могут привести к катастрофическим последствиям. Здесь эта работа сравнима с работой врача-хирурга, для которого любой неверный шов, может привести к необратимым последствиям. Хороший сварщик может подойти к своей работе и как художник, и как скульптор, сделать могучий, жесткий метал легким и неотразимым. Конечно, за два месяца обучения по данной программе невозможно овладеть тем мастерством, которым овладевают выпускники СПО по специальности «Сварщик», но азы, полученные при обучении по курсам, несомненно, пригодятся и будут полезны для **разностороннего развития личности будущего конкурентоспособного специалиста**. Сварщик нужен и необходим в любой отрасли – автомастерские, промышленные заводы и фабрики, стройплощадки, экспериментальное производство, сельское хозяйство и во многих других отраслях, в том числе и в быту. Именно в этом заключается престижность работы сварщика.

Курсы по дополнительным профессиональным программам закончились итоговой аттестацией и получением соответствующего документа, позволяющего осуществлять профессиональную деятельность до получения диплома о среднем профессиональном образовании. Слушателям курсов присвоили 2 квалификационный разряд. В дальнейшем представители Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» должны обеспечить временной трудовой занятостью студентов нашего колледжа в студенческих трудовых отрядах. В свободное от учебы время, в трудовой семестр, ребята смогут работать в различных отраслях хозяйства, выполняющих общую производственную задачу и одновременно реализующих общественно-полезную программу.

Наставник способен стать для студента тем человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии

потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Особая роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Кроме того, подобное взаимодействие в коллективе укрепляет командный дух, который проявляется в разделении понимания важности и ценности для людей выбранной профессии.

#### Список литературы:

1. Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В., Шаталов М.А. Система непрерывного образования как драйвер совершенствования профессиональных компетенций // Профессиональное образование и рынок труда. – 2016. – № 3. – С. 26-28.
2. Методические рекомендации для региональных отделений МООО «РСО» по составлению технического задания для формирования лотов конкурсного отбора на предоставление гранта на обучение участников студенческих отрядов по профессиям рабочих и должностям служащих в субъектах Российской Федерации // Москва, 2024г.
3. Положение об организации трудовых проектов молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие отряды». // Москва, 22.12.2023г.
4. Регламент реализации мероприятий по обучению по основным профессиональным программам профессионального обучения на бесплатной основе участников студенческих отрядов по профессиям рабочих, должностям служащих, необходимым для осуществления трудовой деятельности в составе таких отрядов. // Москва, 05.04.2024г.

# **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Насибуллина Альбина Альбертовна,  
заведующий отделением,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Помимо преподавателей и кураторов в системе образования есть и другие профессионалы, которые помогают с учебой и адаптацией в колледже или вузе - это наставники - люди, которые помогают учащемуся справиться с определенной задачей.

Обычный педагог в колледже или в вузе так или иначе выступает в роли наставника. Наставником может быть даже студент старшего курса, который помогает другим учащимся, например, первокурсникам с адаптацией к учебному заведению и улучшением его успеваемости.

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

Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сфера применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Наставничество - это мощный инструмент, способствующий личностному и профессиональному росту. В течение веков люди обращались к наставникам, чтобы получить руководство, помочь или мудрый совет. От древних греческих педагогов до современных преподавателей, наставничество играет важную роль в формировании наших способностей и достижении успеха.

Наставничество - уникальная система, которая способствует развитию и улучшению навыков. Также она часто применяется в образовательных организациях и дает им множество преимуществ:

1. Наставник поддерживает начинания будущего педагога.
2. Ценности, взгляды наставника могут способствовать формированию взглядов будущего педагога.

3. Роль наставника в том, чтобы помогать будущему педагогу справляться с различными сложностями.

4. Равняясь на наставника, как на образец поведения и ориентир в каких-то достижениях, будущий педагог сможет обратиться к нему за советом в сложной ситуации или пытаться справиться с чем-то благодаря ему.

Наставничество в современном профессиональном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, педагоги, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

В образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

Наставничество для студентов в рамках практико-ориентированной подготовки подразумевает использование умений и навыков педагога во время учебной практики - это процесс совместного с преподавателем конструирования знаний и решений проблем, практические задания позволяют поддерживать вовлечённость данной категории в систему получения теоретических знаний.

Но наряду с этим существуют и другие стороны подхода к системе наставничества: - Мформальный поход и простое копирование опыта других организаций;

- отсутствие персональной ответственности за результат (цели наставничества слишком размыты, показатели, по которым можно проверить освоение знаний, передаваемых в процессе наставничества, просто нет);

- «внезапное наставничество», когда его вдруг решили внедрить, потому что «это модно» или «так захотел собственник» (отсюда недоработки, дискредитация идеи, зря потраченное время и отсутствие результатов);

- избыточная формализация процесса (изобилие документации по наставничеству затмевает цели наставничества);
- «двойные стандарты» (в программе наставничества прописано одно, а на деле вместо обучения конкретным навыкам педагога используют в качестве вспомогательной рабочей силы на уровне «пойди туда, принеси то, спроси это, а когда позвонят – позовешь меня к телефону»).

Основные положения о наставничестве закреплены в Федеральном законе от 09.11.2024 № 381-ФЗ, который вносит поправки в Трудовой кодекс РФ. С 1 марта 2025 года вступают в силу значительные изменения в Трудовом кодексе РФ, касающиеся наставничества. Новая статья 351.8 устанавливает особенности регулирования труда наставников и порядок их вознаграждения. Введение четких норм стало ответом на необходимость урегулирования вопросов наставничества, которые ранее не имели единого правового регулирования. Ранее этот институт существовал в основном на основании внутренних документов образовательных организаций и соглашений, что приводило к разночтениям в вопросах оплаты и ответственности сторон.

Наставничество - это выполнение дополнительной работы, связанной с передачей профессиональных знаний и навыков другому работнику. Новый закон устанавливает несколько важных положений:

1. Добровольность наставничества. Назначение наставника возможно только с его письменного согласия. Педагог может отказаться от выполнения этой функции на любом этапе, уведомив работодателя не менее чем за три рабочих дня. Работодатель также вправе отменить поручение, предупредив наставника за тот же срок.

2. Фиксация условий наставничества в документах. Вся информация о наставничестве (сроки, содержание работы, форма выполнения обязанностей) должна быть зафиксирована либо в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении. Это требование исключает возможность устных договоренностей и повышает прозрачность взаимоотношений между сторонами.

3. Обязательная оплата наставничества. Наставничество теперь должно быть оплачиваемым. Размер вознаграждения зависит от содержания и объема работы. Условия выплат должны быть не хуже, чем установленные нормативными правовыми актами или отраслевыми соглашениями. Ранее многие предприятия не предусматривали отдельную оплату за наставничество, рассматривая его как часть должностных обязанностей. Новые нормы исключают возможность неоплачиваемой нагрузки на сотрудников.

Пути развития института наставничества и соответствия новым требованиям - работодателям необходимо будет:

- разработать и утвердить локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество и порядок его оплаты
- пересмотреть коллективные договоры и соглашения, если в них не предусмотрены выплаты за наставничество
- обновить трудовые договоры действующих наставников, включив в них условия оплаты
- провести разъяснительную работу среди сотрудников, чтобы они были информированы о своих правах.

Новый закон защищает права педагогов, обеспечивает прозрачность взаимоотношений между работодателями и наставниками, а также делает этот институт более привлекательным. Для образовательных организаций это означает необходимость пересмотра внутренних регламентов и финансовых механизмов, а для педагогов - дополнительные возможности профессионального роста и получения справедливого вознаграждения.

Таким образом, изменения в законодательстве о наставничестве - это не просто очередные поправки в Трудовой кодекс, а значимый шаг к укреплению кадровой политики и созданию справедливых условий труда.

Список литературы:

1. Мокшина Н.Г. Практико-ориентированный подход к преподаванию педагогических дисциплин / Н.Г.Мокшина. – Текст: непосредственный //

Актуальные задачи педагогики: материалы VIII Междунар.науч.конф.  
(г.Москва, ноябрь 2017 г.) – Москва: Буки-Веди, 2017. – С.154-157.

2. Павлова Л.В. Практико-ориентированное обучение (из опыта стажировки в Швейцарии) // Социосфера.2013. - № 4. – С.91-92.

3. Савицкая А.В. Практико-ориентированный подход в обучении: обзор зарубежной литературы и проблемы реализации в вузе //European Social Science Journal. 2013. - № 4 (23). – С. 66-74.

4. <https://zaochnik.ru/blog/mentor-tyutor-i-nastavnik-kto-takoy-i-zachem-nuzhen/?ysclid=m6t81rgx38490467246>

5. [https://www.buhsoft.ru/article/5326-doplata-za-nastavnichestvo-popravki-s-1-marta-2025?utm\\_source=ya\\_traf\\_mgb&utm\\_channel=cpc&utm\\_medium=ya&utm\\_campaign=ya\\_search\\_18.02.2025\\_Bukhsoft\\_TrafficArticles2025\\_buhsoft.ru&utm\\_content=16833819829&utm\\_term=---](https://www.buhsoft.ru/article/5326-doplata-za-nastavnichestvo-popravki-s-1-marta-2025?utm_source=ya_traf_mgb&utm_channel=cpc&utm_medium=ya&utm_campaign=ya_search_18.02.2025_Bukhsoft_TrafficArticles2025_buhsoft.ru&utm_content=16833819829&utm_term=---)

## **СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, КАК ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Плахотина Татьяна Юсуповна,  
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск*

Зачастую приток преподавателей специальных, профильных дисциплин, МДК в систему СПО обеспечивает молодежь обучающаяся в ВУЗах по тому направлению которое станет предметом их преподавательской деятельности и сложившиеся профессионалы, которые по ряду субъективных и объективных причин не могут переходят в педагогику.

Каждая из этих групп молодых преподавателей имеет целый комплекс адаптационных проблем, которые достаточно эффективно можно решать с помощью современных цифровых образовательных технологий.

Молодежь, особенно выпускники тех образовательных организаций, в которые они вернутся уже в статусе преподавателей имеет достаточно объективное представлении об организации процесса обучения и воспитания, но не имеет достаточно устойчивого опыта, уровня компетентности в

преподаваемой профессиональной области. Их представление об эффективности и области применения различных педагогических и воспитательных технологий, носит поверхностный бессистемный характер.

Преподаватели производственники, обладая подчас колоссальным практическим опытом, сталкиваются с проблемами организационного характера и коммуникации, трансляции своих знаний, навыков, практического опыта обучающимся, потому что их педагогическая компетенция почти равна нулю.

Проблемы адаптации молодых преподавателей связаны по большей части с бессистемностью на фоне бесстрашия и готовности пробовать все новое. Для состоявшихся профессионалов существенной адаптивной проблемой становится принятие совершенно непривычных границ общения, форм передачи информации, организации своей ежедневной работы.

Система методологического обеспечения образовательно-воспитательного процесса в нашем техникуме построена на основе использования образовательной платформы “Moodle” которая просто изобилует реальными, работающими примерами организации образовательного процесса с минимальными текущими затратами времени на предоставление учебного материала, его актуализацию, закрепление и контроль за уровнем усвоения знаний и освоения практических навыков.

В рамках наставничества, опытные педагоги, затратив минимум времени могут не просто передать багаж собственных педагогических практик, но актуализировать чужой опыт организации процесса обучения.

Аналогичная ситуация складывается и с возможностью передачи воспитательного опыта. На этой же платформе содержится огромный, систематизированный материал по разным направлениям воспитания обучающихся. Это и кураторские наработки, и материалы централизованного характера.

Следует отметить, что централизованные материалы воспитательного характера готовятся под патронажем государственных органов в выработке

единой воспитательной парадигмы. В условиях изобилия такого материала наставничество в отношении молодых педагогов по большей части состоит в ознакомление технологии работы системы, в ознакомлении с критериев приоритетности, ценности тех или иных элементов форм и методов воспитательного процесса. На сегодняшний день, имеющаяся база данных образовательных и воспитательных элементов методологии преподавания, реализуемая через современные образовательные технологии, дает многовариантные готовые решение, красоту и эффективность которых можно выбирать как в детском калейдоскопе. Наставник в этой ситуации, отчасти становится экспертом, оценивающим возможные и реальные последствия выбора молодого педагога.

Каждый молодой педагог, погрузившийся в образовательную среду СПО, сталкивается с особенностями внутренней организации процессов деятельности: кураторство, ПЦК, педагогические советы, методические объединения, необходимость участия в целом ряде мероприятий. По началу это кажется сплошным хаосом. В этом случае наставник помогает молодому педагогу вникнуть в механизм работы системы управления процессами и неоценимый опыт в этом вопросе представляют все те же информационные технологии, но образовательность их характера, в этой ситуации направлена на самого педагога.

В нашем техникуме, на сайте содержится вся информация по всем организационным вопросам, как формируется расписание, осуществляется перенос занятий, в какое время и какие сроки проводятся те или иные мероприятия, что необходимо сделать для эффективного участия в них.

Наставничество в ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» носит многоуровневый характер. Кроме того, что за молодым педагогом может закрепляться опытный педагог наставник, элементы наставничества присутствуют в работе заведующих отделений, методической службы техникума, работе заместителей руководителя по отдельным направлениям работы. Каждый из них активно использует цифровые технологии для

формирования в копилке молодого педагога собственных эффективных современных, по большей части цифровых образовательных технологий, которые в свое время станут «рукой помощи» для следующего поколения молодых педагогов.

Эффективность любой практики подтверждается ее результативности в рамках целевой деятельности. Наш опыт применения современных образовательных цифровых технологий в наставничестве подтверждается высоким уровнем закрепления молодых педагогов среди молодежи, и среди опытных профессионалов, перешедших в педагогику.

Качество реализации такой системы наставничества подтверждается высоким уровнем активности и результативности молодых педагогов в различных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах. Тот факт что наставничество принесло свои положительные результаты в работе с молодыми педагогами подтверждается высоким уровнем качества подготовки молодыми педагогами участников, призеров и победителей различных соревнований среди обучающихся и высокими средними баллами по итогам промежуточных форм аттестации, проводимым молодыми педагогами.

#### Список литературы:

1. Антонова Д.А., Оспенникова Е.В., Спирин Е.В. Цифровая трансформация системы образования. Проектирование ресурсов для современной цифровой учебной среды как одно из ее основных направлений // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Информационные компьютерные технологии в образовании. 2018. № 14. С. 5–37.
2. Морозов А.В., Самборская Л.Н. Профессионализм учителя как важнейший ресурс и детерминанта качества педагогической деятельности в условиях цифровой образовательной среды // Казанский педагогический журнал. 2018. № 6 (131). С. 43–48.
3. Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2 (6) / под редакцией Д. М. Шакировой ; коллектив авторов: Н. Н.

Исланова [и др.]. – Казань : ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020. – 76 с. – (Серия: Методология. Технологии. Инновации).

## **НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Гилязова Елена Алексеевна,  
ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королева»*

Наставничество – это ответственная, кропотливая миссия, требующая умения гибко реагировать на запросы времени, подбирая к каждой ситуации определенный педагогический подход.

Классный руководитель - не просто организатор воспитательной работы в студенческой группе, а посредник, наставник в процессе профессионального и личностного самоопределения. Традиционно выделяют три типа классного руководства по стилям авторитарный, либеральный, демократический. А также по стилям общения: заигрывание, устрашение, дистанция, диалог, на основе дружеского расположения, на основе увлечённости совместной деятельностью.

Качество деятельности классного руководителя зависит от успеха его общения с воспитанниками, поэтому важно выбрать правильную позицию при взаимодействии с обучающимися. В своей работе необходимо склоняться к тем приёмам работы, которые характерны для типа классного руководителя, как личности.

Направления воспитания – это основные векторы осуществления воспитательной работы в сфере средне профессионального образования ориентирующие ее на решение цели и задач воспитания. Это своеобразные магистральные пути организации воспитательной работы.

Одной из них деятельности, направленных классного руководителя на студентов, является общение во время классного часа и подготовки к нему. Это гибкая по своему составу и структуре форма воспитательного взаимодействия разнообразная по своей тематике. Выбирая тему, я руководствуюсь общим настроем группы, а также выбором студентов для подготовки и помощи в проведение классного часа. Как правило, темы, связанные с Великой

отечественной войной, подвигами людей и животных, открытиями и жизни великих ученых – особенно находят отклик.

Далее обозначены простые, но работающие направления, которые могут быть использованы классным руководителем при работе со студентами: - Преподаватель может укреплять уверенность в собственных силах студента. Чем больше доверяют студенты, тем охотнее они сотрудничают с преподавателем. Необходимо сдерживать обещания.

- Мотивировать личным примером.

- Спрашивать у студентов, чем они интересуются и использовать эти знания. - Заинтересовать личным опытом. - Необходимо прислушиваться к мнению студентов по каким-либо вопросам.

При описании практики наставничества, хотелось бы остановиться на руководстве студенческой проектной деятельности. В выборе тем для проектов приветствую, прежде всего, инициативу самих студентов. Это может быть проект, в котором переплетаются профессиональная направленность или область изучаемой студентом специальности. Иногда это просто сфера интересов конкретного студента, описанная им в проекте. Среди проектов, которые были созданы студентами в формате наставничества, могу отметить проект в XI Республиканской научно-практической конференции «Казаковские чтения», посвященной памяти М.Г.Казакова, участника Великой Отечественной войны.

Наставничество может принимать разные формы взаимодействия наставника и наставляемого, каждая из них интересна по-своему. Считаю, что эта форма наставничества может иметь разные способы выражения, а основные задачи направлены на помочь наставляемым в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания,

формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника должен не только ретранслировать знания, но и отвечать на вызов времени. Считаю, что тактичность, интерес к работе, профессионализм наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодых специалистов. Работа над реализацией практик наставничества продолжается, открывая безграничное поле возможностей для их совершенствования.

Наставничество преходяще, и важно осознавать его конечность. Завершение формальной обязательности отношений фиксируется как окончание испытательного периода. Чаще всего подопечный к этому моменту достигает заданного уровня профессиональной квалификации и готов к автономизации в профессиональной деятельности. При этом завершение формальных отношений может переживаться психологически сложно любым из участников партнерства наставнического периода. Полезно подготовить себя к тому, что отношения наставничества, как и жизнь человека, зарождаются, развиваются, достигают зрелости, угасают и, наконец, должны завершиться

Итак, основной результат наставнической деятельности – системное продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, через передачу опыта наставника наставляемому. Идея наставничества требует развивать наиболее эффективные технологии для развития личности и ее социализации, ускорения ее адаптации к изменяющимся социальным условиям. От наставников требуется развивать широкий спектр компетенций, учитывающих современные стратегические тренды развития экономики, социальной сферы и системы образования.

#### Список литературы:

1. Бороздина Г. В. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021
2. Бордовская Н.В. Психология и педагогика: Учебник / Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - СПб.: Питер, 2018.

3. Педагогика. Учебник для ВУЗов. Стандарт третьего поколения / Под ред. П. Тряпицыной. - СПб.: Питер, 2018.
4. Педагогика : учебник для СПО / И. П. Подласый. — 3-е изд., пер. и доп. — М. :Издательство Юрайт, 2018.

## **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ БАЗЫ БУДУЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛА**

*Гимадиева Рамзия Габдулхаковна,  
преподаватель филологических дисциплин,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

**Пока мы творим, мы культивируем смыслы**  
*Грант Фолкнер*

В современных условиях формирования рынка труда большое значение приобретает такой аспект подготовки студента в колледже, как сочетание теоретических и практически ориентированных знаний. Государство выдвигает необходимость модернизации системы образования с целью подготовки специалистов, нестандартно мыслящих и всесторонне развитых. В ФГОС СПО определена цель обучения – изменить роль субъекта образовательного процесса. Субъектами образовательного процесса по новым стандартам являются: **обучающиеся**, от которых требуется интенсивное мышление, решение различных познавательных задач и **преподаватели**, которые выступают руководителями исследовательской деятельности обучающихся. Их задача – создать условия для раскрытия потенциала студентов, помочь определить им индивидуальную траекторию развития. В основу своей деятельности преподаватели должны положить основные аспекты «наставничества», выполняя функции координатора и партнера: стараться увлечь студента проблемой и ее глубокого исследования, стимулировать творческое мышление при помощи умело поставленных задач. Сегодня недостаточно просто передавать готовые знания, необходимо активное включение студентов в образовательный процесс. Выпускники колледжа должны быть мобильными, способными быстро адаптироваться в

нестандартной ситуации, предлагать оригинальные решения, легко приспосабливаться к меняющимся условиям труда. Один из важных акцентов, сделанных в стандартах образования, это организация эффективной самостоятельной работы обучающихся в сочетании с совершенствованием управления со стороны преподавателя. При этом чрезвычайно важно **научить** студента **ставить творческие задачи, искать пути решения, самостоятельно пополнять профессиональные знания, уметь ориентироваться в потоке новой информации.** Эти умения и навыки необходимы для формирования **интеллектуальной базы** для многих видов деятельности, а не только для работы сугубо профессиональной. Значит, в современный образовательный процесс необходимо включать такие методы и технологии обучения, которые бы стимулировали проявление этих знаний и умений.

Интеллект (от лат. разум) – качество психики, состоящее из способности осознать новые ситуации.

Развитие интеллекта происходит в активной творческой деятельности. Творческая деятельность отличается от общепринятых норм в той или иной предметной области. Ей свойственны самостоятельность, инициативность, многовариантность, интеграция знаний из разных областей науки и жизни, а главное – результат в виде творческого продукта.

Новые условия предполагают индивидуализацию учебного процесса при активной позиции личности студента в процессе учения. Эту задачу призваны выполнить личностно ориентированные технологии обучения, формирующие активность личности в учебном процессе, побуждающие к самостоятельному интеллектуальному труду, к осознанному самостояльному выбору содержания обучения. Значит, в образовательный процесс необходимо включать такие методы и технологии обучения, которые бы стимулировали проявление этих качеств. Одна из таких технологий – проектное обучение. Метод проектов позволяет организовать по-настоящему исследовательскую, самостоятельную, творческую деятельность, используя разнообразные формы и методы практической, творческой и познавательной деятельности. Лэпбук –

один из методов проектного обучения. Преимущество данного метода в том, что он предполагает использование и интегрирование всех знаний обучающихся из самых разных областей для достижения конкретных целей. Здесь находят отражение и эвристические методы, которые мотивируют студентов на саморазвитие и развитие творческих способностей. А они развиваются только в творческой деятельности. Информация не дается в готовом виде, выполнение проекта требует больших усилий по поиску информации. Результат работы – создание студентами собственного творческого и неповторимого продукта.

Формирование опыта творческой самостоятельной деятельности возможно на всех предметах, однако, гуманитарным дисциплинам отводится особая роль. Они отвечают за творческое, эстетическое и духовное развитие личности.

Рассмотрим некоторые формы организации самостоятельной творческой деятельности студентов, применяемых на предметах филологического цикла с целью формирования интеллектуальной базы.

В современном мире филология находится в фазе высокой степени востребованности обществом. Филологическое образование обладает культуротворческим потенциалом, формирует ментальность носителя языка, национально-культурную идентичность, создает условия для личностного развития и духовно-нравственного самосовершенствования. Филология как область знаний является основой интеллектуального развития и саморазвития личности, так как вооружает ее коммуникативными умениями и навыками, лежащими в основе любой деятельности.

Предметная область «Филология» в программе подготовки учителя начальных классов занимает значительное место и представлена следующими дисциплинами:

### **Общеобразовательный цикл:**

- Русский язык;
- Литература;

### **Общий гуманитарный цикл:**

- Русский язык и культура речи в профессиональной коммуникации;
- Практическая грамматика современного русского языка

### **Профессиональные дисциплины(модули):**

- Русский язык с методикой преподавания;
- Детская литература с практикумом по выразительному чтению;
- Каллиграфия

Такой объем знаний по филологическим дисциплинам продиктован тем, что учитель начальных классов ведет такие учебные предметы, как:

- Русский язык (1-4 кл.);
- Литературное чтение (1-4 кл.);
- Родной (русский) язык (1-4 кл.);
- Литературное чтение на родном(русском) языке (1-4 кл.)

Рассмотрим некоторые виды самостоятельных творческих работ, которые можно применять в преподавании профессиональных модулей.

Цель профессионального модуля МДК 01.02 Русский язык с методикой преподавания – формирование у выпускников прочных научных знаний о современной системе русского языка и методике его изучения. Каждый раздел русского языка изучается в теоретическом аспекте (лингвистическая составляющая) и с методических позиций: как в курсе русского языка в начальной школе рассматривается то или иное языковое явление.

В курсе изучения методики преподавания русского языка в начальной школе важно научить студентов ставить не только учебные цели и задачи, но и решать творческие задачи.

При изучении раздела «Орфография» студенты не только анализируют программу по русскому языку с точки зрения изучаемых орфограмм, разрабатывают технологические карты уроков, связанных с изучением орфограмм в начальной школе, составляют алгоритмы правильного написания слов с орфограммами, знакомятся с методами и приемами формирования орфографических знаний, но и выполняют самостоятельные творческие

задания. Например, каждый студент выбирает из перечня изучаемых в начальной школе орфограмм одну орфограмму и разрабатывает интерактивное пособие (лэпбук) для учащихся начальной школы по формированию орфографической зоркости. Учащимся предлагаются не стандартные упражнения, а эвристические, требующие применения правила в нестандартной языковой ситуации. Основой для заданий служат произведения детской литературы, загадки, пословицы, скороговорки, считалки. При выполнении такой творческой работы студент глубоко погружается не только в языковой материал, но и в другие предметные области: литература, окружающий мир, математика, искусство, культура и т.д.

Лэпбук – это продукт творческой деятельности. Лэпбук как разновидность метода проектов способствует творческой самореализации студентов, так как в процессе его создания обучающиеся участвуют в поиске, анализе, отборе информации.

При изучении темы «Методика морфологии в начальной школе» студенты создают лэпбук для учащихся 2 класса, который помогает усвоить представления об основных частях речи: имя существительное, имя прилагательное, глагол. Лэпбук как интерактивное пособие (папка) содержит много кармашков, конвертиков с различными заданиями (ребусы, домино, филворды, лабиринты, раскраски, загадки, иллюстрации, бродилки, каких не встретишь в учебниках. Такая папка помогает систематизировать учебный материал, лучше понять, запомнить. Лэпбук хорошо использовать для расширения знаний учащихся по темам, которые в программе даются нешироко. Так, студенты создают интерактивную папку по теме «Междометие!», «Местоимение» т.к. этим частям речи в учебнике уделено очень мало внимания. Роль междометия и местоимения в устной речи велика, поэтому целесообразно рассказать о них в увлекательной форме.

При изучении темы «Методика изучения лексикологии и фразеологии в начальной школе» студенты создают энциклопедию одного важного для человеческой жизни слова. Оно должно быть интересным не только с

лексической стороны, но и с точки зрения этимологии, фразеологии, орфографии, частотным по использованию в устной и письменной речи. Поиск такого слова требует от студента обращаться к различным источникам: словарям лингвистическим (толковый, этимологический, фразеологический, орфографический, орфоэпический, синонимов и антонимов) и энциклопедическим, художественным произведениям, изобразительному искусству, произведениям устного народного творчества. В результате исследовательской работы, обработки и анализа информации создается творческий продукт «Энциклопедия слова ...». Самостоятельная творческая работа по профессиональному модулю помогает студентам закрепить полученные теоретические знания не только по методике преподавания русского языка, но и другим профессиональным модулям: психологии, педагогике, частным методикам.

Фразеология в программе по русскому языку в начальной школе практически не изучается. Поэтому для расширения знаний в этой области языкознания мы создаем лэпбук «Анатомия человеческого тела в фразеологизмах». Эти фразеологизмы наиболее частотны в речи и их нужно правильно и умело употреблять.

Изучение профессионального модуля «Детская литература с практикумом по выразительному чтению» МДК 01.03 призвано сформировать у студентов целостное представление о детской литературе как самостоятельном литературном явлении со своей спецификой и особенностями. Это один из сложных модулей. В процессе изучения детской литературы студенты знакомятся с большим объемом информации, требующим высокой читательской компетентности. Здесь мы применяем метод лэпбуков.

Таким образом, можно сделать вывод:

Лэпбук отвечает требованиям ФГОС общего начального образования и позволяет:

1. Индивидуализировать обучение;
2. Разнообразить учебный процесс;

3. Интегрировать разные виды деятельности;
4. Структурировать сложную информацию;
5. Научить простому способу запоминания;
6. Компактно хранить информацию в одном месте;
7. Использовать вариативность использования заданий;
9. Использовать широкие возможности для творческой деятельности
10. Поменять мышление.

*Творческое мировоззрение в корне все меняет: вы перестаете принимать мир таким, каким вам его преподносят, и проживаете собственное представление о жизни. (Грант Фолкнер)*

## **ОСТАЗНЫҢ СТУДЕНТЛАРГА ПРАКТИК ЯКТАН ЮНӘЛДЕРЕЛГӘН ӘЗЕРЛЕГЕ**

*ДАҢБУ “Казан педагогия көллияте”  
Нигъмәтжанова Г.В., Хөснәтдинова М.Ш.  
татар телे һәм әдәбияты укуышчылары*

**“Тәжрибә- ин яхши остаз”**  
*Вергилий.*

Остазлык-ул беренче чиратта, булган белемнәреңне, тупланган тәжрибәңне, алган уңышларыңны башкалар белән уртаклашу, бүлешү, бирү. Остазлык белем биrudән бик нык аерыла. Уқыучы белемне жиренә житкереп аңлатырга, бирергә тиеш, ә остаз-ул янәшә атлап баручы кеше, яшь кешегә юл күрсәтүче.

Остазлыкның төрләрен дә билгеләп үтәргә кирәк:

- 1.Турыдан-туры остазлык (студент белән турыдан- туры элемтә, аның белән уку вакытында гына түгел, ә формаль булмаган шартларда да аралашу)
- 2.Формаль остазлык (формаль рәвештә генә, бары киңәшләр ярдәмендә чагыла, ләкин шәхси аралашу һәм аның әйләнә-тирәсенә йогынтысы аз дәрәжәдә)
- 3.Шәхси (барлык көчләр дә бер баланы тәрбияләүгә юнәлдерелгән)
4. Күмәк (остазлык барлык укучыларга да юнәлдерелә)
- 5.Ачыктан-ачык (остаз һәм укучының үзара бәйләнеше)

## 6. Яшерен (остаазның сиздермичә генә тәэсир итүе)

Рәсәйдәге хәзерге белем бирү реформалары урта һөнәри белем бирү эшчәнлегендәге яңа методологик концепция һәм инновацияләрне активлаштырдылар. Урта һөнәри белем бирү системасында белгечләрне хәзерләүне камилләштерү һәм һөнәри белемнәрнең дәрәҗәсен күтәрү, формалаштыру мөһим мәсьәлә булып тора.

Студентларда үзләштерелгән күнекмәләрне киләчәк практик эшчәнлектә эффектив куллануга юнәлдерелгән системалы фикер формалаштыру мөһим мәсьәләләрдән санала.

Күелган мәсьәләненә чишелешенә төрле дидактик юллар ярдәмендә ирешелә, шуларның киң тараалганы һөнәри конкурслар һәм олимпиадалар. Конкурсларда катнашу студентларга сайлап алган һөнәр турында ачык күзаллау бирә, ижади мөстәкыйльлек, һөнәри тирәлектә үзбәя һәм үзбилгеләү формалаштыра.

Хәзерге вакытта һәр ел саен Бөтендөнья, республика қуләмендә “Туган тел”, “Татар әдәбияты”нан олимпиадалар, конкурслар уздырыла. Студетларны ел дәвамында без дә Бөтендөнья, республикакүләм олимпиада һәм конкурсларга әзерлиbez һәм катнашабыз. Яхшы гына нәтиҗәләргә ирешеп киләбез. Республика қуләмендә мәгариф һәм фән министрлыгы үткәргән рус телендә сөйләшүче студентлар өчен татр теленнән олимпиада да катнашып 1енче һәм 2нче дәрәҗә дипломнарга лаек булдык. Шулай ук татар телендә сөйләшүче студентлар арасында үткәрелгән олимпиадаларда да 1нче дәрәҗә дипломнар алдык.

Ел дәвамында үткәрелә торган халыкара, республикакүләм конкурсларда актив катнашып призлы урыннарга лаек булып киләбез. Шулардан, урта һөнәри белем бирү уку йортлары арасында үткәрелгән “Татар кызы-2021”конкурсында катнашып Гран-при, 1енче дәрәҗә дипломга лаек булдык, ә “Татар кызы-2024” “Зирәк кыз”номинация, Республика күләм “Көмеш каләм”конкурсы 1енче дәрәҗә диплом, Н.Жиһанов исемендәге IVХалыкара “Наследие

Татарстана”1нче дәрәҗә лауреат, Республикаկүләм конкурс “Мои университеты” 2нче дәрәҗә диплом h.б.

Остазлык-шәхесне, аның интелектын, физик көчен, рухи яғын максатчан рәвештә формалаштыручы процесс, аны гомумән тормышка, хезмәт эшчәнлегендә актив катнашуга хәзерләү.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО**

*Каримова Илиза Айдаровна,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»*

«Морально-нравственное наставничество является частью национального культурного кода россиян, с его помощью из поколения в поколение передаются примеры великодушия и любви к ближнему. Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество - не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером», заявил президент РФ В.В. Путин во время открытого урока «Разговоры о важном» со школьниками.

Наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением, это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.

Древнегреческий философ Сократ считал, что главной задачей наставника является пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогал в самозарождении истины в сознании ученика.

В средние века наставниками были ремесленники, которые обучали своих учеников, впоследствии они становились подмастерьями, а изготовив «Шедевр», становились сами мастерами. Другим примером являются священнослужители, которые наставляли на путь истины прихожан, либо людей другой веры. Наставников, мудрецов и ученых всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

У царей в России были свои наставники и учителя. Например, священник Сильвестр был духовным наставником молодого царя Ивана IV Грозного. Кто

знает, если бы царь следовал советам Сильвестра, он, возможно, и не получил бы прозвания «Грозный». Либо Симеон Полоцкий при царе Алексее Михайловиче и Федоре. Федор прислушивался к своему наставнику. Примером этому служит тот факт, что Симеон убедил венценосного воспитанника открыть в столице типографию, которая была свободна от цензуры московского патриарха

Советский опыт наставничества, конечно же, отличался от современной российской типологии, классификации и компетенций наставников, но наставников в любое время объединяло одно, что все готовы направить, поддержать молодых специалистов, либо же обучающихся.

В нашем колледже разработана методика и содержание работы, как с молодыми специалистами, так и со студентами. Основной целью модели наставничества в колледже является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Исходя из опыта работы, могу сказать, что каждый год проводятся конкурсы, конференции и олимпиады различного уровня. Основная цель наставников заключается в том, чтобы выявить одаренных, талантливых студентов к таким мероприятиям. Но без наставничества студенты не смогут самостоятельно реализовать данные проекты. Среди основных ошибок и проблем:

1. Не могут самостоятельно определиться с направлениями, с темой;
2. Неправильно формируют методический аппарат;
3. Грамматические, стилистические и пунктуационные ошибки;
4. Неуверенность, что смогут выступить, например, на международном или российском уровнях;

5. Делают все в последнюю очередь;
6. Когда нужно снять видео или сделать презентацию, либо даже напечатать текст, не знают или не умеют редактировать;
7. Боязнь или низкая самооценка, особенно у первых курсов;
8. Нехватка времени у 3-4 курсов;
9. Ограниченност во многих конкурсах возрастных рамок и др.

Тем самым, наставник из просто преподавателя превращается и в сценариста, и в писателя, режиссера, мечтателя, идеолога, психолога и многое другое.

Наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности или перестройку жизненных ценностей. Но при этом, как мне кажется, и наставляемый может внести свой вклад в общую работу.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в моей работе как наставника в каждом направлении выстроены методы подготовки студентов, участвующих и победивших в различных мероприятиях. Безусловно, невозможно все время побеждать, но для успешного воспитательного и учебного процесса необходимо понимать и принимать, что ошибки в деятельности неминуемы, но наставник должен минимизировать риски их возникновения на всех этапах своей деятельности. Наставник должен быть авторитетом, опорой и примером для наставляемых, ведь именно тогда, совместными усилиями можно добиться настоящего успеха.

#### Библиографические источники:

1. <https://ria.ru/20220901/nastavnichestvo-1813814497.html> [Электронный ресурс]

# **НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Шайдуллина Фанура Минишаевна,  
преподаватель татарского языка и литературы,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

Основная цель наставничества – помочь новым педагогам быстрее принять новые условия работы, избежать ошибок в профессиональной деятельности, а также повысить качество образования детей в детском саду. Наставник проводит различные мероприятия, которые помогают молодым педагогам повысить свои профессиональные навыки и повысить эффективность своей работы.

Наставничество в детском саду – это процесс, в котором опытный и заботливый взрослый (наставник) помогает молодому, малоопытному педагогу адаптироваться к новым условиям труда.

Один из аспектов наставничества в детском саду – это создание доверительных отношений между наставником и малоопытным педагогом.

Наставник должен понимать наставляемого и проявлять эмпатию, уметь слушать и слышать, понимать чувства и эмоции.

Наставничество в детском саду – это методика, которая предполагает использование опыта и знаний опытных педагогов для его транслирования малоопытным коллегам. Такая работа предполагает наблюдение за работой опытных педагогов и обсуждение результатов работы малоопытных педагогов, а также обучение новым методикам, которые позволят повысить качество образовательного процесса.

Для вновь поступившего молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самореализации. В этом ему может помочь поддержка педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога, зависит качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии.

Наставником оказывается помощь в создании развивающей предметно-пространственной среды в группе детского сада. Молодой педагог должен обеспечить комфортные условия пребывания для детей в группе, а также обеспечить их безопасность.

Наставником проводятся консультации по организации интересных и разнообразных игр и занятий с детьми. Молодой педагог должен уметь создать условия для развития разных видов деятельности детей, таких как творческая деятельность, игры на свежем воздухе, музыкальные занятия и т.д.

Педагог-наставник побуждает молодого педагога к развитию детской самостоятельности и исследовательской деятельности. Молодой педагог должен создать условия, чтобы дети могли самостоятельно исследовать окружающий мир, экспериментировать и учиться новым вещам, всестороннему развитию. Например, педагоги осваивают особенности работы с интерактивными досками, современными компьютерами и планшетами для организации образовательного процесса с детьми.

Одним из самых важных показателей эффективности работы педагога является взаимодействие с родителями. Воспитатель должен поддерживать активное взаимодействие с родителями, чтобы создать благоприятную образовательную среду для детей.

Образовательная деятельность с детьми в детском саду – это комплекс различных мероприятий, направленных на развитие детей и подготовку их к

школьному обучению. Она может использоваться как в рамках общеобразовательной программы, так и для дополнительных занятий.

Таким образом, реализация наставничества в дошкольной образовательной организации позволяет решить задачи адаптации молодого педагога к условиям труда.

#### Список литературы:

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

2. Еремина Т.Н. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки / Т.Н. Еремина // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – №9. – С. 40–50/

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Ибатуллина Алина Рафилевна,  
Главный специалист по УМР / преподаватель,  
ФГБОУ ВО «КНИТУ» Казанский технологический колледжа, г. Казань*

«Согласно определению толкового словаря В.И. Даля, наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему»

В целом, наставничество – это своеобразный социальный институт, который осуществляет процесс передачи знаний и социального опыта, то есть форма преемственности поколений. Наставник – это человек, который обладает прекрасными коммуникативными навыками, умеет управлять собственными эмоциями, понимая при этом эмоции других, ответственно подходит к выполнению любых задач и решению проблем, владеет позитивным мышлением, является показателем для молодых педагогов и студентов, содействуя в достижении их целей и выявляя сильные стороны.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на федеральные государственные образовательные стандарты среднего

профессионального образования (далее – ФГОС СПО) нового поколения, требующих от каждого педагога повышения профессиональной компетенции. Молодой педагог, приходя в образовательное учреждение СПО, должен чувствовать поддержку и помочь опытного педагога, чтобы справиться с трудностями педагогической деятельности, не разочароваться в выбранной профессии, не остаться один на один с проблемами, которые возникают каждый день и на занятиях, и в оформлении учебно-методической документации, и в работе куратора группы, и в общении со студентами и родителями. Процесс становления молодого педагога – длительный процесс приобретения профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка молодых специалистов становится приоритетным направлением образовательных учреждений и всей системы образования в целом.

Если мы хотим, чтобы наши педагоги были успешными, чтобы сократился отток кадров, необходимо удерживать их, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.

Цель работы с молодыми педагогами в колледже – создание условий для профессиональной адаптации молодых специалистов, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций системы образования.

В нашем колледже наставничество молодых преподавателей начинается со «Школы молодого педагога» и включает 3 этапа работы: первый год работы – адаптационно-диагностический; второй год работы – проектировочный; третий год работы – контрольно-оценочный.

В ходе работы школы назначаются наставники из числа преподавателей высшей квалификационной категории. Успешный наставник не только обладает обширным набором воспитательных качеств, но знает, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Он правильно выявляет потребности его молодых педагогов, ведет их к профессиональному росту, мотивирует на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Основные принципы наставничества в колледже: добровольность, открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник – это не надсмотрщик, напротив роль надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным.

Благодаря такой поэтапной работе мы решаем, следующие задачи:

- создаем условия для профессиональной адаптации молодых специалистов в нашем коллективе;
- выявляем затруднения в профессиональной практике и принимаем меры по их предупреждению в дальнейшей работе;
- обеспечиваем постепенное вовлечение молодых преподавателей во все сферы жизни колледжа;
- включаем педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развиваем профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- способствуем формированию творческой индивидуальности молодого педагога.

Таким образом, процесс адаптации молодых педагогов в значительной мере обусловлен степенью и характером помощи, который молодой педагог получает от администрации колледжа, опытных преподавателей, коллег по работе. В ходе работы «Школы молодого педагога» молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональное становление, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами, приобретает информацию о деятельности колледжа, в которой он работает. Для преподавателя-наставника отмечаются новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, приобретаются новые знания в данной сфере деятельности, ощущается свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги, расширяется арсенал «современных»

навыков и умений, осваиваются современные технологии обучения и стили профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов СПО. Материалы межрегиональной научно-практической конференции (21 декабря 2023 года, г. Елабуга): сборник научных трудов. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 100 с.
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнейдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

**НЕ УЧИТЬ, А ТОЛЬКО ПОМОГАТЬ УЧИТЬСЯ**

*Галиева Илфания Мусавировна,  
преподаватель ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж  
имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск*

В одном из своих выступлений Президент Российской Федерации В. В. Путин сказал: «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое». [1]

Именно такими наставниками, духовно и нравственно сильными, верными своему делу педагогами славится Мензелинский педагогический колледж (училище).

Мензелинский педагогический колледж - один из старейших учебных заведений Республики Татарстан. За девяносто лет существования он выпустил более десяти тысяч специалистов-учителей и воспитателей. Среди них - учёные с мировыми именами, научные сотрудники, писатели, поэты, знаменитые певцы, отличники просвещения, заслуженные учителя, воспитатели, директора школ, руководители рено, - труженики системы образования. Они - гордость училища (колледжа).

Отрадно и то, что на сегодняшний день 80% всех сотрудников учебного заведения составляют бывшие выпускники педагогического колледжа, у которых непрерывный педагогический стаж – 25-30 лет. Значит, живы традиции, значит, продолжается процесс передачи опыта поколений поколениям. Это и есть наставничество.

«...Все мы учились учить детей от своих учителей». Так говорим мы, бывшие выпускники колледжа (училища), работающие в Мензелинском педагогическом колледже. Нас много. Я работаю преподавателем колледжа больше тридцати лет. В своё время меня пригласила на работу замечательная учительница с сорокалетним стажем, моя классная руководительница Атнагулова Фануз Галимовна.

Всем известно, что в начале своей профессиональной деятельности педагог сталкивается с определенными трудностями. Молодой педагог должен освоиться в новом коллективе (в моём случае, вдвое тяжелее, т.к. выпускница, в коллективе - бывшие твои преподаватели), наладить правильные отношения со студентами, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать обучающихся своей дисциплиной. То есть, научиться учить. Согласитесь, нелёгкое дело. Однако молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, когда старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт.

Фануз Галимовна поддерживала меня и морально, и оказала полноценную методическую помощь, направив в нужное русло, создав все условия для самореализации. Я ей очень благодарна.

В свою очередь, я пригласила в колледж свою дочь, выпускницу иностранного отделения колледжа – Шайсуварову Лейлю Хамисовну, выпускницу специальности дошкольного образования - Хуснутдинову Ландыш Ильшатовну, являюсь их наставником. Таким образом, продолжается традиция «преподаватель – выпускник», в рамках которой осуществляется методическая поддержка вчерашних студентов.

Действительно, целью наставничества является оказание помощи начинающим преподавателям в их профессиональном становлении, тем самым формирование в колледже высококвалифицированного кадрового состава. Основными задачами педагога-наставника являются:

- формирование интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к условиям, корпоративной культуре, традициям колледжа.

В мои обязанности, как наставника, входят:

- разработать совместно с начинающим преподавателем план его профессионального становления и контролировать его выполнение; знакомить начинающего педагога с колледжем, вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда);
- согласно плану профессионального становления начинающего преподавателя, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать работу, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки, оказывать необходимую помощь.

Совместно с молодыми специалистами составлен план их профессионального становления. Вместе со своими подшефными посещаем учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализируем их; учимся составлять рабочие программы, календарно-тематические планы, контрольно-оценочные средства; знакомимся с нормативными документами по

организации учебно-воспитательной деятельности, т.е. помогаем учиться. Радуемся их успехам.

Великий педагог, гуманист, философ и писатель Я.А. Коменский сказал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди». [2, с 34] На наш взгляд, эти слова точно дают определение наставничества. Мы на правильном пути.

Список литературы:

1. [kremlin.ru http://www.kremlin.ru › president › news › print](http://www.kremlin.ru/president/news/print) Режим доступа: 28 января 2025г.
2. Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж.-Ж., Песталоцци И.Г. Педагогическое наследие / Сост. В.М.Кларин, А.Н.Джуринский. – М.: Педагогика, 1989 – 416 с. (Б-ка учителя).

## **ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ПО ФОРМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ»**

Валиуллин С.Х.,  
преподаватель специальных дисциплин.  
Архангельская Ирина Александровна,  
преподаватель социально-экономических дисциплин  
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями техникума, является развитие наставничества, как модели взаимодействия педагог-студент [1, с.156].

Наставничество – перспективный формат взаимодействия преподавателя и студента, позволяющий решать задачи обучения и подготовки современных педагогов и представителей цифрового поколения на новом уровне в ходе личного общения.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию

на примере наставника. Успешное взаимодействие требует подготовки к взаимодействию наставника. Для наставника: работа с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость к новым идеям, для наставника: направленность на развитие, открытость к новым идеям [3, с.8].

Перед наставником стоит ряд задач, это:

- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям;
- объективный анализ деятельности;
- развитие творческих способностей;
- привлечение в культурно массовой, общественной работе;
- контроль текущей успеваемости;
- формирование у студента готовности к социальной самозащите.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодоление стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности [2, с. 124].

Рассмотрим работу наставничества со студентами обучающимися по направлению 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (по отраслям) в ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» на личном примере.

Работая преподавателем специальных дисциплин по направлению электро- и теплоэнергетика и являясь научным руководителем могу выделить успешные виды взаимодействия со студентами, такие как:

- наставничество при подготовке к участию в техникуме муниципальных олимпиад «Электронная и измерительная техника», «Электропривод и автоматика», муниципальной студенческой научно – практической конференции «Взгляд в будущее».

- наставничество при подготовке к участию в научно-практических, предметных конференциях, семинарах, форумах, конкурсах и олимпиадах республиканского, всероссийского, международного уровня с получением по итогам участия призового места или сертификата участия, личные публикации студентов в сборниках НПК различных уровней, что считается хорошим показателем результативности программы наставничества.

- навыки подготовки студентов к участию в чемпионатном движении «Профессионалы». Этот вид взаимодействия, как показывает опыт реализации в нашем техникуме, является наиболее сложным и ответственным, поскольку не каждый преподаватель имеет опыт участия в оценке регионального этапа, или самого чемпионата «Профессионалы» по соответствующей компетенции. Этот тип наставника требует от преподавателя готовности снять с себя свои служебные, профессиональные обязанности, так как поддержка варьируется от разработки индивидуального плана работы с наставником до нахождения со студентом на месте проведения соревнований, первенства, как правило, с выездом за пределы Республика Татарстан.

За последние три года данный вид наставничества успешно развивается в нашем техникуме, наблюдается значительный рост участия преподавателей и студентов, результатом эффективной работы являются призы, полученные студентами и показатели рейтинга по России.

Наставничество в форме «Педагог-студент» успешно внедрено в образовательный процесс техникума, и интерес к этой форме наставничества среди преподавателей и студентов техникума вызывает интерес. Опыт реализации программы дает хорошие результаты, динамику и перспективы совершенствования целевой модели наставника.

## Список литературы:

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. - Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Морева Н. А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб. пособие / Н. А. Морева. — 2-е изд. — М., 2001.- 272 с.
3. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися // Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 г. – 39 с.

### **ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТАМИ ЗДОРОВЬЯ К ЧЕМПИОНАТАМ «АБИЛИМПИКС» ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.01 ЭКОНОМИКА И БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ (ПО ОТРАСЛЯМ)**

*Уразаева А.М.,  
преподаватель специальных дисциплин,  
ГАПОУ «Буйнский ветеринарный техникум», г.Буйнск*

Одной из приоритетных целей социальной политики России является модернизация образования в направлении повышения доступности и качества для всех категорий граждан. В последние годы государство особое внимание стало уделять детям с ограниченными возможностями здоровья. Это связано с осознанием важности равного доступа к образовательным ресурсам и созданием условий, способствующих полноценной интеграции таких детей в общество.

ГАПОУ «Буйнский ветеринарный техникум» одной из своих задач также видит проведение адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья в процессе социализации, обеспечение комфортного состояния их родителей, формирование у населения адекватного отношения к детям-инвалидам и интеграции этих детей в современное общество. В нашем учебном заведении

реализуются все необходимые условия, чтобы эти дети чувствовали себя комфортно и как все остальные студенты получали образование.

Мы должны помнить, что дети с ОВЗ – это обычные дети, только «особые». При реализации ФГОС по своей специальности обязательно учитываем особенности каждого ребенка с ОВЗ.

С профессиональной точки зрения хочу отметить, что работать с такими детьми очень ответственно и интересно. Многие из этих студентов подают серьезные надежды. Немаловажной задачей преподавателя является психологически подготовить, настроить участников с ОВЗ на успех, создать все условия для их самореализации [2, с. 42].

Национальный чемпионат профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс» является еще одной основной ступенькой вовлечения их в профессиональную деятельность. В Татарстане движение «Абилимпикс» активно развивается с 2017 года.

Актуальность углубленной подготовки участников с ОВЗ к ежегодному региональному чемпионату «Абилимпикс» и потом к национальному чемпионату возникла и у меня. С 2020 года, мною было предложено директору нашего учебного заведения о нашем участии в региональном этапе. Я стала наставником студентки 403 группы Файзрахмановой Айзили, которая только перешла на второй курс по специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

Имея огромное желание передать свои знания и практический опыт, приступила к внеклассной работе – мотивации, обучению, тренировкам.

Тренировки начали проводить во время летних каникул, при этом, не ущемляя ее право на отдых. С моей стороны была поставлена задача, подготовить своего студента на высоком профессиональном уровне. Айзилля оказалась талантливой, а самое главное у нее было огромное желание участвовать в этом конкурсе, научиться, сделать лучше, чем другие, вот этот азарт, я думаю, и помог в дальнейшем ей победить.

Кропотливый труд, терпение, усердие, старание педагога и ученика дали свои плоды: на региональном чемпионате Айзилля заняла первое место, и мы

прошли на национальный чемпионат, где она заняла второе место. С каждым разом результат был лучше и лучше, моя студентка получала удовольствие от своих успехов, изо дня в день она упорно шла к цели и победа не заставила долго ждать! В 2022 году у Файзрахмановой Айзили блестательные результаты: она победитель и регионального, и национального чемпионата.

В 2021 году на региональном чемпионате участвовал еще один наш студент - Мингазов Ильназ, из 409 группы, который стал победителем на региональном чемпионате и занял 5 место по России. Ильназ доказал, что он профессионал своего дела на национальном чемпионате 2023 года, став победителем Абилимпикс 2023г., которая проходила в Москве.

Если наблюдать с высоты прожитых лет, то особенно памятны годы, связанные именно с этими детьми. Это удивительные дети, которые работали над собой непрерывно, неустанно, чтобы достичь таких высоких результатов. Мое наставничество в этом направлении продолжается. Вырастить победителей регионального и национального чемпионата это особенно гордо.

Главная задача нашего отделения «Экономика и бухгалтерский учет» помочь этим детям трудоустроиться. Мы всегда на связи со своими социальными партнерами, которые с удовольствием принимают их на работу.

Увеличение масштабов деятельности внеклассной работы (тренировок) возможно. Ключевой фактор – подбор студентов старшекурсников на роль наставников; организация работы наставника в команде подопечных под курированием преподавателя.

Роль преподавателя в подготовке одаренных студентов с ОВЗ к чемпионатам огромна. В первую очередь преподаватель обязан создать благоприятные условия, для того, чтобы каждый участник смог постигать новое в выбранном направлении. С помощью знаний, а в дальнейшем и опытом преподавателя, умением методически правильно поставить перед участниками задачу, и после её решения вызвавшую чувство победы, обучающиеся с большим азартом будут заниматься в подготовке к конкурсам различного уровня[1,с.108].

### Список литературы:

1. Чапни М. Готовность педагога к работе с детьми с ОВЗ / М. Чапни // Директор школы. – 2021 – № 8 – С. 104-111.
2. Мукосеева Ю. Б. Положение о предоставлении обучающимся с ОВЗ и инвалидностью специальных условий для получения образования / Ю.Б.Мукосеева // Практика административной работы в школе. – 2021 – № 6 – С. 42

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА – КАК ЭЛЕМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Пеструхина Татьяна Арнольдовна,  
зам. директора по УП.  
Карпова Ольга Васильевна,  
зав. методическим отделом,  
ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж»*

В современном мире роль педагога в процессе обучения становится все более многогранной и разнообразной – в зависимости от текущих задач он должен быть проводником знаний, психологом, наставником, защитником, организатором. Система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального роста педагога на протяжении всей его деятельности. Получение диплома преподавателя – это лишь старт, и, в связи с этим объективно возрастает роль наставничества и методической работы.

Самым главным и существенным в методической работе является оказание реальной, действенной помощи педагогическим работникам в развитии их профессиональных компетенций. Особенно эта помощь нужна молодым специалистам, так как начинающие преподаватели с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем. Очень важно поддержать молодого специалиста, помочь ему и с адаптацией в новом коллективе, и с организацией собственной педагогической деятельности, и оказать существенную помощь в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса. Основная задача – сделать так, чтобы молодые педагоги не разочаровались в выбранном пути.

Молодой преподаватель, начинающий свою педагогическую деятельность в колледже, нередко теряется. У молодого специалиста возникают трудности, например, со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения.

Работу с молодыми специалистами в колледже строим по принципу сотрудничества. Знакомство начинаем с беседы, чтобы понять отношение молодого преподавателя к своей работе, выяснить какие трудности есть у молодого специалиста, какая помошь в первую очередь необходима. Знакомим с методическим кабинетом, с нормативно-правовой документацией, программно-методическим обеспечением, консультируем по ведению документации, планированию и осуществлению в колледже учебно-воспитательного процесса.

В помощь молодым специалистам подобран методический материал, который включает:

- общие требования к порядку оформления учебно-методического комплекса, который включает: структуру УМК, комплектование учебно - методического материала к учебным дисциплинам и профессиональным модулям;
- методические рекомендации по составлению технологической карты урока, постановке цели урока, структуре урока;
- формы и методы контроля и оценки результатов обучения;
- краткий методический словарь: термины и понятия;
- методические рекомендации по оформлению проектных работ, курсовых, дипломных работ;
- методические рекомендации по формированию и оформлению экзаменационных билетов;
- методические рекомендации по формированию и оформлению фонда оценочных средств.

Методический кабинет всегда открыт для молодых специалистов, можно подойти с любым вопросом, проблемой, где всегда будет оказана помощь. Опытные преподаватели колледжа помогают советами по обучению и воспитанию, оказывают методическую помощь.

Посещение уроков молодых преподавателей – это еще одно направление методической работы. Цель таких посещений – не находить недостатки в работе, а помочь построить урок, так чтобы он соответствовал своей структуре, был содержательным, с применением разнообразных форм и методов.

Молодых специалистов активно привлекаем к жизни в колледже. Они организуют и проводят внеаудиторные мероприятия, принимают участие в подготовке студентов к чемпионатам «Профессионалы», «Абилимпикс», профессиональным конкурсам, являются руководителями курсовых и дипломных работ.

Очень важно, чтобы молодые педагоги поняли, что «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, – он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель...» Л.Н. Толстой.

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

#### Список использованных источников:

- 1.Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm>. <https://nsportal.ru>

2.Финк, В.Г. Методическое сопровождение молодых педагогов: проблемы и пути их решения // Образовательная социальная сеть <https://nsportal.ru>

## **УЧИТЕЛЬ, БУДЬ ЯРКИМ СОЛНЦЕМ!**

*Шайсуварова Л.Х., Галиева И.М.,  
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж имени Мусы Джалиля»,  
г.Мензелинск*

...Идёт урок английского языка. Как обычно, преподаватель, студенты... Но в классе почему-то пахнет пирогами, стоит весёлый шум. Часпитие? В классе, где идёт урок? Учитель идёт к пианино (А пианино всегда стоит именно в этом классе), играет на нём, как виртуоз, а студенты начинают петь.

Согласитесь, урок не совсем обычный. Теперь бы назвали «нетрадиционный». Но тогда мы, студенты педагогического колледжа специальности «Иностранный язык», не вникали в тонкости технологии и методики ведения урока, а просто учили язык, закрепляли материал по-домашнему - с пирогами и с песнями.

Прошло много лет. Мы закончили колледж, институты. Так сложилась судьба : мы, три студента из нашей группы, работаем в родном колледже-преподаём иностранный язык. Часто вспоминаем нашу любимую учительницу иностранного языка -Рабинович Ирину Ионовну, которая умела всё и научила нас всему.

Она долгие годы работала в педагогическом колледже. Интеллигентная, образованная, грамотная, исключительно добрая, обаятельная. Говорила на безупречном литературном русском языке. И английский у неё настоящий!

Всю жизнь Ирина Ионовна учила детей английскому языку. После выхода на пенсию с семьёй переехала в историческую родину. Живёт в Израиле. Интересуемся, там, среди евреев, какой язык является для неё языком общения. Она удивляется: «Конечно, еврейский! Родной!».

Настоящий патриот, настоящий Учитель, настоящий наставник!

Ведь наставником называют лицо, которое передаёт знания и опыт; это опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку.

Согласитесь, такая поддержка и помощь нужна всем, особенно молодым, начинающим учителям. Как известно, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а также работники без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы). Действительно, молодой педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения со студентами, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать обучающихся своей дисциплиной, а значит, научиться учить. Однако молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, когда старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт. Поэтому на начальных этапах работы молодому специалисту должна быть оказана полноценная методическая помощь.

Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управлеченческие умения. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по формированию профессиональной компетентности начинающего преподавателя.

Наш колледж на протяжении многих лет реализует программу наставничества. Каждого молодого преподавателя прикрепляют к опытному педагогу-наставнику. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных ситуациях; знакомит молодого педагога с опытом использования педагогических технологий, дает рекомендации по их использованию, рекомендует необходимую для работы педагогическую литературу; вместе со своим подшефным посещает учебные занятия творчески работающих

преподавателей и затем анализирует их; привлекает молодого педагога к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической продукции; учит составлению рабочих программ, календарно-тематических планов, контрольно-оценочных средств; знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности; посещает занятия, внеклассные мероприятия.

В тесном сотрудничестве наставника и наставляемого решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам.

...Мы, ученики Ирины Ионовны, сами уже являемся наставниками для молодых и опираемся на опыт работы нашего наставника, обладающего высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания иностранного языка. И во всём стараемся быть похожими на неё и стать для своих питомцев, как она, частичкой тёплого, доброго солнца. Помните слова великого педагога : «Учитель, будь солнцем, излучающим человеческое тепло, будь почвой, богатой ферментами человеческих чувств, и сей знания не только в памяти и сознании твоих учеников, но и в их душах и сердцах». [1].

#### Список литературы:

1.<https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2017/11/19/mudrye-mysli-ob-uchitele-aforizmy-vyskazyvaniya-tsitaty-velikih> Режим доступа : 3 ноября 2023г

## **РОЛЬ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ КАРЬЕРЫ**

*Шакиров М.Р., Заббаров Э.И., Ф.А. Валиев,  
преподаватели физической культуры,  
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.И. Усманова»*

В современном мире образовательная деятельность шагнула далеко вперёд в плане развития и методики преподавания. В текущих средних учебных

заведениях, а также в высших учебных заведениях выработаны множество концепций того, как лучше всего преподавать тот или иной предмет. Наличие столь огромного спектра методик предопределяет возможность выбора самим преподавателем наиболее приемлемого для него способа донесения информации до учащегося и ведения урока. Данные методологические концепции не стоят на месте и с каждым днём появляется всё больше и больше методов и способов ведения урока. Это не случайно, поскольку тенденции в современном образовании предполагают плюрализм на выбор методов ведения урока преподавателем. Так, в последнее время всё чаще и чаще в качестве рассмотрения одного из самого популярного и нового метода ведения урока, считается концепция преподавания предмета посредством привлечения информационных технологий. И данный метод приобрёл широкую популярность среди преподавателей: в школах, СПО, Вузах и т.д. активно используются инструменты из области информационных технологий для удобства восприятия информации учениками и наиболее эффективного усвоения темы урока. Конечно же, данная концепция в дальнейшем будет только активно набирать обороты, поскольку на сегодняшний день многие отрасли профессий предполагают использование новейших информационных технологий. Однако не стоит заострять внимание именно на данном методе преподавания, существует множество и других концепций, которые можно применять на уроках для совершенствования качества преподавания. Одним из таких методов является наставничество.

Наставничество играет серьёзную роль в сфере образования. Это связано с тем, что исторически данная концепция разрабатывалась ещё со времён Древней Греции, а затем испокон веков переосмысливалась философами и педагогами, получая всё более модернизированный вид. Его использование носило всегда активный и повсеместный характер. Более того, данная концепция в ходе длительного периода развития, никогда не устраивала, а напротив только больше внедрялась в педагогике. Это обусловлено тем, что наставничество всегда помогало наиболее эффективно и качественно

интерпретировать информацию и доносить её до студента. В современном её виде она многовариативна. Сегодня наставничество в классическом её виде использование гораздо реже, нежели в более модернизированном и обновлённом виде. Однако это не исключает того факта, что несмотря на отход от классического вида данной концепции, она тем не менее, внедряется в образовательную программу преподавания. Как уже описывалось выше – наставничество имеет много вариантность в его использовании. Это означает, что существует множество дополнительных компонентов и структур, которые помогают наиболее детально преподавать урок.

Так нами была выработана собственная концепция наставничества, которая представляет собой методологическую структуру, состоящую из трёх звеньев:

- регулярные беседы с учащимися в рамках дополнительного усвоения предмета, в тех местах где была не понятна информация;
- выбор индивидуального подхода к учащимся, которые, а) с трудностью усваивают программу, б) успешно усваивают программу и требуют более углубленного изучения материала.
- создание модели на уроке, предполагающая участие самих учеников в получении и усвоении знаний в качестве преподавателя

1) Регулярные беседы с учащимися в рамках предмета, в тех местах где была не понята информация.

Данный элемент структуры наставничества представляет собой работу преподавателя в дополнительное время с учащимися в виде индивидуальных консультаций, когда ученики могут задать необходимые вопросы и попросить помочь в оказании содействия правильного выполнения определённого задания или упражнения. Это будет способствовать наиболее эффективному усвоению информации студентами, а также созданию более тёплого климата между преподавателем и учащимися.

2) выбор индивидуального подхода к учащимся, которые: а) с трудностью усваивают программу, б) успешно усваивают программу и требуют более углубленного изучения материала.

Этот элемент предполагает внедрение преподавателем индивидуального подхода к учащимся имеющим какие-либо отставания в рамках его предмета или же наоборот повышенную успеваемость, которая требует дополнительных материалов в изучении дисциплины. В первом случае преподаватель может давать обучающимся более простые задания и упражнения в качестве первоначального усвоения, а потом постепенно увеличивать их количество и сложность до полного усвоения. Во втором случае для помощи ученику в подборе дополнительных материалов преподаватель может указать ему на необходимые источники таких материалов, где можно осуществить подбор литературы.

3) создание модели на уроке, предполагающая участие самих учеников в получении и усвоении знаний в качестве преподавателя

Элемент подобного типа должен осуществляться под контролем преподавателя и должен представлять собой модель, когда студенты поочерёдно могут сами встать на роль преподавателя и доносить информацию до своих сверстников. В качестве данной модели можно выделить основные роли студентов: а) модератора (ведущего занятие), корреспондента (задающий необходимые вопросы), рецензента (осуществляющего рецензию на выступления и ответы студентов).

Таким образом, наставничество – это неотъемлемый компонент в системе образования, который носит практический характер в преподавании и активно используется в нём. Его применения носит большую пользу в усвоении информации учениками, а также улучшении эффективности ведения урока.

#### Список литературы:

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2020. – №3 (19).

2. Белошистая, А.В. Современное понимание реализации преемственности между дошкольным и начальным звеньями системы образования [Текст] / А.В. Белошистая //Начальная школа. – 20022. – №7. – С. 3-10.

3. Долгушева, А.Н., Кадневский, В.М., Сергиенко, Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность [Текст] / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Вестник Омского университета. – 2019. – №4. – С. 264-268.

4. Евдокименко, И.И. Использование наставничества в организации исследовательской деятельности обучающихся общеобразовательных учреждений / И.И. Евдокименко // Вестник НВГУ. 2022. №4. [Электронный ресурс].

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ**

*Железкова Диляра Альбертовна,  
преподаватель ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж  
имени Мусы Джалиля», г.Мензелинск*

Наставничество в системе образования на сегодняшний день получает новое развитие и стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Вопросам наставничества и наставнической деятельности уделяется большое внимание, так как на всех уровнях сферы образования происходят серьезные изменения. Современные школы, детские сады нуждаются в молодых, талантливых, квалифицированных педагогах, способных быстро и грамотно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогической деятельности, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы каждый педагог был в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовал свои методы, формы, средства и педагогические приемы, используемые в образовательном процессе.

Суть наставничества - передача опыта от более компетентного человека менее компетентному в процессе обучения. Наставничество дает возможность для личностного роста наставляемого и реализуется в рамках прямого подчинения и единой системы организационного обучения и преемственности.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В Мензелинском педагогическом колледже имени Мусы Джалиля есть положительный опыт реализации некоторых форм наставничества: преподаватель – преподаватель, преподаватель – студент, студент – студент.

К молодым преподавателям, начинающим педагогическую деятельность, прикрепляются опытные преподаватели-наставники с целью оказания помощи в подготовке и проведении учебных занятий и внеаудиторной работы.

Еще одним направлением наставничества в колледже является проектная деятельность. В рамках изучаемых дисциплин студенты создают и реализуют индивидуальные проекты в совершенно разных областях. Педагог-наставник помогает обучающему выбрать направление проектирования. Со своими работами студенты участвуют на конференциях и конкурсах разного уровня.

Ежегодно команды студентов под руководством преподавателей наставников успешно выступают Республиканских и Всероссийских конкурсах научно-исследовательской деятельности и практико-ориентированных проектов и становятся победителями и призерами.

Достижения студентов во всех направлениях привлекают к проектной деятельности все больше обучающихся. Успешные студенты становятся наставниками для тех, кто только начинает заниматься исследовательской и экспериментальной деятельностью. Таким образом, реализуется еще один вид наставничества студент – студент.

Министерство просвещения РФ и РТ уделяют большое внимание развитию наставничества, организуя целый ряд мероприятий и проектов.

Большой потенциал наставничества заложен в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства - «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс».

На сегодняшний день многие молодые преподаватели колледжа – это бывшие призеры и участники Чемпионатов World Skiles Russia, Профессионалы и конкурсов профмастерства. Стажеры в недалеком прошлом, наставники в настоящем.

Для подготовки студента с инвалидностью к участию на Региональном чемпионате «Абилимпикс» к нему прикрепляется педагог-наставник, который сопровождает студента на протяжении всего периода подготовки вплоть до участия в конкурсе.

Требование современного профессионального образования – это сдача демонстрационного экзамена наряду с выпускной квалификационной работой.

Подготовкой студентов к демонстрационному экзамену, к участию в конкурсах профмастерства (Профессионалы) руководят преподаватели-наставники. Результатом их работы являются подготовка площадок, успешная сдача демоэкзамена выпускников.

Ежедневное общение и взаимодействие способствует профессиональному и личностному развитию как студентов, так и преподавателей наставников. Для преподавателей наставничество стало наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Таким образом наставничество в колледже имеет давние и прочные традиции, обеспечивает становление и развитие личности будущего специалиста, формирует навыки, компетенции и ценности для гармоничного вхождения человека в его будущую трудовую деятельность, помогает студентам понять, чему они должны обучаться, как ориентироваться в выборе профессии, какие навыки и знания должны иметь в рамках профессиональной деятельности. Кроме того, это помогает эффективнее использовать знания и опыт наставников.

## Список литературы:

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков [и др.]. – Кемерово: КРИРПО, 2019. – 144 с.
2. Щавицкая Л.А. Наставничество как процесс обучения и передачи опыта / Л.А. Щавицкая, Е.А. Навроцкая, С.В. Бекташева [и др.] // Волонтер. – 2018. – №4 (28). – С. 39–56.

### **ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ**

*Хайруллина Л.З.,*

*преподаватель иностранного языка,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»*

В современном мире знание иностранных языков становится не преимуществом, а необходимостью. Глобализация спецтехнологий требует от специалистов умения эффективно коммуницировать на иностранных языках.

В данной статье рассмотрены эффективные практики наставничества и профориентации, которые могут помочь учащимся, а также студентам и профессионалам достигать высоких результатов в изучении и использовании иностранных языков.

Наставничество и профориентация в области изучения иностранных языков играют ключевую роль в подготовке конкурентоспособных кадров.

Наставничество - это процесс, при котором опытный специалист передает свои знания, умения и опыт менее опытным студентам, учащимся. В контексте изучения иностранных языков наставник может выступать в роли учителя, референта или мотиватора.

Одной из ключевых практик наставничества считается индивидуальный подход к каждому студенту. Наставник должен знать уровень владения языком и личные специфики обучающихся. А далее в процессе занятий предусмотреть и выбрать оптимальный план обучения того или иного студента. Так, для одних

студентов важно и необходимо улучшить разговорные умения, а для других — освоить профессиональную лексику.

Современные технологии, такие, как он-лайн платформы, мобильные приложения и виртуальная осязаемость, позволяют сделать процесс обучения иностранному языку интерактивным и более интересным.

Наставник может рекомендовать такие полезные ресурсы, как Duolingo, Quizlet или Coursera, которые могут помочь студентам, учащимся закрепить полученные в процессе обучения знания.

Эффективное наставничество невозможно без регуляторной обратной связи. Наставнику необходимо периодически анализировать успехи учеников в процессе обучения, указывать на ошибки, недостатки и предлагать пути их корректировки. Это поможет учащимся чувствовать поддержку и мотивацию для дальнейшего становления в вопросах освоения иностранного языка.

Профориентация – это процесс поддержки человека в выборе профессии, которая соответствует его интересам, способностям и потребностям рынка труда. В случае с иностранными языками профориентация сможет помочь определить, как языковые навыки могут быть применены в разных профессиональных сферах.

На первом этапе профориентации важно помочь обучающимся, студентам определить, как знание зарубежного языка может быть полезно в их будущей профессии. Так, для переводчика респектабельно владеть на высоком уровне несколькими языками, для IT-специалиста - знать английский для чтения технической документации, а для будущих педагогов, врачей – знакомиться с новыми технологиями, достижениями, читать новинки зарубежной литературы на языке оригинала.

Профориентация включает в себя также знакомство с профессиями, где знание иностранных языков является ключевым навыком. Это могут быть такие профессии, как переводчик, дипломат, преподаватель, журналист – международник, специалист по внешней экономической деятельности и многие другие.

Одной из результативных практик профориентации является организация стажировок и практик для учащихся, студентов, изучающих иностранный язык. Это позволяет им применять свои языковые умения и навыки в разных условиях. Например, стажировка в иностранной компании или волонтерство на международных спортивных мероприятиях.

Языковые клубы — это еще одна прекрасная возможность для изучения иностранных языков, практики и совершенствования разговорных навыков. Наставники могут принимать самое активное участие в организации этих клубов, где его члены — обучающиеся, студенты, обсуждая актуальные темы на иностранном языке, могут в удобной форме совершенствовать свои умения и навыки в области освоения иностранных языков. Это может также помочь преодолеть языковой барьер и улучшить коммуникативные навыки.

Многие институты и компании предлагают менторские программы, где опытные специалисты — менторы, имеющие профессиональный и жизненный опыт, могут добровольно, используя свои навыки, оказывать помощь молодым профессионалам, развивая навыки и компетенции, устанавливать новые цели и искать способы их достижения. Ментор может помочь студенту подготовиться к собеседованию на иностранном языке или уяснить советы по построению карьеры в иностранной компании.

Участие в международных проектах — это еще одна эффективная практика. Студенты могут участвовать в программах обмена, на международных конференциях или принимать участие наряду с иностранными партнерами в совместных исследованиях. Это позволит им не только улучшить языковые навыки, но и расширить профессиональные горизонты.

Наставничество и профориентация в области иностранных языков играют важную роль в подготовке специалистов, способных успешно конкурировать на международном рынке труда.

Индивидуальный подход, использование современных технологий, регулярная обратная связь и практика в реальных условиях — все это помогает обучающимся, студентам достигать высоких результатов.

Внедрение эффективных практик наставничества и профориентации способствует не только личному развитию, но и укреплению международного сотрудничества.

#### Список литературы:

1. Эффективные модели/практики наставничества, реализованные в МАОУ СШ №3 в 2023-2024 учебном году. Сборник содержит описания практик наставничества, применяемых педагогами-наставниками.
2. Кудинов В.Н. – Профессиональная ориентация и социализация обучающихся в процессе изучения иностранных языков-М.:ФЛИНТА, 2020.
3. Горбунова Н.В. – Наставничество в образовании: Теория и практика- СПб.: Речь, 2018

### **НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Шайхутдинова Гузель Ильдаровна,  
преподаватель дошкольных дисциплин,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г. Казань*

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов (как внутренних, так и внешних). Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Наставничество – это помочь молодому педагогу в повышении его профессиональной деятельности. Оно помогает ему развивать свою профессиональную компетенцию и успешно адаптироваться к новым условиям.

Каждый молодой педагог обязательно проходит период профессиональной адаптации, который можно охарактеризовать как

«вхождение личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения как личности, так и среды».

Наставничество поможет полностью раскрыть возможности сотрудника, введёт плавно новичка в коллектив, создаст условия для благоприятной адаптации к организации.

Наставничество предоставляет молодым педагогам возможность получить ценные знания и опыт от более опытных коллег. Они могут изучать передовые методы и подходы, а также учиться на ошибках других, что помогает им сократить время на собственные испытания и ошибки.

Наставник – это опытный педагог, который помогает молодому коллеге в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде. Он эффективно организовывает общение, понимает другого человека, способен к принятию других позиций, ценит чувства, дает молодому специалисту простор для самостоятельной деятельности.

Педагог-наставник не только делится своим опытом, но и сам учится у молодого педагога, расширяет свой арсенал навыков и умений.

Основная цель работы педагога-наставника – это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования и современной жизнью.

Сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников. Поэтому, я считаю, что возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой, из выпускников педагогических колледжей только половина идет работать в

образовательные учреждения (ОУ), к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ОУ;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Система наставничества в образовательных учреждениях вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помочь на рабочем месте. Современному образованию нужен профессионально компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий. В то же время практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, неотъемлемая часть повседневной жизни педагогов для создания прочной профессиональной культуры в образовательных учреждениях, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Таким образом, наставник помогает молодому педагогу осознать свое место в системной работе образовательной организации и осуществляет

пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Но самое главное – наставник своими личными и профессиональными достижениями, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

#### Список литературы:

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
2. Щербакова, Т.Н., Щербакова, Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т.Н. Щербакова, Е.В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

### **ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФОРИЕНТАЦИИ БУДУЩИХ СТУДЕНТОВ ТЕХНИКУМА**

*Хамитов Наиль Фанилович,  
ГАПОУ «Буйнский ветеринарный техникум», г. Буйнск*

В современном мире профессиональная ориентация играет ключевую роль в жизни молодежи, определяя их будущее и успешность в выбранной сфере деятельности. Особую значимость она приобретает для будущих студентов техникумов, которые стоят перед выбором не только специальности, но и пути дальнейшего развития. Именно в этот период наставничество становится мощным инструментом поддержки, помогая молодым людям разобраться в своих интересах, способностях и возможностях. Грамотно организованное наставничество способствует формированию у студентов уверенности в своих силах и осознанного подхода к выбору профессии.

Эффективные практики наставничества основаны на индивидуальном подходе, профессиональной экспертизе и активной коммуникации. Наставники, обладая опытом и знаниями, помогают раскрыть потенциал учащихся,

ориентируют их в современных требованиях рынка труда и вдохновляют на достижение целей.

Наставничество играет ключевую роль в профориентации студентов техникума, обеспечивая индивидуальную поддержку и направление на ранних этапах их профессионального развития. Это представляет собой взаимодействие между опытным наставником и студентом, направленное на развитие профессиональных интересов и способностей подопечного. Наставник помогает студентам понять различные аспекты рабочей сферы, оценить собственные силы и слабости, а также сформулировать карьерные цели. Благодаря этому студенты получают не только теоретические знания, но и практические советы от наставника, что особенно ценно в условиях динамично меняющегося рынка труда. Эффективное наставничество ускоряет процесс профессионального самоопределения, способствует развитию уверенности в себе и своих силах, а также мотивирует студентов к достижению высоких результатов. Важным аспектом является и создание сети профессиональных контактов, которые могут пригодиться в будущем. Таким образом, наставничество выступает как мощный инструмент профориентации, способствующий гармоничному вхождению студентов в профессиональную среду.

Наставничество направляет будущих студентов на осознанный выбор профессии и способствует формированию необходимых навыков. Основные цели наставничества включают поддержку в адаптации к учебной среде, развитие профессиональной мотивации и критического мышления, а также привитие уверенности в собственных силах. Задачи наставников заключаются в том, чтобы раскрыть индивидуальный потенциал каждого ученика, помочь в осознании профессиональных интересов, определить сильные и слабые стороны и выстроить личный образовательный маршрут. Наставники также способствуют воспитанию устойчивых учебных привычек, учат эффективно решать проблемы и принимать взвешенные решения. Таким образом, наставничество становится неотъемлемым элементом профориентации,

помогая студентам не только определиться с будущей профессией, но и успешно реализовать свои карьерные планы.

Эффективное наставничество в профориентации студентов техникума строится на ряде ключевых принципов, обеспечивающих успешную передачу знаний и навыков от наставника к учащемуся. Во-первых, важно установление доверительных отношений. Наставник должен проявлять эмпатию, открытость и искренний интерес к личным и профессиональным целям обучающегося. Во-вторых, индивидуальный подход: каждая образовательная траектория уникальна, поэтому необходимо учитывать особенности, способности и мотивацию каждого студента. В-третьих, ориентация на практический результат. Наставничество должно быть направлено на развитие конкретных навыков и компетенций, которые пригодятся ученику в реальной профессиональной деятельности. Также ключевым фактором является обратная связь: регулярная оценка прогресса мотивирует студентов и помогает корректировать процесс взаимодействия. Важно сочетать поддержку с формированием самостоятельности, стимулируя учеников к принятию решений и развитию ответственности за будущее.

Оценка эффективности программ наставничества в профориентации является ключевым этапом, позволяющим определить, насколько результативны данные инициативы помогают будущим студентам техникума выбрать карьерный путь. Она включает анализ ключевых показателей, таких как уровень заинтересованности участников, совпадение выбранной профессии с их способностями и предпочтениями, а также успешность по итогам обучения. Методы оценки могут варьироваться: от опросов и анкетирования студентов до анализа их учебных достижений и отзывов кураторов. Особую ценность представляет регулярная обратная связь от наставляемых — это помогает выявить слабые стороны программ и своевременно корректировать их содержание. Используемые метрики эффективности должны быть измеримы и сопоставимы, чтобы предоставлять объективные данные. Итоговая оценка не

только подтверждает успешность инициатив, но и способствует развитию новых, более адаптированных подходов к профориентации.

Для успешной работы наставника с будущими студентами техникума важно использовать разнообразные инструменты и методы. Основой взаимодействия является индивидуальный подход, позволяющий учитывать интересы, способности и карьерные планы учащегося. Наставник может применять профессиональные беседы и опросы для выявления склонностей и предпочтений подростка. Практическими инструментами выступают экскурсии в техникум, мастер-классы, открытые уроки и дни открытых дверей, которые помогают студентам окунуться в будущую образовательную среду. Также эффективно внедрение кейсового метода, при котором школьники решают реальные профессиональные задачи, знакомясь с возможными трудностями и спецификой профессии. Каждое учебное заведение работает по направлению профориентации, одним из проектов является - «Билет в будущее». Проект «Билет в будущее» позволяет школьникам познакомиться с востребованными и перспективными специальностями и профессиями, как на региональном рынке труда, так в целом в стране.

В этом году мы запустили свой мастер класс, по ознакомлению с нашими профессиями, которые мы можем предложить нашим будущим абитуриентам. Работа в проекте «Билет в будущее» проходила у нас на разных этапах. Первый этап у нас проходил среди девяноста обучающихся школ. На втором этапе наше учебное заведение, посетили более ста двадцати обучающихся. Для будущих студентов мы показывали концерты, устраивали мастер классы. Проводили экскурсии по зданиям нашего техникума, а всего их у нас три.

Для привлечения школьников в наш техникум, мы давали им возможность почувствовать себя настоящими работниками данной профессии, к примеру для направления «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения» мы проводили мастер класс по работе в аварийно-диспетчерской службе, для них мы поставили по каждому уже опытному и обученному студенту, и поделили их на бригады, далее студенты выезжали на заявку внутри полигона,

они выявляли неполадку в работе газопровода, сообщали характер неисправности и совместно с кураторами выполняли работу по устранению утечки газа.

По профессии «Информационные технологии и программирование» я давал каждому обучающемуся по рабочему столу, где мог работать любой желающий, они самостоятельно по раздаточным материалам выполняли работу по визуальному проектированию баз данных на компьютере, а далее писали программу на языке SQL , для создания базы данных. Данный метод профориентационной работы хорошо себя проявил, мы сразу проводили анкетирование и получали обратный отзыв и знали какой студент, по какому направлению к нам придет учиться.

Использование цифровых платформ и тестов для профориентации позволяет углубить анализ и предоставить исчерпывающую информацию о различных специальностях. Комбинация этих методов формирует у абитуриента четкую картину профессионального пути.

#### Список литературы:

- 1 Профориентационная работа в образовательной организации : аннотированный список литературы / Библиотечно-информационный центр. Южно-Сахалинск, 2024. – 14 с.
- 2 Гроза Д. Как по-новому строить профориентационные консультации. Выводы из личного опыта руководителя профориентационного направления / Д. Гроза // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2023. – № 6. – С. 52–57.
- Златин, Н.А. Форма наставничества «студент-ученик» [Электронный ресурс] / Н. А. Златин, А. К. Бесстрашнова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.35-38.

## **ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМИ (МОЛОДЫМИ) ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ В ТЕХНИКУМЕ**

*Нуретдинова Нафиса Салимзяновна,  
Кабирова Миляуша Зуватовна,  
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г. И. Усманова»,  
г. Чистополь.*

В настоящее время во всех сферах нашего общества происходят большие изменения, которые затрагивают также и профессиональную подготовку преподавателей средних профессиональных образовательных учреждений, как следствие возникновение новых требований к последним. Современный преподаватель – это педагог, хорошо понимающий своё предназначение, обладающий гибкостью и мобильностью в использовании инновационных технологий обучения студентов, готовый постоянно передавать опыт и знания молодому поколению.

В центре внимания ГАПАОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» работа с начинающими преподавателями, направленное на привитие умения гибкой адаптации в различных жизненных ситуациях, самостоятельного приобретения необходимых знаний, умелого использования их на практике для решения возникающих проблем; способность поиска информации для решения определённой проблемы, коммуникабельность, контактность; способность самостоятельного развития своего интеллектуального, культурного и нравственного уровня. В центре внимания также комплексное содействие: профессиональная компетенция, социальная компетенция, личностная или человеческая компетенция и методическая компетенция. При этом спектр содержания простирается от педагогики науки о воспитании, психологии-науки о законах общения, дидактики использования технических средств обучения, включая организацию уроков, учебных мероприятий.

Не мало требований предъявляется будущему преподавателю профессионального образования. Проблема, которая остро стоит сегодня перед образовательными учреждениями - где взять таких специалистов (особенно преподавателей специальных дисциплин).

Одна из целей методической службой нашего учебного это подготовка таких кадров.

Задачи:

- мобилизация личного адаптационного ресурса начинающих педагогов и улучшения средовых условий для адаптации;
- разработка и актуализация способов закрепления начинающих (молодых) педагогов в техникуме;
- обеспечение условий для реализации индивидуальных и корпоративных проектов профессионального развития молодых педагогов;

Составлена «Дорожная карта развития начинающего педагога», которая состоит из следующих этапов:

- ✓ внетехникумовская активность;
- ✓ образовательные модули;
- ✓ практические занятия, тренинги;
- ✓ проекты и исследования;
- ✓ внетехникумовская активность;
- ✓ сопровождение наставника;
- ✓ профессиональные состязания.

В начале своей профессиональной деятельности начинающий (молодой) преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития.

Чтобы решить педагогические проблемы в период адаптации молодого специалиста, в учебном заведении велика роль опытных педагогов, методистов, создание гибкой и мобильной системы наставничества, в которой отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку

опытного педагога – наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

Для дальнейшего повышения своей профессиональной компетентности молодые (начинающие) преподаватели техникума посещают уроки, мастер классы опытных педагогов.

Кроме того, руководство техникума и методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, при участии в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих (молодых) специалистов к педагогической деятельности.

#### Список использованных источников:

1. Дзюк Т.И. «Школа начинающего педагога в колледже»/Журнал СПО №3, 2009 г.
2. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009 г.
3. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов»/Журнал «Специалист» №2, 2009 г.

## **МОДЕЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА С КЛАССНЫМ КОЛЛЕКТИВОМ ПРИ РАЗРАБОТКЕ УЧЕБНЫХ ПРОЕКТОВ ПО МАТЕМАТИКЕ**

Минегалиева Ильсияр Дамировна,  
Лаптева Марина Петровна,  
преподаватели ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж  
имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск

Сегодня важно помогать обучающимся выбирать направление развития. Наша программа внеурочной деятельности по математике направлена на разработку учебных проектов.

*Проектная деятельность* – это совокупность действий, направленных на решение конкретной задачи в рамках проекта, ограниченного целевой установкой, сроками и достигнутыми результатами (или продуктами).

Задача студентов педагогических колледжей – не только проведение учебных занятий, но и разработка интересных учебных материалов, которые они смогут применить на практике. На занятиях по внеурочной работе студенты разрабатывают проекты различной направленности:

- практико-ориентированные проекты;
- исследовательские проекты;
- информационные проекты;
- творческие проекты;
- прикладные проекты.

За 1-2 месяца группа студентов разрабатывает один качественный проект. Для этого группа делится на подгруппы, исходя из интересов и творческой направленности:

- 1 подгруппа – «Event-организаторы»;
- 2 подгруппа – «Web-разработчики»;
- 3 подгруппа – «Дизайнеры»;
- 4 подгруппа – «Спикеры».

Event-организаторы – это подгруппа, которая работает над идеей проекта, продумывают структуру, теоретическую часть и практическую составляющую проекта, продукт проекта. Работают над оформлением проекта.

Web-разработчики занимаются созданием сайтов и веб-сервисов. Создают, оформляют, заполняют сайты и разрабатывают другие программные продукты.

Дизайнеры – подгруппа занимается разработкой логотипов, презентаций, редактированием фотографий. Их обязанности часто пересекаются с обязанностями графического дизайнера: баннеры, разработка логотипа и фирменного стиля, разработка дизайна печатной продукции (таблички, визитки, буклеты, листовки, наклейки).

Спикеры – эта группа занимается представлением проектов в конференциях и на конкурсах. Группы работают в тесном взаимодействии с целью создания проекта, который можно будет использовать на практике.

Студенты в ходе работы над проектом разрабатывают различные программные продукты: виртуальный музей, буклеты, интерактивные рабочие тетради, сайты, контенты.

*Виртуальный музей* – разработка оболочки для представления экспозиции музеиных материалов. В программе страницы с экспонатами и текстовой информацией связаны с гипертекстовыми ссылками. Тематика разработок может быть разной: «История развития математики», «Великие математики», «Мультипликация» и т. д.

*Буклет* – это многокрасочный источник информации, отпечатанное на одном листе с обоих сторон листа. Студенты верстают и печатают различные виды буклетов: однофальцовый буклет; двуфальцевый буклет; буклет-домик; буклет-гармошка; классический буклет.

*Интерактивная рабочая тетрадь* – это аналог методички, только в ней еще есть страницы (поля) для заметок и выполнения заданий. В минибуке можно найти всё для полноценного тематического урока. Такие интерактивные пробы мы разработали по нескольким предметам: математика, русский язык, английский язык. В рабочей тетради имеются объекты для перемещения, поля для заполнения, интерактивные задания на «Wordwall». Минибук подойдёт для работы как онлайн, так и офлайн.

### *Сайт*

- разработка в конструкторе сайтов;
- разработка на CMS;
- самостоятельная разработка, в том числе с использованием популярных инструментов и фреймворков.

*Контент* – это любая информация, выраженная речью, текстом и любыми другими способами передачи. Основные формы представлены в таблице:

Видео-работы	Графические работы	SMM-продвижение
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Art-ролик</li> <li>■ Motion-ролик</li> <li>■ VK клипы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Фотографии</li> <li>■ Мем</li> <li>■ Промо-материалы (Постер А3 и постер А5, открытки)</li> <li>■ Стикерпак</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Контент для сообществ ВКонтакте</li> </ul>

Здесь мы представили основные продукты, которые мы получаем при реализации проектов.

Главным показателем качества образования является успешность, конкурентоспособность студента, его уверенность в своих знаниях, компетентность в различных областях знаний. Всё это особенно ярко проявляется в различных конкурсах, олимпиадах, интеллектуальных марафонах. Основными достижениями участников нашей творческой лаборатории являются участия и победы в республиканских конференциях и конкурсах.

Данная модель работы учит творчески мыслить, планировать, работать в команде для достижения общей цели.

#### Список литературы:

1. Байбородова, Л. В., Харисова И. Г., Чернявская А. П. Проектная деятельность школьников // Управление современной школой. Завуч. – 2023. - № 2. – С. 94-117
2. Комиссарова, О. А. Оптимизация учебного процесса на основе метода проектов // Среднее профессиональное образование. – 2021. - № 2. – С. 15-18

## РОСТ ЧЕРЕЗ МУДРОСТЬ: НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Ильченко Анна Алексеевна,  
заместитель директора по методической работе,  
Учреждение профессионального образования "Колледж «ТИСБИ», г. Казань

Наставничество играет ключевую роль в профессиональном становлении молодых педагогов и способствует их успешной адаптации к профессии. Оно помогает новичкам быстрее освоить необходимые навыки, приобрести уверенность в своих силах и интегрироваться в коллектив.

Формирование личности, ее гармоничное становление происходит под воздействием четырех основных факторов. Первое – это семья, влияние родителей, семейные традиции, личный опыт отцов, матерей и других родственников. Второе - образовательные дошкольные, школьные и профессиональные учреждения. Третье - окружающий мир, это, прежде всего природа, знакомые, средства массовой информации, все, что окружает человека в его жизни. И последнее - внутреннее стремление подростка к самопознанию и саморазвитию.

Остановимся на одном из факторов формирования личности - на влиянии образовательных учреждений, на влиянии наставника. Самое первое - дошкольное образовательное учреждение, затем ребенок идет в школу, потом получает знания по профессии в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. И все это время, начиная с трех и до двадцати лет, в образовательных учреждениях человек, помимо коллективного общения, находится под влиянием педагогов. Педагог становится одним из самых важных людей в жизни каждого ребенка и от того, какой учитель встретится в нашей жизни, зависит то, какой мы эту жизнь будем себе представлять, и как будут складываться наши взаимоотношения с окружающими нас людьми.

Во времена СССР основная цель наставника на производстве заключалась в том, чтобы обучить подопечного производить различные производственные операции именно так, как умеет это делать сам наставник. Сейчас задачи наставничества значительно усложнились.

В настоящее время профессиональное становление молодого специалиста, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно при создании системы наставничества – совместной деятельности предприятия и образовательной организации. Для эффективной и плодотворной реализации этой системы необходимо решить такие вопросы, как развитие межведомственного взаимодействия, создание системы мотивации на предприятиях с целью вовлечения молодых работников в производственный процесс.

Система наставничества должна создаваться как универсальная модель построения отношений внутри любой организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Система наставничества, внедренная в образовательное учреждение, предназначена решать широкий спектр задач практически для каждого обучающегося:

- подростка, которому сложно выбрать образовательную траекторию или профессию, недостаточно мотивирован к учебе;
- одаренного ребенка, испытывающего трудности коммуникации, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- студента профессиональной образовательной организации, который не видит возможности трудоустройства;
- подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Система наставничества применима и в педагогическом коллективе. Она помогает решать вопросы адаптации в профессии и в коллективе для молодых, вновь принятых преподавателей, решает проблемы педагогов с большим стажем, имеющих проблемы с новыми образовательными технологиями или испытывающие кризис профессионального роста в ситуации профессионального выгорания.

Следует отметить также, что наставничество является важным элементом профессионального становления молодого педагога. Оно не только ускоряет процесс освоения необходимых навыков и знаний, но и формирует у начинающего учителя уверенность в себе, чувство ответственности и стремление к постоянному профессиональному росту.

## Список литературы:

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент//Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. - №3. – с.4-18
2. Лукьянова М.И., Внедрение методологии наставничества в систему среднего профессионального образования Красноярского края//Среднее профессионально образование. – 2022. - №3. – с.44-49

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Воронцова Лия Геннадьевна,*

*Худякова Анна Николаевна,*

*преподаватели специальных дисциплин,*

*ГАПОУ «Казанский политехнический колледж», г. Казань*

Наставничество в сфере среднего профессионального имеет свою особенность - это подготовка молодежи к успешному осуществлению профессиональной деятельности во взрослой жизни. Основная цель профессионального образования - подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией.

При подготовке высококвалифицированных кадров важно сочетание образовательного и воспитательного процессов. В сегодняшних реалиях учреждения среднего профессионального образования учитывают все аспекты образовательно-воспитательной работы, в контексте которой грамотно построенная система наставничества становится значимой и позволяет развивать наставником наставляемых, в то же время и самому приобретать профессиональный опыт, знания и умения.

При поступлении в колледж студенты часто сталкиваются с трудностями как личностного, так и профессионального характера при адаптации к новым условиям жизнедеятельности. Данные затруднения могут возникать даже при высоком уровне подготовки к различным видам деятельности: творческой, учебной, спортивной и другим. Студенты-первокурсники могут испытывать

выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды, вступлением в незнакомую деятельность. Данную проблему как раз и решает система наставничества. Если она мобильна, обладает гибкостью, то сложности с развитием уровня мотивированности, повышением образовательных результатов студентов первых курсов могут быть преодолены.

Задача педагога - наставника в первую очередь сохранить интерес студентов к выбранной ими профессии, заинтересовать студентов на своих занятиях, сформировать положительное эмоциональное отношение к обучению. Можно много говорить об их будущей профессии, представлять перспективу и т.д., но, если студенты увидят конкретный результат выпускников, работающих по своему направлению это и будет настоящей мотивацией стать специалистом по выбранной профессии. Вот здесь роль наставника на производстве является ключевой.

Таким образом одним из направлений наставничества является – производственное. Это направление содействует формированию резерва молодых педагогов и наставников на базовых предприятиях из числа выпускников и в профессиональном образовании способствует росту уровня трудоустройства выпускников и повышению мотивации студентов к обучению.

ГАПОУ «Казанский политехнический колледж» практикует в своей образовательной деятельности производственное наставничество, тем самым повышая привлекательность учебного заведения путем осуществления различных форм работы со студентами относительно их профессионального выбора. В нашем колледже активно используется преемственность студентов образовательной организации и выпускников, осуществляющих свою профессиональную деятельность на базовых предприятиях колледжа, которая позволяет установить тесную взаимосвязь между ними и помогает профессиональному самоопределению. В рамках проведения мероприятия «Неделя по специальности» приглашаем бывших выпускников нашего колледжа, которые ведут свою трудовую деятельность по выбранной профессии, а также достигшие определенного карьерного роста. Такие мероприятия проходят в атмосфере живого общения и взаимного интереса.

Однако, по нашему наблюдению мы сделали вывод, что более повышенный интерес такие встречи вызывают у студентов третьего и четвертого курсов. Еще один немаловажный момент - это производственная практика. Нередки случаи, когда на практику приходит студент, а его руководителем на предприятии, т.е наставником по производственной практике является выпускник нашего колледжа. Это облегчает работу преподавателям специальных дисциплин и мотивирует студентов к дальнейшей профессиональной деятельности. ГАПОУ «Казанский политехнический колледж» поддерживает тесную связь с базовыми предприятиями колледжа, и представители предприятий проводят презентации по своему направлению. Результатом такой работы является трудоустройство по своей профессии.

Еще одним современным направлением профессиональных компетенций на сегодня является чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы». В нашем колледже совместно с педагогом - наставниками осуществляется подготовка студентов для участия в чемпионате.

Показателями оценки эффективности работы наставников являются: успешное прохождение наставляемым производственной практики; положительные отзывы работодателей о наставляемом; участие в конкурсах профессионального мастерства, студенческих форумах, чемпионатном движении; профильное трудоустройство. Мониторинг деятельности наставников по данным показателям свидетельствует об эффективной целенаправленной деятельности по формированию готовности студентов к профильному трудоустройству.

#### Список литературы:

1. Еникеева, Г.С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.52-55.

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА СО СТУДЕНТАМИ КАК СПОСОБ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ**

*Низамутдинова Анжелла Шавкатовна,  
преподаватель, ГАПОУ «Казанский колледж строительства,  
архитектуры и городского хозяйства». г. Казань*

Особенностью труда любого преподавателя является то, что он несёт ответственность и определённые обязанности перед обучающимися, а они, их родители, коллеги по работе и администрация ожидают от них безупречных знаний в области специальности и высокого профессионализма.

Решение задач профессионального становления студента, полного освоения своей профессии, адаптация в коллективе, налаживание межличностных контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Наставничество – это метод адаптации студентов, осуществляющийся на любом этапе обучения.

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

В нашем колледже применяют следующие формы наставничества:

- Педагог- Педагог;
- Студент- Студент;
- Педагог – Студент (группа студентов);
- Работодатель – Студент (группа студентов).

«Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, WorldSkills); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, и World Skills многих других мероприятий.

**Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что обучающийся должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях учебной и практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость обучающегося получить поддержку опытного профессионала - педагога, который способен предложить практическую и теоретическую помощь во время обучения в колледже, а также помочь адаптироваться в коллективе сверстников (в начале обучения).

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала студента. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции студента и стремление заниматься внеклассной добровольческой деятельностью,

способствующей самореализации личности. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала студента, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в студентах потребность в самообразовании и повышении квалификации (путем участия во всевозможных олимпиадах и конкурсах, защиты проектов, курсовых и дипломных работ, выступлениях при проведении открытых уроков и внеклассных мероприятий), стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Данная работа – это долгий и трудоемкий процесс. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Рассмотрим деятельность наставника в форме «Педагог- студент» в нашем колледже. Являясь преподавателем иностранного языка, хочется отметить, что наставник – педагог должен не только владеть лингвистическими знаниями на высоком профессиональном уровне, но и уметь свободно ориентироваться во всем многообразии специальных предметов, понимать суть и специфику той или иной профилирующей дисциплины. Здесь большую роль играют выбор междисциплинарных связей, невозможность преподавания иностранного языка обособленного от специальных дисциплин и выбор обучающей технологии. Сам преподаватель должен подходить к своим знаниям с позиции, чем больше студентов заинтересовать, тем продуктивнее будет занятие и конечный результат. На своих занятиях я часто использую разработку проектов в форме электронной презентаций с использованием компьютерных программ. Здесь студенты проделывают большую работу: поиск и систематизация информации, перевод, подбор наглядного материала, а также защита самой презентации. Работая совместно или индивидуально, студенты приобретают способность к развитию творческого, проектного мышления, способность самостоятельно принимать решения и проявление

профессионально-мобильного интереса. Все это повышает познавательный интерес к своей специальности и к языку и формирует устойчивую положительную мотивацию к предмету.

Педагогу-наставнику необходимо формировать профессиональную готовность к осуществлению обучающимися их будущей специальности, так как выполнение любых видов предполагаемых работ для участия в конкурсах, олимпиадах способствуют как

формированию заинтересованного отношения, так и применению знаний в практической деятельности. С этой целью в нашем колледже проводятся лингвистические конкурсы в рамках движения WorldSkills, интернет-экзамены для студентов разных специальностей, на олимпиадах по профилирующим дисциплинам вводятся задания на иностранном языке, ребята участвуют волонтерами в различных мероприятиях городского и республиканского масштабов.

Хочется отметить, что наставничество - это универсальная форма социального партнерства она может использоваться на любом этапе жизни студента. Создание эмоциональной благоприятной атмосферы (в начале обучения), адаптация в коллективе, несомненный профессиональный рост студента, их готовность к саморазвитию и самосовершенствованию (на выпускe) – вопросы, которые можно решить в учебном заведении при помощи реализации системы наставничества.

#### Список использованных источников:

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. - 2021. - №3. - С. 4-18.
2. Методические рекомендации для организации работы наставника [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.mkarm.ru/> (дата обращения: 09.11.2022)
3. 2. <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html>

# **ПРАКТИКА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УРОКАХ ЛИТЕРАТУРЫ**

*Виноградова Елена Александровна,  
преподаватель русского языка и литературы,  
ГАПОУ «ККСАиГХ», г.Казань*

Наставничество – это не только процесс передачи опыта, но и возрождение старой практики. Это поддержка студента, молодого специалиста, способствующая более эффективному усвоению навыков, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию своего мнения.

Наставник играет большую роль в проектной деятельности, помогает студенту при постановке реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение проекта, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов. Наставник проекта должен обладать высоким уровнем общей культуры, творческими способностями. Он является инициатором интересных идей, но при этом не лишает студента самостоятельности в осуществлении проектной деятельности, чтобы каждый участник проекта понимал и чувствовал, что он все сделал самостоятельно.

При организации образовательного процесса на своих уроках литературы я стараюсь провести занятие таким образом, чтобы и программу усвоить, и чтобы студентам в тоже время было интересно. Почему так важно учитывать мнение студентов? Все дело в том, что обучение – процесс двусторонний и требует «отдачи» как со стороны преподавателя, так и со стороны студента.

В своей статье я хотела бы поделиться опытом наставничества в процессе проектной деятельности на уроках литературы.

На уроках литературы я использую проектную деятельность, ведь практика показывает, что это один из самых эффективных методов организации учебного занятия. Данная технология имеет большое количество плюсов по нескольким причинам:

- 1) Понятна и проста для обучающихся;

2) Соответствует всем требованиям к современному образованию (в частности, именно эта технология реализует тот самый системно-деятельностный подход, о котором шла речь выше);

3) Помогает сформировать у обучающихся мотивацию к работам исследовательского и творческого характера.

Если грамотно скомбинировать информационные и традиционные технологии, то в таком случае процесс образования будет наиболее продуктивным.

Для наглядности приведу пример из собственной практики. Уроки литературы по теме: «Серебряный век русской поэзии». Преимущество этой темы заключается в том, что она очень многогранна и своеобразна. Актуальна она на сегодняшний день потому, что интерес к классической русской поэзии постепенно угасает. В век информационных технологий русские поэты, как правило, остаются вне сферы внимания студентов. Но нам важно сохранять изучение лирики хотя бы на уровне учебных программ, так как именно литература, поэзия, формирует в сознании детей такие морально-нравственные понятия как: честность, доброта, отзывчивость и учит видеть прекрасное в мелочах. Подчас в современном мире не хватает этих качеств. Поэзия помогает видеть нам красоту вокруг, а это очень важно, в наш век прогресса и суевья, уметь созерцать, наслаждаться красотой окружающего мира. В связи с этим я решила использовать метод проектов.

Суть проектного метода заключается в следующем: выполнить творческий проект в рамках данной темы «Поэты Серебряного века»

В процессе работы обучающиеся собирали и готовили материал, работали в команде, выступали перед группой с готовым проектом. В конечном итоге поставленная цель урока была достигнута: студенты усвоили тему, познакомились с поэтами и поэзией Серебряного века, расширили свой кругозор.

Абсолютным преимуществом проектного метода является как раз то, что:

- обучающимся предоставляется возможность решить проблему самостоятельно (что является развитием личностной и познавательной компетенции).

- работа в группах при работе над исследованием развивает у студентов коммуникативную компетенцию, которая позволяет им учиться общаться друг с другом, формирует такое понятие как взаимопомощь и взаимовыручка.

- еще один несомненный плюс для развития всех трех видов компетенций, является публичная защита и совместный анализ и оценка на уроке полученных результатов. Так, студенты учатся основам публичного выступления, основам ораторского мастерства, а также самостоятельно оценивать свою работу и работу своих одногруппников.

-театральная и музыкальная зарисовка развивает основы актерского мастерства, которое, в свою очередь, помогает чувствовать себя уверенно перед аудиторией, управлять своими эмоциями, развить эмпатию, говорить грамотно и красиво;

- иллюстрация к прочитанному стихотворению, или портрет писателя (развивает образное и ассоциативное мышление; именно эта форма работы позволит студентам осмыслить связь изобразительного искусства и литературы, т.е. формируется таким образом предметная компетенция).

В настоящее время формирование наставничества становится особенно актуальным, так как оно является значимым критерием для получения качественного образования в современном мире.

Наставничество — это один из инструментов обучения и адаптации, помощи обучающимся, и при правильном применении, в дальнейшем студент сможет качественно выполнять поставленные задачи самостоятельно.

#### Список литературы:

1. Поздеева С.И. Организация наставничества в школе совместной деятельности: практика и концептуализация. Томск: изд-во томского ЦНТИ, 2020.
2. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. Под. ред. Полат Е.С.. М.: “Академия”, 2002г.
3. Дробышев, Е. Ю. Модель взаимодействия педагога-наставника и обучающегося в ходе учебно-исследовательской деятельности / Е. Ю. Дробышев // Педагогика. – 2023г.

## **ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-СТУДЕНТ» ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГИБКИХ НАВЫКОВ**

Алеева Гульназ Усмановна  
*ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»*

Мы живем в мире, который постоянно меняется и выдвигает перед профессиональными образовательными организациями все более новые и жесткие требования. На сегодняшний день нужно подготовить не просто специалистов рабочих профессий с высоким качеством подготовки, но и отвечающих современным запросам общества и будущих работодателей. Одним из таких запросов являются специалисты креативные, нестандартно мыслящие, готовые реагировать на любые изменяющиеся условия и решать их с неожиданной творческой стороны. Для достижения поставленной цели нам на помощь приходит наставничество.

Наставник, по С.И. Ожегову, – учитель, руководитель, воспитатель [1]. Педагогический словарь дает следующее определение понятия «наставничество»: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий специалист (обучающийся) практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера» [2; 8]. В определениях многих авторитетных источников [7; 3; 5; 6] и обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие».

Данная система является важной частью в становление молодого специалиста профessionалом своего дела, не только с теоретической позиции, но и с практической. Так справедливо отмечает педагог А. С. Макаренко: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим специалистом... [2; 125]

Также важным критерием, предъявляемым к выпускнику, является владение знаниями в смежных дисциплинах и в других областях деятельности, т.е. выпускник должен быть самостоятельным, творческим и уверенным в себе. Это так называемые гибкие навыки, их также именуют как мягкие навыки,

которые все больше ценятся в современном обществе. Данные навыки не связаны со специализацией, и не зависят от специфики работы, но является незаменимыми в работе, определяя личностные качества и установки. Целью статьи является рассмотрение путей наставничества при формирования гибких навыков на уроках и вне через формирование в них умений красиво и убедительно излагать свои мысли, артистичность, разностороннее мышление и т.д. Одной из сложных сторон гибких навыков является то, что их трудно продемонстрировать и оценить, ибо они формируются в течение всей жизни, к ним можно отнести такие качества как ответственность, дисциплина, самоконтроль. Для того чтобы приобрести данные навыки на помощь приходит наставник, который целенаправленно ведет учащихся к новым знаниям посредством решения теоретических и практических проблем, задач в создающихся для этого проблемных ситуациях [2;10]. Данные навыки в современном мире рассматриваются в качестве важного образовательного результата, наряду с профессиональными навыками и умениями.

А.В. Брушлинский отмечает, что «в ходе своей деятельности человек начинает испытывать какие-то непонятные трудности, препятствующие успешному продвижению вперед... Так возникшая проблемная ситуация переходит в осознаваемую человеком задачу» [2; 35].

Например, наставник должен поставить перед студентами конкретную задачу или проблему, они должны рассмотреть ее в различных аспектах и разными способами. Для этого студенты должны будут построить гипотезу, определить пути решения и в заключении проверить ее правильность. Далее найти аргументы и провести эксперимент или наблюдение, проанализировав их результаты. В качестве примера можно привести задачи на самостоятельное выявление правил, формул, теорем, законов (самостоятельное выведение законов функционала, правила правописания, языковые формулы, открытие способа доказательства залоговости и модальности и т.д.). Таким образом, обучение имеет несколько периодов (задача, гипотеза, анализ и пути решения, и проверка правильности решения). В данном процессе участвуют несколько

видов мышления (критическое и эмоциональное), которые помогают в проблемной ситуации осознанию проблемы, ее решению и конечному умозаключению.

Гибкие навыки развиваются, чаще всего, стихийно. При их формировании новая информация должна быть получена в ходе решения конкретных ситуаций, которые преодолеваются студентами в ходе активизации лидерских качеств, эмоций, правильной расстановки времени, активного общения и рациональным распределением ролей, что приводит к высоким показателям усвоения знаний. Быстрота передачи информации для решения проблемы или задачи зависит от учащегося или от группы. Работа в команде способствует развитию как позитива и дружеских (партиерских) отношений, так и соперничества между учащимися, что повышает возможности нахождения более эффективных способов решения проблемной ситуации. В итоге студенты могут применить полученные знания в аналогичных ситуациях и одновременно формируют свои умения и творческие способности.

Использование потенциала изучаемых дисциплин (история, татарский язык, русский язык, литература) на занятиях – как интерактивных, так и образовательных технологий (дискуссии, дебаты, разыгрывание ситуаций солями, квесты, проектное обучение, путешествия, кейс-стадии т.д.) в процессе наставничества, способствует формированию социальных навыков, таких как выстраивание отношений, работа в команде, умение слушать, а также способности к руководству и лидерству. В игровой форме или через квесты студент на занятиях развивает коммуникацию, эмоциональный интеллект, критическое мышление и на практике учится креативно решать вопросы и задачи, поставленные перед ним.

Правильное использование метода дискуссии наставником также эффективно при формировании мягких навыков, ибо он способствует выработке таких навыков как дипломатия, управление временем, умение публично выступать и презентовать свои идеи и т.д. Участие студентов в индивидуальных проектах, научно-исследовательских работах также важно,

здесь они приобретают опыт реального действия – от исследователя до выступающего. В процессе защиты работы (проекта) студент учится управлять аудиторией через речь, пантомимику, мимику; формирует навыки написания текстов, создания презентации, видеороликов; умения взаимодействовать с другими людьми, умения работать в команде, где роль педагога наставника также неоценима. Также надо отметить и развитие личностных способностей, таких как: грамотно и понятно излагать свои мысли, способности увлекать аудиторию возможностями презентуемого проекта, умения самомотивации и самопрезентации.

Роль наставника также важна и во внеурочной деятельности,» она важна в процессе использования таких известных форм, как студенческие газеты, конкурсы чтецов, литературные марафоны, тренинги и др.

Как показывает опыт, на сегодняшний день действительно роль наставника-педагога, который целенаправленно ведет обучающихся по пути становления специалистом, очень велика. В качестве важного результата наставничества, наряду с профессиональными навыками, рассматривается развитие у студентов умений презентовать свои идеи, принимать решения, креативно решать задачи, а также способностей к общению, дипломатии, лидерству, выстраиванию партнерских отношений; формирование командных навыков, опыта публичных выступлений и др. Эти умения относятся к softskills, владение которыми определяет успех будущей профессии, где роль наставника неоценима.

#### Список литературы:

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ «Технология», 2006. – 561 с.
2. Лукин Ю. Б. Два портрета. А. С. Макаренко. М. А. Шолохов. Критико-биографические очерки. – М.: «Московский рабочий» 1975. – 416 с.
3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.

4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

5. Softskills и HardSkills – в чем разница? // URL: <http://www.mental-skills.ru/synopses/698>

6. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: <http://iori.hse.ru>

7. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.

8. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь. – М., 2008. - 485 с.

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ГАПОУ «ЕЛАБУЖСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Голованова Ольга Николаевна,  
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж», г.Елабуга.*

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации);

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных

авторов 1990–2000-х годов (О.С. Газман, С.С. Гиль, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова и С.М. Юсфин 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.

Программы обучения студентов в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» ориентированы на освоение навыков, востребованных сегодня на производственных предприятиях, с учетом цифровизации и автоматизации производств, а также корпоративной этики предприятий - баз практики обучающихся.

Практико-ориентированное обучение достигается за счет привлечения студентов к практике на объектах инженерной инфраструктуры ОЭЗ «Алабуга», официальное трудоустройство в качестве стажёра с первого курса обучения, и осуществляется совместно со специально созданным современным целевым производственно-образовательным учебным центром «Алабуга Политех». Обучение и развитие персонала, реализовывается на высоком профессиональном уровне с использованием цифровых инструментов и новых методов обучения, носит междисциплинарный прикладной характер и интеграцию всех дисциплин в единую систему.

В основе деятельности наставников лежит восполнение того или иного образовательного дефицита обучающихся, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Наставничество в колледже используется в ходе обучения разных категорий обучающихся и с различными целями:

- со старшеклассниками — для целей профориентации;
- со студентами-стажерами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;

- при прохождении практики и на рабочих местах — для задач адаптации на предприятиях, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- со студентами из числа успешных обучающихся — для задач углубления профессионального образования и подготовки к осуществлению наставничества.

В зависимости от уровня подготовки обучающихся, а на рабочих местах, уже с первого года обучения, обучающиеся являются новыми сотрудниками, и сложности задачи, наставники выбирают методы взаимодействия с ними:

Инструктаж - это метод, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. Преимущества данного метода: четкость, ясность инструкций; предсказуемость результата; быстрота передачи информации; возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый. Используется наставником при формировании практических навыков работы на оборудовании.

Объяснение - метод, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. Обучающийся работает по алгоритму.

Отмечено, что недостатком данных двух методов является низкая самостоятельность сопровождаемого.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию. Развитие – это метод, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать. Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый при этом, должен иметь

высокий уровень развития и достаточную мотивацию. Что и составляет основу наиболее действенного метода обучения – проблемного.

Формами работы в ходе наставничества являются:

Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Права и обязанности наставника:

– приобщение обучающихся к корпоративной культуре на предприятиях, с передачей правил делового и внеслужебного общения, традиций и стандартов поведения.

– выявление проблемных мест в профессиональной подготовке будущего специалиста.

– участие в формировании центрального плана развития обучаемого, с оказанием практической и теоретической поддержки на испытательном сроке и стажировке.

– внесение предложения о поощрении обучаемого в соответствии с практикой компании, выплата заработной платы обучающимся осуществляется с первого года обучения.

– рекомендация вертикального и горизонтального перемещения работника.

– предоставление устной характеристики на обучаемого по завершении обучения.

– передача своего полученного опыта «кураторства» коллегам, диссеминация педагогического опыта наставничества.

Эффективность системы наставничества и работу конкретных наставников определяют такие показатели работы как: успешная адаптация обучающихся в коллективе студентов и на предприятиях; эффективность выполнения профессиональных обязанностей; участие в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах республиканского уровня; очевидный профессиональный рост, развитие работника и пр.

Наставничество при этом состоит в том, что охватывает всех, на всех ступенях управленческой иерархии и представляет из себя многоуровневую модель наставничества: администрация и методисты; председатели МО по направлениям; сотрудники с многолетним стажем; победители конкурсов профмастерства - студенты колледжа; старшие обучающиеся, из числа более социально адаптированных; обучающиеся 1 года обучения.

Таким образом, работодатели получают адаптированного выпускника, готового к выполнению профессиональных задач. Созданная система наставничества позволяет преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечными в ходе формального обучения, практическим опытом и должна стать ключевой стратегией в образовательных организациях.

## **НАСТАВНИК КАК ПРИМЕР ДЛЯ ПОДРАЖАНИЯ**

*Исхакова Резеда Гайнетдиновна,  
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж», г.Елабуга.*

В жизни каждого человека есть люди, которые вводят ограничения для подражания. Это могут быть родители, друзья, знаменитости или наставники. Руководитель, в частности, играет очень важную роль в вопросах личности и карьеры человека. Он не только излагает свой опыт и методы, но и вдохновляет на новые достижения.

Профессиональное становление любого человека — это сложный процесс, который требует не только знаний и навыков, но и формирования определенных ценностей и этических норм. Особенно это актуально для молодых педагогов, которые начинают свою карьеру в образовательной сфере.

Роль наставника здесь становится ключевой, ведь именно от него зависит, какие профессиональные ориентиры будут заложены в основу работы начинающего преподавателя.

Молодым специалистам бывает сложно ориентироваться в мире профессий, особенно когда речь идет о такой многогранной области, как педагогика. Профессия преподавателя предполагает высокую степень ответственности перед обучающимися, коллегами и обществом в целом. Без четких ориентиров и примеров успешного поведения новичок может испытывать сомнения и неуверенность в правильности своих действий.

Именно наставник выступает в роли такого примера, демонстрируя своими поступками и решениями, как должен вести себя настоящий профессионал. Это касается не только технической стороны дела (методик преподавания, планирования уроков), но и морального аспекта — уважения к студентам, коллегам, соблюдения этических стандартов.

Процесс передачи профессиональных ценностей начинается с первых дней сотрудничества. Наставник делится опытом, рассказывает о своем пути в профессию, помогает молодому преподавателю осознать значимость своей миссии. Вот несколько ключевых аспектов, на которых стоит сосредоточиться:

- Уважение к личности студента. Настоящий педагог видит в каждом ребенке уникальную личность, достойную внимания и заботы. Студенту нужно чувствовать, что его мнение ценится, что его интересы учитываются. Этот принцип важен для создания доверительной атмосферы в группе и поддержания мотивации обучающихся.

- Стремление к постоянному саморазвитию. Педагогическая профессия требует постоянного обновления знаний и совершенствования методик. Наставник показывает, как важно учиться всю жизнь, следить за новыми тенденциями в образовании и активно применять полученные знания на практике.

- Этика взаимоотношений с коллегами. Работа в коллективе подразумевает уважение друг к другу, взаимопомощь и поддержку. Молодому

специалисту важно видеть, как наставник взаимодействует с другими членами команды, чтобы перенять позитивный опыт.

○ Ответственность за результаты своего труда. Преподаватель несет ответственность не только за качество образования, которое получает студент, но и за развитие личности ребенка. Наставник помогает осознать эту ответственность и научиться правильно оценивать свои успехи и неудачи.

Важность психологического влияния наставника также нельзя недооценивать. Поддержка и понимание со стороны старшего коллеги позволяют молодому педагогу чувствовать уверенность в своих силах. Опытный наставник способен вовремя заметить, когда его подопечный испытывает стресс или неуверенность, и оказать необходимую помощь.

Кроме того, личный пример наставника вдохновляет на достижение высоких результатов. Видя, как опытный педагог справляется с трудностями, молодой специалист учится находить выход из сложных ситуаций и не бояться брать на себя ответственность.

Наставничество — это не просто передача опыта и знаний. Это процесс формирования личности будущего профессионала, закладывание основ его профессиональной деятельности. Быть примером для подражания — значит не только демонстрировать высокие стандарты работы, но и показывать, как важны такие качества, как человечность, терпение и стремление к самосовершенствованию.

Таким образом, успешная система наставничества способствует не только профессиональному росту, но и формированию гармоничной личности, готовой к выполнению одной из самых важных миссий — воспитанию будущих поколений.

#### Список литературы:

1. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mirnauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).

2. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан, г.Казань, 2017, 82 с.

3. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!» № 8 (44) август 2015 г

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ВИЗУАЛИЗАЦИИ НА УРОКАХ ИСТОРИИ И ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ**

*Хайруллина Ф.М.,  
преподаватель общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин,  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»*

На сегодняшний день существует огромное количество педагогических технологий обучения, как традиционных, так и инновационных. Выбор той или иной технологии зависит от многих факторов: контингента студентов, их возраста, уровня подготовленности студентов, компетентности педагога, темы урока.

Всякое умственное действие берет начало с материального, с внешнего действия.[4, с. 251] Современный поток информации настолько обширен, что мы не всегда можем с ней правильно, интересно, познавательно работать. Принцип наглядности является одним из ведущих в педагогике. Одной из эффективных технологий активизации обучения является метод визуализации учебной информации. Визуализация – это процесс представления данных в виде изображения с целью максимального удобства их понимания. Визуализация выступает как промежуточное звено между учебным материалом и результатом обучения, как своеобразный гносеологический механизм, позволяющий «уплотнить» процесс познания, очистить его от второстепенных деталей и тем самым оптимизировать учебный процесс. [3] Визуализация – не новинка, не новшество, просто за весь период существования образовательной деятельности человека менялись формы и инструменты данной технологии, расширялось их функциональное назначение. Визуализация – это наглядный способ представления любой информации, которая лучше усваивается учащимися. Наглядные средства обеспечивают разностороннее формирование

образования; способствуют прочному усвоению научных знаний и понимание их связи с жизнью; стимулируют познавательные интересы учащихся. В этой ситуации мы можем использовать метод визуализации.

Если в XX веке визуализация включала в себя условно-графическую наглядность, изобразительную наглядность, натуральную (естественную) наглядность, что стимулировало процесс обучения, то сегодняшний день видоизменил задачи и формы визуализации учебного процесса. В настоящее время существует огромное количество цифровых инструментов, которые педагоги могут использовать в своей профессиональной деятельности: будь то проведение дистанционных уроков и вебинаров, создание презентаций и интерактивных учебных материалов, фото- и видеообработка и многое другое.

Современное общество формирует новую систему ценностей, в котором знания являются не совсем достаточным результатом образования, хотя, конечно же, необходимым. При усвоении знаний задачей педагога становится обеспечение восприятия огромного количества информации, чтобы эта информация была переработана и правильно применена в учебном процессе. Одним из эффективных элементов активизации обучения служат средства наглядности. Образовательный процесс строится на передаче информации, поэтому и роль наглядного представления информации в обучении велика. Студенты легче воспринимают материал, если при объяснении вносятся элементы занимательности и ассоциативного мышления. Как раз суть принципа наглядности состоит в целесообразном и эффективном привлечении органов чувств к восприятию, осознанию и переработке учебного материала. Если каких-то 10-15 лет назад в учебном процессе в основном использовалась классная доска, бумажные носители, макеты, модели, схемы, то сегодня их давно вытеснили мультимедийные средства, в число которых входят звук, презентации, компьютерная графика и многое другое. Каждый преподаватель, готовясь к уроку, стремится организовать его таким образом, чтобы преподаваемый материал был понятен и интересен студентам, чтобы они без труда могли ориентироваться в теме и впоследствии использовать полученные

знания на практике. И чтобы сделать процесс обучения более живым, активным, наглядным и интересным, педагогу следует включить в процесс обучения работу с дидактическими материалами, содержащими визуальные и интерактивные элементы, так как с их помощью возможно представление информации визуально привлекательным. Давно доказано, что человек более 80% информации воспринимает визуально. «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать», – говорят в народе.

Ну, а каков же наш сегодняшний студент?

XXI век ознаменовался переходом человечества к новому типу общества – информационному, в котором особое место занимают цифровые технологии. Цифровизация образования приобретает всё большие масштабы. Это повсеместный процесс распространения и внедрения цифровых технологий в различные сферы жизни общества; культуру, образование, экономику и т.д. Цифровизация включает в себя не только непосредственно учебные процессы, а также организационные моменты. Это могут быть электронные дневники и журналы, возможность связаться с учителем дистанционным образом и прочее. Цифровизация облегчает процесс обучения и делает его более удобным и доступным, как для преподавателей, так и для студентов. Сегодняшний студент – достаточно прогрессивный, имеющий доступ к информационному полю в любом месте благодаря мобильным устройствам. Согласно теории поколений Нейла Хоува и Уильяма Штрауса, их относят к поколению Z. Совершенно точно, что современные дети соображают значительно лучше и быстрее, чем дети 100 или даже 50 лет назад. Думаю, что 100 лет назад дети просто не справились бы с нынешней учебной нагрузкой. Это первое по-настоящему цифровое поколение. Подростки поколения Z живут в совсем ином мире по сравнению со своими предшественниками. Для них цифровые сервисы и технологии — это неотъемлемая бытовая часть жизни. В современном обществе часто можно услышать такое выражение как «клиповая молодежь», т.е. поколение, которое способно получить больше информации из каких либо визуальных компьютеризированных источников, а вовсе не традиционными

способами – путем чтения книг. Кроме этого современные учащиеся относятся к «сетевому поколению», для которых получение информации электронным способом стал естественным и неотъемлемым источником. Сегодня в образовательном процессе недостаточно ораторского искусства педагога, недостаточно прекрасных по содержанию учебников. Современный урок сегодня – это не просто информативная единица, а комплексный, личностнообразующий и социализирующий элемент.

В условиях цифровизации образования и для формирования учебно-познавательных компетенций, можно использовать разные методы визуализации: лента времени, интеллект-карты, скрайбинг, инфографика, облако слов, кроссенс, фишбоун и др. Примером визуализации в советское время можно назвать технологию опорных конспектов Виктора Шаталова. А в новых условиях цифровизации образования данная технология выходит на новый уровень применения. Схема Фишбоун может быть использована в качестве отдельно применяемого методического приема для анализа какой либо ситуации. При этом, при заполнении схемы учащиеся сталкиваются с тем, что причин обсуждаемой проблемы больше, чем аргументов, подтверждающих ее наличие. Еще один интересный метод визуализации - скрайбинг – это создание небольших понятных рисунков, которые делают смысл темы, лекции или презентации более понятным. Применение скрайбинга на уроках истории вызывает у обучающихся интерес к предмету, повышает познавательную активность, побуждает их к творческой деятельности. В скрайбинге включается в работу одновременно слух, зрение и воображение обучающихся, что способствует запоминанию. Скрайбы действуют на логику, и на эмоции обучающихся, поэтому информация и запоминается легко, быстро и надолго. Успех и эффективность скрайбинга объясняется тем, что человеческий мозг, склонный рисовать картинки, мыслит образами, а язык рисунка – универсальный язык. Проще говоря, скрайбинг - значит говорить картинками.

[2] Инфографика – это графический способ подачи информации, данных и знаний. Основными принципами инфографики являются содержательность,

смысл, легкость восприятия и аллегоричность. Для создания инфографики могут использоваться таблицы, диаграммы, графические элементы и т.д. Инфографика позволяет говорить с ребенком на языке образов и ассоциаций. Основная функция инфографики — информировать, представлять большой объем информации в организованном виде, удобном для восприятия.

Успех визуализации напрямую зависит от того, какое выбрано средство визуализации, как его используют и как оно оформлено. При умелом использовании средства визуализации информации, позволяет сделать каждый урок ярким и незабываемым.

#### Список литературы:

- 1.Агеев А.В. Информатизация образования – необходимая составляющая развития информационного общества // Российское образование сегодня: уровневая система, новые стандарты, конкурентоспособность: Материалы межвузовской научно-практической конференции 20 ноября 2012 г. Орел: ООО ПФ «Картуш», 2012.
- 2.Баранова Э. А., Линник А. В. Скрайбинг в учебной и внеурочной деятельности [Электронный ресурс]: Э.А. Баранова, А.В. Линник - Николаевск-на-Амуре, 2015. – С-10. Режим доступа:// <https://nsportal.ru>
- 3.Полякова, Е. В. Применение способов и методов визуального мышления в современном образовании / Е. В. Полякова // Известия южного федерального университета. Технические науки. – 2012. – №. 10. – С. 120–124.
4. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
- 5.Информационные технологии [Интернет - источник] – режим доступа <http://technologies.su/multimedia-tehnologii>.
- 6.Трухан И.А., Трухан Д.А. Визуализация учебной информации в обучении математики, ее значение и роль [Интернет - источник] – Режим доступа <http://www.scienceforum.ru/2013/215/31862>.

# **ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Шакирянова Лилия Ислаховна, преподаватель,  
Мингалеева Эльвира Загитовна, методист,  
ГАПОУ «Альметьевский медицинский колледж», г.Альметьевск*

Наставничество в Альметьевском медицинском колледже – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных преподавателей среднего профессионального образования. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Рассмотрим практику наставничества в медицинском колледже.

**Директор учреждения знакомит молодого специалиста:** с Уставом учреждения, его структурой, историей, традициями, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы; с правами и обязанностями преподавателя-предметника; с должностными обязанностями; с оплатой труда и учебной нагрузкой; назначает из числа лучших педагогов соответствующей специальности наставника.

**Заместитель директора по учебной работе в ходе беседы с молодым специалистом:** знакомит с условиями труда, кабинетами учреждения, определяет рабочее место; в расписании занятий предусматривает необходимость взаимного посещения занятий начинающего педагога и его наставника; проводит предварительную работу в Цикловой Методической Комиссии, где будет работать молодой специалист; утверждает индивидуальный план адаптации молодого специалиста с учетом темы самообразования, концепции учреждения; в течение учебного года контролирует деятельность наставника; планирует посещение отдельных занятий и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом.

**Руководитель Цикловой методической комиссии (далее ЦМК):** знакомится с начинающим преподавателем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации; оценивает уровень

профессиональной компетентности молодого преподавателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работы по наставничеству будет в случае:

- ⊕ взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- ⊕ административного контроля за процессом наставничества;
- ⊕ тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

**Преподаватель – наставник выполняет самую важную часть практики:** оказание профессиональной помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование нового участника высококвалифицированного педагогического коллектива.

**Методист** проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую о специалисте информацию в банк данных, а также знакомит его: с преподавателями, с дополнительными общеобразовательными программами, с планом работы на текущий период.

По этим основным направлениям идет работа с молодым специалистом до педагогической аттестации, давая возможность преподавателю постепенно приобретать профессиональную самостоятельность.

Функцию прямого наставничества над молодым преподавателем и наставником выполняет **педагог-психолог**: психодиагностика: через использование диагностических методик, наблюдения и бесед, анкетирование; коррекционно-развивающая работа: тренинги, приемы релаксации; психологическое консультирование: индивидуальные и групповые.

Результатом грамотно выстроенной практики наставничества Альметьевского медицинского колледжа является высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

## Список литературы:

1. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
2. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.

## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Махалова Алсу Шайхразиевна,  
преподаватель спецдисциплин,  
ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж имени Е.Н. Королёва»  
г. Нижнекамск*

Одной из важнейших задач администрации образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-педагогической среде. Решить эту проблему помогает система наставничества.

Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми педагогами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательном учреждении.

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управлеченческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому преподавателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управлеченческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности и учитывать следующее: педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в

самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов; инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности; разработки программы собственного профессионального роста; выбор приоритетной методической темы для самообразования; подготовка к первичному повышению квалификации; освоение инновационных тенденций в педагогике и образовании; подготовка к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем предметно-цикловой комиссии, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога. Выбор форм работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы молодого педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять

наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых преподавателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

#### Список литературы:

1. Методика профессионального обучения: уч. Пособие для ВУЗов/В.И. Блинов и др.; под общей ред. В.И. Блинова.-М.: Изд. Юрайт, 2023г.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

*Осипова А.Б., Падюкова А.В.,  
преподаватели ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»*

Наставничество сегодня можно встретить во взаимоотношениях руководителя и молодого сотрудника, профессора и студента, родителей и детей, тренеров и спортсменов. В современной педагогической литературе выделяют разнообразные формы наставнической деятельности.

Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике работы методической службы ГАПОУ «Лениногорский нефтяной

техникум», которая осуществляет работу по профессиональному росту педагогов, курирует участие в профессиональных конкурсах, аттестацию педагогических кадров - «Руководитель образовательной организации – педагог», «Педагог-педагог». Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике: Виртуальное (дистанционное) - «Виртуальный помощник начинающего преподавателя СПО», Наставничество в группе – «Школа начинающего преподавателя», «Школа педагогического мастерства», Краткосрочное или целеполагающее наставничество – «Коучинг в работе по сопровождению молодых специалистов», Ситуационное наставничество – «Подготовка к конкурсам профессионального мастерства».

Специалисты сегодня выделяют 7 стилей наставничества [1]:

1. **Наставник - карьерный консультант.** Суть этого стиля — движение к конкретному измеримому результату, который в самом начале пути хорошо представляют и наставник, и его подопечный. Наставник вместе со своим подопечным четко определяют цель и оценивают ресурсы для ее достижения. На пути к цели наставник выступает для своего подопечного в роли навигатора, помогая построить маршрут — карьерную траекторию, найти сложные участки, препятствия и способы их преодоления.

2. **Наставник – тьютор.** **Наставник-тьютор** выступает для наставляемого в роли эксперта, помогая найти ответ на возникший вопрос, консультируя, побуждая самостоятельно решать поставленную задачу. Этот стиль полностью исключает авторитарный подход наставника к своему подопечному.

3. **Наставник — вдохновитель.** Вдохновение и мотивация особенно необходимы на долгом и трудном пути, например на марафонской дистанции. Наставник здесь «бежит рядом», поддерживая, мотивируя, не позволяя сдаться. Он поддерживает, подбадривает, мотивирует своего подопечного. Для наставника-вдохновителя важны эмпатия, умение считывать эмоциональное состояние человека, владение ораторским мастерством, способность «зажечь» своей уверенностью в результате.

4. Наставник — тренер высоких достижений. Цель такого наставника — добиться максимально высоких результатов. Стиль предполагает соблюдение довольно жесткой дисциплины и высокий уровень самоотдачи наставляемого. Наставник — тренер высоких достижений ставит перед подопечным амбициозные цели и направляет все его усилия на их достижение. При этом сам наставляемый должен быть готов к интенсивной работе и постоянному росту. Это максимально авторитарный стиль наставничества.

5. Наставник — эксперт. Наставник-эксперт — неоспоримый профессионал в своем деле. К нему идут не за советом в решении проблемы, а для повышения собственного уровня знаний, умений и навыков. Это ментор, который помогает развить существующие компетенции и прокачать навыки. Наставник-эксперт всегда находится в более сильной позиции: именно он находит пробелы в знаниях и навыках подопечного, ставит задачи и дает способы их решения.

6. Наставник — партнёр. Особенность этого стиля в том, что наставник и наставляемый равны по своему статусу. Это коллеги, партнеры по бизнесу, напарники. Особенно эффективен партнерский стиль наставничества в командной работе, когда члены команды выступают в роли наставников друг для друга. Примером может служить педагогический коллектив, в котором педагоги решают общую задачу — обеспечивают учебный процесс. Более опытный преподаватель, становясь наставником для молодого коллеги, может помочь выстроить работу с группой, предостеречь от ошибок в общении. При этом молодой преподаватель лучше владеет цифровыми инструментами, которые сейчас активно внедряются в образование,— и в этом уже он становится наставником для старших коллег. Таким образом выстраивается полноценная командная работа, где каждый учит других тому, в чем он сильнее.

7. Наставник — трекер. Для достижения больших целей нужна система, которая поможет «съесть слона по кусочкам» — спланировать и реализовать множество конкретных задач. Наставник-трекер — это проводник,

который помогает наставляемому сделать все необходимые шаги на пути к желаемому результату. Этот стиль наставничества особенно эффективен для планомерной системной работы.

В целом роль наставника в адаптации молодого специалиста трудно переоценить. Они обеспечивают руководство, поддержку и ценную информацию, которая помогает начинающим педагогам уверенно ориентироваться и продвигаться в профессиональном мире, достичь поставленных целей и полностью раскрыть свой потенциал.

#### Список литературы:

- |   |                 |       |          |
|---|-----------------|-------|----------|
| 1. Современное  | наставничество. | Режим | доступа: |
| <a href="https://mashuk.rbc.ru/#4">https://mashuk.rbc.ru/#4</a>   |                 |       |          |
| 2. Соленова, Р. И. Современные формы организации наставничества в образовательной организации / Р. И. Соленова, Е. А. Подун, И. Г. Пешкова // Наука и Образование. – 2023. – Т. 6, № 4. – EDN RSZEBV. |                 |       |          |

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Шакурова Лилия Зайнулловна,  
ГАПОУ «Буйнский ветеринарный техникум», г. Буйнск

Наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров. Если более опытные сотрудники берут шефство над новичками, проблемы адаптации последних в коллективе не возникает.

Мой педагогический опыт большой, с 1992 года работаю преподавателем в профессиональном техническом образовании. Начиная свою профессиональную деятельность, каждый педагог сталкивается с определенными трудностями. В первую очередь, он должен освоиться в новом коллективе, найти себе наставника для организованного ознакомления со всей спецификой предстоящей работы. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении учебного материала, а самое главное – молодой специалист испытывает чувство неуверенности в своих действиях.

У меня было много наставников, которые помогли мне выработать свой стиль педагогической деятельности. Благодаря им, я успешно закрепилась на рабочем месте, уверенно выполняла обязанности педагога. С годами повышала профессиональный потенциал. Мои наставники помогали мне реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В 2013 году меня назначили заведующей отделением Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения. Много задач и проблем предстояло решить в короткий срок. Наиболее важной проблемой была нехватка педагогических кадров, особенно преподавателей специальных дисциплин. Для выполнения учебного плана приходилосьглашать специалистов со стороны. Многие из них в совершенстве владели знаниями по профессиональному модулям, но не могли наладить правильные отношения с детьми и заинтересовать их на уроках. Для решения этой проблемы я вступила в роль наставника. Моё наставничество строилось на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Возникла другая проблема – опытных специалистов не устраивала оплата труда, поэтому была текучка кадров.

Нужно было исправлять ситуацию, хотелось постоянства. Ведь зачастую под приходящих преподавателей приходилось подстраивать расписание, да и воспитанием детей они не занимались.

Я начала присматриваться к своим студентам. На своих уроках предлагала сильным студентам роль преподавателя, приглядывалась и к трудовым способностям. Таким образом, я определенно знала кого из выпускников отделения пригласить на работу в качестве преподавателя.

На сегодняшний день на отделении Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения работает три моих выпускника. Как наставник, я стараюсь создать доверительную обстановку и внимательное отношение к своему наставляемому. Я оказываю помощь в составлении рабочих программ, помогаю вести классный журнал.

Первый год каждый из моих выпускников работал обычным преподавателем, со второго года назначались классными руководителями групп. А это большая ответственность перед всем коллективом.

Судьба сложилась так, что всю свою профессиональную деятельность я воспитываю детей подросткового возраста. Наполненный годами опыт передаю молодым специалистам. Отрадно, что они умело используют мои советы и правила. Я горжусь своими наставляемыми, так как сегодня они плодотворно работают и достигают определенных результатов. Два года подряд во всероссийском чемпионате профессионального мастерства «Профессионалы» в городе Москва со своими студентами занимали 4 место. Продолжая взаимодействие наставника с наставляемым, будем дальше развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

#### Список литературы:

- 1 Нугуманова Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко;
- 2 Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей;
- 3 Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала.

## ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Рачкова Ирина Николаевна,  
преподаватель биологии,  
ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», г.Казань*

Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество. Реализация такой формы образовательного процесса имеет разные цели в работе: со студентами – подготовку к будущей профессиональной специализации, с новыми сотрудниками – ускоренное освоение норм и требований, вхождение в полноценный рабочий режим.

Наставничество рассматривается в двух направлениях. Во-первых, как помошь молодому учителю в профессиональном становлении и адаптации, а также поиске путей мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Во-вторых, как организация методической помощи более опытным педагогам, желающим повысить профессиональную компетентность и педагогическое мастерство [1, с. 17].

В колледже стремительно развивается система электронного обучения. При использовании информационных технологий в работе не столь важен стаж работы педагога и образование, а важно желание и стремление освоения данных новейших технологий. В связи с этим актуальным становится еще один вид наставничества – обратное, при котором сотрудники с большим стажем работы получают наставническую поддержку от молодых специалистов. Методическая служба колледжа, курирующая внедрение такой формы обучения, состоит из очень активных и грамотных специалистов, средний возраст которых двадцать семь лет [3, с. 14].

Современному миру просто необходимы высокообразованные педагоги, которые способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Целесообразность применения компьютерных технологий в образовательном процессе наставничества определяется тем, что с их помощью эффективно реализуется такие дидактические принципы как доступность, наглядность, сознательность, активность и т.д. [2, с. 30].

В первую очередь необходимо педагогу – наставнику и молодому специалисту продумать, как они будут работать друг с другом (встреча в режиме реального времени (онлайн трансляции); через интерактивные учебные материалы и тд.). Виртуальное (дистанционное /онлайн/ электронное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как

видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества/серверы, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов [1, с. 17].

Таким образом, информатизация образования и развитие информационного общества тесно взаимосвязаны. С одной стороны, становление информационного общества существенно влияет на проникновение информационных технологий во все сферы образовательной деятельности, с другой стороны именно информатизация образования, способствует формированию информационной культуры членов общества и способствует его информатизации [3, с. 14].

#### Список литературы:

1. Вершловский, С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2018. – 17 с.
2. Зигунова А.С. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе/А.С. Зигунова. – М.: Просвещение, 2016. – 30 с.
3. Кукушин В. С. Информатизация образования / В.С. Кукушин. - Ростов на Дону, 2014. - 14 с.

## РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОДГОТОВКЕ ЧЕМПИОНАТА «АБИЛИМПИКС»

Юнусова Фирая Фаритовна  
ГАПОУ «Буйнский ветеринарный техникум». г. Буйнск

Сладкий путь к успеху: подготовка к «Абилимпикс» по компетенции «Кондитерское дело».

Конкурс профессионального мастерства «Абилимпикс» – это не просто соревнования, это мощный трамплин для людей с инвалидностью, шанс продемонстрировать свои таланты. Более ста компетенций, включая

увлекательное «Кондитерское дело», открывают перед участниками широкие возможности. Мой опыт подготовки студентов к чемпионатам «Абилимпикс» за последние семь лет (с 2017 года) позволяет мне поделиться стратегиями, которые помогают превратить потенциал в блестящий результат.

За это время я работала более чем с десятью участниками, каждый со своей историей и особенностями здоровья. Но всех их объединяло одно – невероятное желание проявить себя, доказать свою состоятельность и добиться успеха. Подготовка к «Абилимпикс» – это сложный процесс, требующий индивидуального подхода и понимания особенностей каждого участника.

Ключевым элементом успеха является педагогическое наставничество. Моя роль как наставника выходит за рамки простого обучения профессиональным навыкам. Это взаимодействие, направленное на раскрытие профессионального и личностного потенциала студента, повышение самооценки и мотивации к самореализации. Особое внимание уделяется психологической поддержке, учитывая индивидуальные особенности здоровья и эмоциональное состояние.

Я использую гибкий подход, выбирая наиболее подходящую стратегию к каждой подготовки студента:

«Я расскажу, ты послушай»

«Я покажу, ты посмотри»

«Сделаем вместе»

«Сделай сам, я подскажу»

«Сделай сам, расскажи, что сделал»

Подготовка к «Абилимпикс» – это марафон. Важно постепенно увеличивать сложность заданий, обеспечивать регулярную обратную связь, отмечать и даже незначительные успехи. В моей практике победы студентов – это результат не только их усилий, но и результат нашей совместной работы, нашей командной игры. И каждый новый успех – это подтверждение того, что люди с инвалидностью способны достигать замечательных результатов, если им предоставить необходимую поддержку и веру в себя. Успех в профессиональных конкурсах, таких как "Абилимпикс", зависит не только от

мастерства участника, но и от тщательно продуманной стратегии подготовки и командной работы. Мой опыт работы с Рамилем Травкиным, студентом второго курса Буйинского ветеринарного техникума, в 2020 году ярко иллюстрирует этот тезис. Наша победа на Региональном чемпионате "Абилимпикс" в Казани в мае 2020 года стала лишь первым шагом на пути к Национальному чемпионату в Москве. Этот путь был полон трудностей, которые мы преодолевали сообща.

Подготовку к региональному этапу мы строили на модели "Сделай сам, расскажи, что сделал". Этот подход, основанный на практическом освоении навыков лепки из мастики и последующем анализе выполненной работы, позволил Рамилю быстро освоить необходимые техники. Кратковременные релаксирующие паузы, включенные в тренировочный процесс, помогали снизить уровень стресса и поддерживать оптимальный эмоциональный баланс. Методика предполагала не только оттачивание навыков, но и умения адекватно оценивать свою работу. Мы уделяли особое внимание ошибкам и искали оптимальные решения. Рамиль демонстрировал невероятную целеустремлённость и трудолюбие, быстро усваивая новые знания и техники.

Подготовка к Национальному чемпионату требовала более интенсивного и комплексного подхода. Три недели ежедневных тренировок были посвящены оттачиванию техники и приготовлению пирожных. Однако, в этот период возникли сложности, связанные с ухудшением здоровья Рамиля. Как наставник, я пристально следила за его состоянием, учитывала его физические и эмоциональные возможности, при необходимости корректируя тренировочный план. Ключевым моментом было сохранение баланса между интенсивностью подготовки и поддержанием здоровья участника. Мы не допускали переутомления, акцентируя внимание на качественном, а не количественном выполнении заданий.

Для поддержания психологического комфорта и оптимального эмоционального настроя Рамиля, мы привлекли к работе квалифицированного психолога. Он провел с Рамилем серию индивидуальных тренингов, направленных на развитие стрессоустойчивости, управление эмоциями и

повышение уверенности в себе. Психолог также помог Рамилю разработать индивидуальные стратегии преодоления стресса, что оказалось чрезвычайно полезным в условиях напряженной подготовки к соревнованиям высокого уровня. Мы использовали техники визуализации, аффирмации и практики релаксации, что позволило Рамилю сохранять спокойствие и сосредоточенность даже в критические моменты. Находясь в Москве, мы с Рамилем организовали общий чат с мамой, бабушкой и отписывались по всем мероприятиям за день.

Эмоции от Москвы, от грандиозного открытия Чемпионата зашкаливали и с ними надо было справляться и эмоционально и физически. Мы были вместе с утра и до вечера. И готовились к состязанию. У нас не было возможности выйти на соревновательное поле, но мы в гостинице ежедневно занимались. Рамиль лепил из мастики сказочных героев, изучал технологическую схему приготовления бисквитного пирожное, затем сверялся с образцами ранних тренировок, и рассказывал, что и как сделал. При этом четкий контроль состояния здоровья, он сам отслеживал свое состояние и иногда отказывался от каких-либо мероприятий, чтобы отдохнуть, не перегрузить организм. Рамиль успешно выступил на чемпионате, занял 3 место. «Абилимпикс» – это кропотливый, упорный труд как наставника, так и обучающегося. Стоит начинать подготовку, только имея огромное желание интерес к профессии. Наставник всегда всесторонне поддерживает ребят в трудные моменты и мотивирует поверить в себя».

#### Список литературы:

1. Кондратьева И.А., Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях. [Электронный ресурс].
2. Организация наставничества в школе. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-18-749> (дата обращения: 03.04.2024).

# **ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ С ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

*Надришина Наиля Мухтасибовна  
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г.Казань*

Молодежь с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью сталкивается с рядом уникальных вызовов и возможностей. Важно понимать, что каждая история индивидуальна, и подходы к поддержке могут варьироваться в зависимости от конкретной ситуации. Вот некоторые ключевые аспекты, касающиеся этой группы:

## **1. Психосоциальные аспекты:**

- Эмоциональное здоровье: Молодежь с ОВЗ может сталкиваться с чувством изоляции, низкой самооценкой и депрессией. Поддержка со стороны семьи, друзей и специалистов может помочь справиться с этими проблемами.
- Социальная интеграция: Важным аспектом является создание условий для социальной активности, участия в общественной жизни и взаимодействия с ровесниками.

## **2. Образование и профессиональная подготовка:**

- Инклюзивное образование: Образовательные учреждения должны обеспечивать доступность учебного процесса для всех студентов, включая тех, кто имеет ОВЗ. Это может включать адаптацию учебных материалов и методов преподавания.

- Профессиональная подготовка: Программы, направленные на развитие профессиональных навыков и трудоустройство молодежи с инвалидностью, являются важным шагом к их независимости.

## **3. Правовые аспекты:**

- Права и защита: Молодежь с ОВЗ имеет право на равный доступ к образованию, здравоохранению и социальным услугам.

- Государственная поддержка: Существуют различные программы и инициативы, направленные на поддержку молодежи с инвалидностью, включая финансовую помощь, программы реабилитации и социальные услуги.

## **4. Взаимодействие с обществом:**

- Стереотипы и предвзятость: Молодежь с ОВЗ часто сталкивается с предвзятым отношением и стереотипами. Образовательные кампании могут помочь изменить общественное мнение и повысить осведомленность о возможностях людей с инвалидностью.

- Волонтерство и активизм: Участие в волонтерских проектах и активистских движениях может помочь молодежи с ОВЗ развивать навыки, находить единомышленников и чувствовать себя частью общества.

## 5. Здоровье и реабилитация:

- Доступ к медицинским услугам: Обеспечение доступа к качественным медицинским услугам и реабилитационным программам является важным аспектом поддержки молодежи с ОВЗ.

- Психологическая поддержка: Психологи и психотерапевты могут помочь молодежи справиться с эмоциональными трудностями и разработать стратегии преодоления.

## 6. Технологические решения:

- Помощь технологий: Современные технологии могут значительно улучшить качество жизни молодежи с ОВЗ, предоставляя им доступ к образовательным ресурсам, коммуникационным инструментам и услугам.

- Адаптивные устройства: Использование специализированных устройств и программного обеспечения может помочь в обучении и повседневной жизни.

Наставничество для молодежи с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью — важный аспект социальной поддержки и интеграции. Вот несколько ключевых моментов, которые могут помочь в организации таких программ:

1. Индивидуальный подход: Каждый молодой человек уникален, и важно учитывать его особенности, интересы и потребности. Наставники должны быть готовы адаптировать свои методы работы.

2. Обучение наставников: Наставники должны проходить обучение, чтобы лучше понимать проблемы и потребности молодежи с ОВЗ. Это включает в себя знание основ инклюзии, психологии и особенностей различных

инвалидностей.

3. Создание безопасной среды: Важно, чтобы молодежь чувствовала себя комфортно и безопасно в общении с наставниками. Это способствует открытости и доверию.

4. Развитие навыков: Наставничество должно быть направлено на развитие различных навыков — как социальных, так и профессиональных. Это может включать тренинги, мастер-классы и практические занятия.

5. Поддержка в социализации: Наставники могут помочь молодежи с ОВЗ находить друзей, участвовать в общественных мероприятиях и развивать социальные связи.

6. Психологическая поддержка: Наличие наставника может оказать значительное влияние на уверенность в себе и мотивацию молодежи. Важно обеспечивать эмоциональную поддержку и понимание.

7. Сотрудничество с организациями: Наставничество может быть более эффективным при сотрудничестве с некоммерческими организациями, образовательными учреждениями и государственными структурами.

8. Оценка результатов: Регулярная оценка эффективности программ наставничества поможет выявлять сильные стороны и области для улучшения.

9. Привлечение молодежи: Важно вовлекать самих молодых людей в процесс создания программы, чтобы она соответствовала их ожиданиям и потребностям.

10. Создание сообщества: Наставничество может способствовать формированию сообщества, где молодежь с ОВЗ будет поддерживать друг друга, делиться опытом и находить единомышленников.

Такие программы могут значительно улучшить качество жизни молодежи с ОВЗ, помочь им реализовать свой потенциал и стать активными участниками общества.

## **КИНОТЕРАПИЯ - КАК СПОСОБ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ С УЧЕНИКАМИ**

*Ибрагимова Гульнара Радифовна,  
педагог-психолог МБОУ Гимназия №183, г.Казань,*

Совместный просмотр фильмов практикую давно. Мир так быстро меняется, и как будто время стремительнее бежит. Если раньше могли смотреть полнометражные фильмы и обсуждали их часами, то сейчас такое не прокатывает. Буквально лет 15 назад могли смотреть фильм «Пролетая над гнездом кукушки», дети открыто высказывали свои соображения, свои возмущения, свои ощущения. Мир меняется так стремительно, что для совместного просматривания подбираю короткометражные фильмы. Надо сказать, что есть очень содержательные короткометражные фильмы. Это, пожалуй, как иной рассказ, бывают такие содержательные и объёмные, что превосходят романы. Соответствуя потребностям времени, для совместных просмотров подбираю короткометражные фильмы.

Последний шедевр, который мы разбираем называется «Завтрак». Прекрасно раскрывается отношения как к жизни, так и между супругами. Идеальная жизнь молодого мужчины рушится, когда он обнаруживает реальность. В начале фильма главный герой очень счастлив, улыбается, буквально сияет. Ходит все время в наушниках. Изолированный от всего происходящего вокруг. В белой рубашке и очень интересно сам факт завязывания галстука. Это делает жена и, как заметил один из учеников: «Словно надевают поводок».

Надо отметить, что видение фильма очень отличается от смотрящих. Казалось бы, все 10-ти классники, практически одного возраста, но видение очень отличается. В разных классах ученики обращают внимание на разные моменты. В одном из классов у девочки хватило духа признаться, что именно такой подход у неё был в последних отношениях, которые, как она выразилась, «разумеется завершились ни с чем».

Фильм начинается с утра. Сразу проговаривается, что ждёт его на завтрак? и это неизменно продолжается в течении всего фильма. В начале

фильма главный герой сияет счастьем и говорит жене, что она самая лучшая. Первая встреча с реальностью, когда он наступил на руку лежащего человека. Будучи практически изолированным, он не знает, как себя вести. Попытки поговорить с женой не приводят никакому результату, поскольку она его не слышит и не слушает. Жена вообще говорит ему, что этого не было, тебе показалось. Эпизод газлайтинга.

Интересно ли жене его состояние? В процессе обсуждения есть разные мнения. Например, девочки заметили, что муж только в середине фильма обратил внимание на платье жены, хотя она на завтрак каждое утро приходит в разных нарядах. То есть, выходит, он не замечал не только внешний мир, но и мир внутри своей семьи. Именно девочки обратили внимание на то, что жена не работает. При этом она против ребёнка, потому что «хочет, чтобы муж принадлежал только ей».

В процессе, постепенно Амин начинает видеть реальный мир. Снимает наушники. Попадает в разные ситуации. Но так как давно живёт в своей сказке, не знает, как относиться к реальности. Не может определить кто действительно нуждается в помощи, и как, в какой форме можно помогать. Как у всех людей есть потребность делать добро, и с каким удовольствием он дает деньги попрошайке на улице. Потом ночью встретился с ним, реальность оказалась жестокой.

Любому человеку необходимо человеческое тепло. Каждый хочет быть любимым и любить. Есть ли тепло, любовь между? В продолжении фильма многократно проговаривается: «Я люблю тебя». Любовь ли это? Как вы ребята понимаете любовь? Если любовь в первую очередь — это забота, то кто о ком здесь заботиться? С какой интонацией она разговаривает с мужем, когда он больше всего нуждается в сочувствии. Есть ли сочувствие? А не похоже ли это на использование?

В конце фильма она предлагает начать все с начала, как будто ничего не было. Возможно ли такое? Но муж уже другой. Захочет ли он и дальше жить в неведении. Есть эпизод, где он проговаривает об этом: «Вокруг не все так

хорошо, и ты об этом знаешь»! Можем ли мы жить в этом мире игнорируя всё что творится вокруг? К чему призывает нас взрослая позиция?

Процветание потребительства приводит к тому, что люди и к друг другу относятся чисто потребительски. Фильм очень хорошо иллюстрирует современные отношения. Люди, живущие рядом, казалось бы, близкие люди, но абсолютно не заинтересованные друг в друге. Нет понимания, и к сожалению, нет желания, слышать и слушать друг друга. Каждый как будто живет в своем панцире. Неумение благодарить саму жизнь. Остается загадкой ожидание подрастающих девочек, которые считают, что все нормально, оправдывают холодное отношение жены тем, что она, зато себя любит: «Ну и пусть, да она любит свой комфорт, и это нормально!». Разумеется, взгляды не у всех одинаковые. Достаточно и тех, кто прекрасно видит, как холодно они общаются. Что нет тепла в отношениях. Нет сострадания, участия. Обращают внимание на тон жены, который четко напоминает «командный голос родителя». И мужчина, будучи прекрасным служащим, идеальным мужем, оказался слабый духом.

#### Список литературы:

1. Франц Кафка Превращение (сборник). Литрес
2. Короткометражный фильм «Завтрак» KABA media.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>От духовного завещания к духовному просвещению</b>	
Чернова Е.В.....	3
<b>Мастермайнд и Нетворкинг: современные модели наставничества</b>	
Зайцева А.И.....	6
<b>Роль наставничества при практико – ориентированном обучении в политехническом колледже</b>	
Игнатьева Т.А.....	8
<b>Наставничество при подготовке участников конкурсов и олимпиад по дисциплинам «Русский язык» и «Литература»</b>	
Абдеева А.Х.....	12
<b>Наставничество студентов учреждений СПО на уроках истории с использованием информационно – коммуникационных технологий</b>	
Аль Кайли Г.А. ....	15
<b>Наставничество как ключ к профессиональному росту молодого педагога</b>	
Ахмадуллина А.А. ....	18
<b>Эффективные практики наставничества в работе кураторов групп (классных руководителей)</b>	
Барсова В.И. ....	21
<b>Модель наставничества «Педагог – педагог» в системе СПО</b>	
Бизенкова И.А, Мусина А.М. ....	24
<b>Наставничество в профессиональном становлении молодого педагога</b>	
Иванова Е.И. ....	27
<b>Качественная подготовка профессионала через практики наставничества</b>	
Салихова А.Р. ....	29
<b>Проблемы и перспективы развития наставничества</b>	
Насибуллина А.А. ....	34
<b>Современные цифровые образовательные технологии, как инструмент наставничества</b>	
Плахотина Т.Ю. ....	38
<b>Наставничество, как роль классного руководителя</b>	
Гилязова Е.А. ....	42
<b>Самостоятельная творческая деятельность студентов как основа формирования интеллектуальной базы будущего профессионала</b>	
Гимадиева Р.Г. ....	45
<b>Остазының студентларга практик яктан юнэлдерелгэн эзерлеге</b>	
Нигматзянова Г.В, Хуснетдинова М.Ш....	51
<b>Реализация наставничества в СПО</b>	
Каримова И.А. ....	53
<b>Наставничество в дошкольной образовательной организации</b>	
Шайдуллина Ф.М. ....	56

<b>Наставничество как основа профессионального роста молодого педагога</b>	
<i>Ибатуллина А.Р.</i> .....	58
<b>Не учить, а только помогать учиться</b>	
<i>Галиева И.М.</i> .....	61
<b>Формирование и развитие ценностных ориентаций в современном образовательном пространстве по форме взаимодействия «Педагог – студент»</b>	
<i>Валиуллин С.Х, Архангельская И.А.</i> .....	64
<b>Подготовка студентов с ограниченными возможностями здоровья к чемпионатам «Абелимпикс» по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)</b>	
<i>Уразаева А.М.</i> .....	67
<b>Методическая работа – как элемент наставничества в ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж»</b>	
<i>Пеструхина Т.А., Карпова О.В.</i> .....	70
<b>Учитель, будь ярким солнцем!</b>	
<i>Шайсуварова Л.Х, Галиева И.М.</i> .....	73
<b>Роль института наставничества в формировании профессиональной траектории специалистов на начальном этапе карьеры</b>	
<i>Шакиров М.Р., Заббаров Э.И., Валиев Ф.А.</i> .....	75
<b>Роль наставничества в профессиональном развитии преподавателей и студентов</b>	
<i>Железкова Д.А.</i> .....	79
<b>Эффективные практики наставничества и профориентации в процессе обучения иностранному языку</b>	
<i>Хайруллина Л.З.</i> .....	82
<b>Наставничество в формировании профессиональной компетенции молодого педагога</b>	
<i>Шайхутдинова Г.И.</i> .....	85
<b>Эффективные практики наставничества в профориентации будущих студентов техникума</b>	
<i>Хамитов Н.Ф.</i> .....	88
<b>Элементы организации работы с начинающими (молодыми) преподавателями в техникуме</b>	
<i>Нуретдинова Н.С., Кабирова М.З.</i> .....	93
<b>Модель сотрудничества с классным коллективом при разработке учебных проектов по математике</b>	
<i>Минегалиева И.Д., Лаптева М.П.</i> .....	95
<b>Рост через мудрость: наставничество в профессиональном развитии молодого педагога</b>	
<i>Ильченко А.А.</i> .....	98
<b>Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности</b>	
<i>Воронцова Л.Г., Худякова А.Н.</i> .....	101

<b>Профессиональное взаимодействие педагога – наставника со студентами как способ интерактивного общения</b>	
<i>Низамутдинова А.Ш.</i> .....	104
<b>Практика и эффективность наставничества в процессе проектной деятельности на уроках литературы</b>	
<i>Виноградова Е.А.</i> .....	108
<b>Форма наставничества «учитель – студент» при формировании гибких навыков</b>	
<i>Алеева Г.У.</i> .....	111
<b>Модель наставничества в системе образования и профессионального сопровождения обучающихся в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»</b>	
<i>Голованова О.Н.</i> .....	115
<b>Наставник как пример для подражания</b>	
<i>Исхакова Р.Г.</i> .....	119
<b>Использование средств визуализации на уроках истории и обществознания</b>	
<i>Хайруллина Ф.М.</i> .....	122
<b>Практика наставничества в системе профессионального образования</b>	
<i>Шакирянова Л.И., Мингалеева Э.З.</i> .....	127
<b>Организация наставничества в профессиональном становлении молодого педагога</b>	
<i>Махалова А.Ш...</i> .....	129
<b>Наставничество в профессиональном становлении начинающих преподавателей</b>	
<i>Осипова А.Б., Падюкова А.В..</i> .....	132
<b>Наставничество в профессиональном становлении молодого педагога</b>	
<i>Шакурова Л.З..</i> .....	135
<b>Применение информационных технологий в наставничестве</b>	
<i>Рачкова И.Н.</i> .....	137
<b>Роль наставника в подготовке чемпионата «Абелимпикс»</b>	
<i>Юнусова Ф.Ф.</i> .....	139
<b>Особенности наставничества для молодежи с ОВЗ и инвалидностью</b>	
<i>Надришина Н.М.</i> .....	143
<b>Кинотерапия - как способ групповой работы с учениками</b>	
<i>Ибрагимова Г.Р.....</i>	146

**СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ  
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

*март 2025 год*

*Корректура авторов*

---

Оригинал макет Липатова О.Н.

Лаборатория оперативной печати  
Казанского педагогического колледжа  
420087, г. Казань, ул. Даурская, дом 30, ком. 49 а.