

# Образование карьера ОКО общество



12+

Учредитель журнала — ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»

№ 2 (77)  
2023



- От теории к практике
- Наставничество: формы реализации
- Социально-педагогические аспекты наставничества
- Педагог – Наставник – Друг
- Чемпионатное движение
- Преподаватель года: эссе



**КРИПО**  
КУЗБАССКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ  
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

# КОНКУРС «ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА»

В рамках Года педагога и наставника с 13 марта по 13 апреля 2023 года в Кузбассе проходил конкурс «Лучшие практики наставничества», организованный Региональным центром наставничества ГБУ ДПО «КРИПО»

Конкурс направлен на развитие разных форм наставничества, повышение социального статуса наставника, признание роли и места наставника в обществе, развитие возможности системного поощрения наставников, распространение лучшего опыта наставников Кузбасса.

Наиболее активно свой опыт наставничества представили образовательные организации Кемерово и Новокузнецка, специалисты которых выступили на очном этапе конкурса во всех номинациях. Широко была раскрыта форма наставничества «педагог — педагог», реализуемая в образовательных организациях профессионального, общего и дополнительного образования и не теряющая своей актуальности.

Весьма интересно продемонстрировали свой опыт образовательные организации, реализующие такие формы наставничества, как «ученик — ученик», «студент — студент», «студент — ученик», а также «работодатель — ученик», «работодатель — студент». При невысокой конкуренции в этих конкурсных номинациях выбор победителей стал сложной задачей, поскольку все участники представили достойные работы.

Главный совет, который конкурсанты дают своим коллегам, — не бояться приступать к такому новому для себя направлению, как наставничество. Такой аспект деятельности мотивирует наставника к непрерывному личностному и профессиональному росту, позволяет осознать значимость и востребованность накопленного опыта. Безусловно, это дополнительная нагрузка, требующая и усилий, и времени, но, по мнению конкурсантов, отдача, которую наставник получает в результате, стоит того.

Благодарим всех педагогов, принимавших участие в конкурсе, за активность и профессионализм!

*Т. А. Стальмакова, начальник Регионального центра наставничества ГБУ ДПО «КРИПО»*





## Уважаемые коллеги!

Журналу ОКО в этом году исполнилось 20 лет! Как много всего было за эти годы: журнал освещал и продолжает освещать актуальные тренды и тенденции в среднем профессиональном образовании. Мы будем продолжать поддерживать и развивать традиции нашего журнала, и вместе с вами, уважаемые авторы, сделаем журнал полноценным источником информации для профессионального сообщества.



В Год педагога и наставника в очередном выпуске мы постарались уделить большое внимание реализации целевой модели наставничества. В рубриках «От теории к практике» и «Наставничество: формы реализации» авторы широко раскрывают характерные черты и особенности института наставничества, рассказывают о практике наставнической деятельности в своих образовательных учреждениях. В рубрике «Социально-педагогические аспекты наставничества» анализируется специфика работы наставника с трудными подростками, сиротами и детьми с особыми образовательными потребностями, особенности наставничества в инклюзивной среде, что очень значимо для современного общества. Работы в рубрике «Педагог — Наставник — Друг» представлены в форме эссе. С опытом работы эксперта чемпионата «Абилимпикс» и особенностями подготовки к Чемпионату по профессиональному мастерству «Профессионалы» в Донецкой Народной Республике можно познакомиться в рубрике «Чемпионатное движение».

Кроме того, в данном выпуске журнала опубликованы эссе финалистов конкурса «Преподаватель года — 2023» на тему «Мое педагогическое кредо».

Искренне надеюсь, что каждый читатель найдет здесь что-то интересное для себя. Благодарю всех членов редакционного совета журнала за проделанную работу, а всем будущим авторам журнала желаю новых научных открытий и творческих успехов!

*Главный редактор журнала,  
канд. филол. наук, доцент  
С. В. Стеванович*

*Информационное,  
педагогическое,  
научно-методическое издание*

### Редакционный совет

Д. А. Алференко  
Е. Л. Касьяник  
Е. А. Коровка  
В. И. Сьянов

### Главный редактор

С. В. Стеванович

### Редактура

А. Ю. Подберезина

### Верстка

Е. В. Зейц

### Фотограф

М. Н. Возный

### Печать

А. В. Богданов

### Учредитель журнала

ГБУ ДПО «КРИПО»

### Адрес редакции

650070, Российская Федерация,  
Кемеровская область, г. Кемерово,  
ул. Тухачевского, 38а  
Телефон, факс: (3842) 31-09-72  
E-mail: oko@kirpo.ru

### Адрес издателя

650070, Российская Федерация,  
Кемеровская область, г. Кемерово,  
ул. Тухачевского, 38а  
E-mail: krirpo@krirpo.ru  
Сайт: www.krirpo.ru

Тираж 500 экземпляров

Заказ № 602

Номер подписан в печать 21.06.2023

Дата выхода в свет 23.06.2023

Усл. печ. л. 11,83

Журнал зарегистрирован  
в Управлении Федеральной службы  
по надзору в сфере связи,  
информационных технологий  
и массовых коммуникаций  
по Кемеровской области.  
Регистрационный номер  
ПИ № ТУ42-00810

Цена: 435 рублей

Отпечатано в типографии  
ГБУ ДПО «КРИПО»  
650070, Российская Федерация,  
Кемеровская область, г. Кемерово,  
ул. Тухачевского, 38а

# СОДЕРЖАНИЕ

## От теории к практике

<b>Стальмакова Т. А., Хлудова С. В.</b> Организационно-методическое сопровождение внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Кузбасса.....	3
<b>Неделько С. С., Максимова Е. А.</b> Наставничество как канал получения опыта.....	7
<b>Рылова Н. Т.</b> Наставничество в педагогических классах сельской школы.....	12
<b>Алексеева М. С.</b> Современное наставничество: новые черты и технологии.....	14
<b>Айтмагамбетова А. Д.</b> Роль наставника в повышении качества образования школы.....	16
<b>Будникова О. И.</b> Основные направления реализации целевой модели наставничества в муниципалитете .....	19
<b>Лесникова Н. С., Латышева А. С.</b> Формирование и развитие профессиональной компетентности педагогов через организацию наставничества .....	21
<b>Липовская Т. В., Старицына О. П.</b> Реализация системы наставничества педагогических кадров посредством программы внутрифирменного обучения «Школа начинающего педагога» .....	24
<b>Михайловская И. В., Шарабарина В. В.</b> Наставничество в профессиональном становлении педагога дополнительного образования .....	26
<b>Лямкина Л. С.</b> Организация наставничества в системе профессионального воспитания в Прокопьевском строительном техникуме .....	29
<b>Мостовых Т. Н., Терещенко А. И.</b> Роль наставничества в процессе профессионального становления молодого педагога .....	31
<b>Неведрова Е. В., Вербовая И. Н.</b> Мониторинг и оценка эффективности наставничества при реализации проекта развития кадрового потенциала «К вершинам мастерства» .....	34
<b>Устинова В. С., Комова Т. Г.</b> Наставничество: модель мотивации «могу — хочу» .....	37
<b>Чекина М. Л., Резник Е. Н.</b> Методическое сопровождение работы педагогов-наставников с молодыми специалистами .....	39
<b>Сафонова В. Г., Волкова Е. Д.</b> Наставничество как возможность решения проблем дефицита квалифицированных кадров в среднем профессиональном образовании .....	41

## Наставничество: формы реализации

<b>Степанов И. Д.</b> Наставничество как метод эффективного взаимодействия в системе «работодатель — студент» .....	46
<b>Смолякова Т. В.</b> Совместные методические дни школы и ее филиалов как элемент наставничества в форме «школа — школа».....	49

<b>Изотова Н. М.</b> Форма наставничества «педагог — педагог» на практике.....	52
<b>Суфиярова Т. С.</b> Формирование системы наставничества для подготовки будущего специалиста .....	54
<b>Чудакова А. Г., Викторова О. В.</b> Наставничество как фактор личностного роста.....	56
<b>Сухачева И. А.</b> Реализация целевой модели наставничества в форме «студент — студент» в Беловском политехническом техникуме .....	58

## Социально-педагогические аспекты наставничества

<b>Арнст Е. А.</b> Организация наставнической деятельности в отношении обучающихся с ОВЗ, сирот и опекаемых.....	61
<b>Серова Н. А.</b> Наставничество детей-сирот в период постинтернатной адаптации .....	63
<b>Залашкова О. Н.</b> Инклюзивная среда и особенности наставничества в ней.....	67
<b>Симонова Е. Ф., Давличарова Е. А.</b> Наставничество в работе с обучающимися с особыми образовательными потребностями... ..	69
<b>Кривцова Е. В.</b> Педагогические технологии в деятельности наставников с трудными подростками .....	71

## Педагог — Наставник — Друг

<b>Онасенко Г. А.</b> Мой путь в наставничестве .....	73
<b>Хлудова С. В.</b> Спасибо наставнику! .....	74
<b>Булгакова К. А.</b> Путь начинающего педагога.....	75
<b>Мамонтова К. П.</b> Мой наставник.....	76

## Чемпионатное движение

<b>Мирошниченко Е. В.</b> Чемпионатное движение как стимул развития компетенций профессионального мастерства.....	78
<b>Романовский С. А., Мельников С. В., Дорогавцева О. И.</b> Из опыта участия в качестве эксперта на VIII Региональном чемпионате «Абилимпикс — 2023» в Кузбассе (компетенция «Сетевое и системное администрирование»)...	80

## Преподаватель года: эссе

### Работы финалистов конкурса «Преподаватель года — 2023»

<b>Асмак Е. В.</b> .....	86
<b>Ильенко С. В.</b> .....	88
<b>Кабриль Т. Б.</b> .....	90
<b>Котовщикова М. А.</b> .....	91
<b>Куторкина Н. Г.</b> .....	93
<b>Литвин В. В.</b> .....	94
<b>Савостьянич А. С.</b> .....	96
<b>Непша О. В.</b> .....	98
<b>Рындина Н. В.</b> .....	99
<b>Усманов А. С.</b> .....	101



## ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КУЗБАССА

*Стальмакова Татьяна Анатольевна, начальник Регионального центра наставничества  
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», г. Кемерово*  
*Хлудова Светлана Владимировна, методист Регионального центра наставничества  
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»,  
отличник народного просвещения, г. Кемерово*

Возрождение института наставничества приобрело особую актуальность в последние несколько лет. В настоящее время потенциал наставничества активно развивается и расширяется, уже не подвергается сомнению тот факт, что с помощью систематизации эффективных практик наставничества и полноценной интеграции наставнических программ в образовательную деятельность можно добиться положительных результатов в реализации образовательных программ общего, дополнительного и среднего профессионального образования. Наставничество обретает особый статус, становится частью государственной политики. И это еще раз подтверждается тем фактом, что 2023 год Указом Президента РФ объявлен Годом педагога и наставника. В рамках этого года планируется обсуждение таких стратегически важных вопросов, как создание профессионального стандарта «педагог — наставник», «методист — наставник», разработка закона РФ «О наставничестве», создание ассоциации наставников России, системы мотивации наставников.

Главная цель Года педагога и наставника — повышение престижа педагогической деятельности, значимости и ценности тех людей, кто помогает другим выявить и использовать внутренние ресурсы человека и общества.

В нормативно-правовых документах различных уровней (федерального, регионального,



**Т. А. Стальмакова**



**С. В. Хлудова**

локального) обозначены направления наставнической деятельности:

- развитие разных форм наставничества: «ученик — ученик»; «педагог — педагог»; «студент — ученик»; «работодатель — ученик»; «работодатель — студент»; «руководитель образовательной организации — педагог»; «педагог вуза / колледжа — молодой педагог образовательной организации»; «социальный партнер — педагогический работник образовательной организации»;
- создание локальной нормативной базы наставничества в организации (положение, программа, индивидуальный план, приказы);
- организация наставнической деятельности как годового цикла мероприятий; участники: куратор (ответственный в ОО), координатор (ответ-



ственный в муниципалитете) — наставники — наставляемые;

- организация обучения наставников, наставляемых в ОО;
- организация и проведение мониторинга эффективности наставнической деятельности;
- трансляция успешного опыта, использование средств информации, коммуникации для популяризации наставничества.

Новый этап развития наставничества в России и, соответственно, в Кузбассе начался с издания Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

В апреле 2020 года издано Распоряжение Губернатора Кемеровской области — Кузбасса № 38-рг «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования» и издан аналогичный приказ Министерства образования и науки Кузбасса, на основании которого создан Региональный центр наставничества на базе ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования». В соответствии с этим приказом Региональный центр наставничества наделен функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества в образовательных организациях общего, дополнительного и среднего профессионального образования, расположенных на территории Кемеровской области — Кузбасса.

На основании данных нормативных документов внедрение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях общего, дополнительного и профессионального образования Кузбасса началось с 01.09.2020 года.

Методология (целевая модель) наставничества значительно расширила понятие «наставничество», раздвинула его границы, придала больший потенциал институту наставничества в России, вобрав то лучшее, что накопила отечественная история наставничества.

Авторы Методологии (целевой модели) наставничества определяют целевую модель наставничества как «систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ

наставничества в образовательных организациях», а методологию наставничества как «систему концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющую понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого» [1, с. 4]. Целевая модель наставничества структурировала и систематизировала процессы развития наставничества, выделила основные формы наставничества и требования к субъектам наставнической деятельности.

Осуществляя функции организационного, методического, аналитического сопровождения и мониторинга программ наставничества в образовательных организациях Кузбасса, Региональный центр наставничества в своей деятельности руководствуется основными концептуальными положениями Методологии (целевой модели) наставничества, ориентируясь на то, что «цель внедрения ЦМН — максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории РФ» [1, с. 4].

В 2022 году в соответствии с пунктом 33(1) Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273, руководствуясь методическими рекомендациями Министерства просвещения РФ, разработанными совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ, по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Министерство образования Кузбасса издает приказ от 20.06.2022 № 1605, согласно которому образовательные организации должны обеспечить утверждение положения о системе наставничества педагогических работников; проведение мониторинга внедрения системы наставничества ежегодно (31 декабря); ГБУ ДПО «КРИПО» оказывает методическое сопровождение внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального образования; ГОУ ДПО (ПК) С «КРИПКиПРО» ведет методическое сопровождение внедрения системы



наставничества педагогических работников образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Следует отметить, что Региональный центр наставничества ГБУ ДПО «КРИПО» осуществляет методическое сопровождение всех форм наставничества, представленных в Методологии (целевой модели) наставничества и внедряемых в образовательных организациях всех уровней образования, а также организует проведение мониторинга эффективности наставнической деятельности. Тогда как Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГОУ ДПО (ПК) С «КРИПКПРО» осуществляет методическое сопровождение и проведение мониторинга эффективности наставнической деятельности по форме «педагог — педагог» в образовательных организациях общего и дополнительного образования.

В 2022 году в рамках реализации областного закона № 103-ОЗ «О наставничестве над несовершеннолетними в Кемеровской области — Кузбассе» Региональный центр наставничества организовал обучение наставников над несовершеннолетними, состоящими на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних по темам: «Использование педагогических технологий в планировании деятельности наставника с трудными подростками», «Межличностные конфликты и роль наставника в их преодолении», «Роль наставника в развитии коммуникативных качеств личности».

Специалисты Регионального центра наставничества разработали и реализовали дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и организации обучения всех категорий специалистов, задействованных в процессе наставничества: педагоги-наставники, кураторы наставнической деятельности в образовательных организациях, координаторы наставничества в муниципалитетах, специалисты муниципальных наставнических центров («Деятельность муниципальных центров наставничества», «Наставничество в деятельности образовательной организации СПО», «Наставничество в деятельности образовательной организации», «Деятельность кураторов, наставников образовательных организаций общего образования по реализации целевой модели наставничества», «Наставничество в деятельности организаций дополнительного образования детей»). Реализация программ повышения квалификации по наставнической деятельности реализуется ежегодно, повышение квалификации по данному направлению за 3 года прошли 1467 человек.

Региональный центр наставничества организовал деятельность пяти базовых площадок по теме «Научно-методическое и организационное сопровождение внедрения целевой модели наставничества в ПОО», ими стали 4 педагогических колледжа Кузбасса и ГАПОУ «КузТАГиС». Результаты деятельности этих площадок представлены в декабре 2022 года в виде пакета разработанных нормативно-правовых документов по организации наставнической деятельности: нормативных локальных актов; системы мотивирования и стимулирования наставников; диагностических материалов на определение потребности и эффективности наставничества среди обучающихся, педагогов и представителей организаций-партнеров; методических материалов по вопросам внедрения целевой модели наставничества; примерных договоров с предприятиями и организациями о совместной реализации программ учебной и производственной практики.

В настоящее время создан временный научно-исследовательский коллектив (ВНИК) по теме «Реализация целевой модели наставничества и повышение качества работы образовательной организации СПО», в котором объединили усилия специалисты 8 образовательных организаций профессионального образования с целью успешного прохождения производственной практики и дальнейшего трудоустройства по полученной специальности обучающихся СПО.

Региональный центр наставничества выстраивает систему работы с наставниками, кураторами, координаторами наставнической деятельности по развитию всех форм наставничества, предусмотренных целевой моделью наставничества через комплекс мероприятий: реализацию дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, выездные консультации на территории, онлайн-семинары, проведение мониторингов эффективности реализации программ наставничества, деятельность базовых площадок по наставничеству.

Анализ полученных результатов мониторинга эффективности внедрения целевой модели наставничества, проведенного в организациях общего и профессионального образования в течение 2020–2022 гг., позволяет:

- планировать организационно-методическую и информационную деятельность центра;
- выявлять положительный опыт наставнической деятельности;
- вносить предложения по совершенствованию деятельности наставников;
- определять ключевые проблемы, сильные и слабые стороны наставнической деятельности



в муниципальных системах образования и образовательных организациях среднего профессионального образования;

- развивать и популяризировать различные формы наставничества.

В 2021 году для кураторов и наставников образовательных организаций, муниципальных координаторов по наставничеству Региональным центром наставничества издано методическое пособие «Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса». В пособии раскрыты организационные механизмы целевой модели наставничества, планирование и реализация программ наставничества, критерии оценки эффективности программ наставничества, подходы к управлению программой, а также практические разработки победителей областного конкурса «Лучшие программы наставничества».

Первый областной конкурс «Лучшие программы наставничества», состоявшийся в 2021 году, позволил увидеть, насколько в отдельно взятых образовательных организациях процесс наставничества методологически проработан и представляет собой целостную систему, выстроенную в соответствии с потребностями и интересами образовательной организации. В конкурсе «Лучшие программы наставничества» приняли участие 59 образовательных организаций. Конкурс позволил выявить, насколько активно образовательные организации Кузбасса участвуют в реализации целевой модели наставничества в различных формах наставничества, способствовал формированию банка программ наставничества, определил концепции наставнической деятельности, механизмы реализации программ наставничества, управление данной программой в образовательной организации.

В 2022 году конкурсную эстафету продолжил другой областной конкурс «Лучшие практики наставничества», на который было подано 23 заявки. В Положении о конкурсе были учтены все формы наставничества, предусмотренные целевой моделью наставничества: «Наставничество в образовании» (форма наставничества «учитель — учитель»); «Дети учат детей» («ученик — ученик», «студент — ученик», «студент — студент»); «Наставничество на производстве» («работодатель — ученик», «работодатель — студент»). Конкурс позволил выявить эффективные наставнические практики во всех формах наставничества, которые тиражированы в электронном сборнике работ победителей и призеров этого конкурса, изданном в декабре 2022 года. В апреле 2023 года конкурс состоялся во второй раз, инте-

рес к нему возрос: в конкурсе приняло участие 35 наставников, представивших все разнообразие форм наставничества в соответствии с целевой моделью.

Значимым образовательным событием начала 2023 года стал областной форум «Я — наставник», который органично вписался в цикл мероприятий, посвященных Году педагога и наставника, и реализацию Методологии (целевой модели) наставничества. В рамках этого события состоялось широкое обсуждение практик наставничества как ресурса для развития человеческого потенциала; обмен опытом по развитию различных форм наставничества и обсуждение практических вопросов становления института наставничества в образовательных организациях Кузбасса. На двух презентационных площадках с учетом специфики образовательных организаций общего, дополнительного и профессионального образования наставники и кураторы, педагоги и студенты, методисты и руководители представили опыт наставнической деятельности. Участники форума внесли предложения по развитию движения наставничества в образовательных организациях Кузбасса:

- разработка механизмов участия работодателей в реализации целевой модели наставничества по сопровождению и дальнейшему трудоустройству выпускников, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- разработка программы «Школа наставничества» для представителей работодателей с целью развития института наставничества во взаимодействии образовательных организаций и работодателей;

- использование технологий наставничества в воспитательной работе с учетом воспитательного потенциала наставничества, в том числе над категорией несовершеннолетних, состоящих на учете в системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также на внутришкольном учете в соответствии с областным законом от 05.10.2022 № 103-ОЗ «О наставничестве над несовершеннолетними в Кемеровской области — Кузбассе»;

- популяризация наставнической деятельности с целью привлечения наставников из числа общественников, бывших выпускников, потенциальных работодателей, старшеклассников, студентов;

- формирование муниципальной и региональной базы наставников по всем формам целевой модели наставничества, организация подготовки наставников для работы с наставляемыми не только своей образовательной организации, но и удаленно;



- обеспечение 100 % охвата наставнической деятельностью молодых специалистов с целью их закрепления в профессии и на новом рабочем месте;

- поддержка и развитие наставнической деятельности среди педагогов, ориентируясь на решение существующих проблем, преодоление трудностей в профессиональной деятельности с помощью реверсивного наставничества (наставники / наставляемые — опытные педагоги, заинтересованные в непрерывном развитии профессиональных компетенций);

- развитие наставнической деятельности среди студентов и обучающихся, используя в качестве основы для реализации наставничества деятельность по следующим направлениям: конкурсы, проектная деятельность, гражданско-патриотические, волонтерские, экологические проекты и другое;

- использование наставнической деятельности как дополнительного и эффективного инструмента в разрешении проблем и в преодолении трудностей, существующих в личностном развитии подростков и молодежи, в становлении специалиста, в жизнедеятельности образовательной организации.

Состоявшийся форум — еще один шаг на пути решения задач, которые стоят сегодня перед сообществом педагогов и наставников. Обозначенные на форуме проблемы и задачи будут положены в основу планирования деятель-

ности Регионального центра наставничества по организационно-методическому сопровождению наставнической деятельности в образовательных организациях Кузбасса.

Проводимая Региональным центром наставничества в течение трех лет работа позволила обобщить сложившийся положительный опыт внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях общего, дополнительного и профессионального образования, увидеть приоритетные направления в деятельности наставников и потенциал развития форм наставничества в соответствии с целевой моделью наставничества. Проводимая в образовательных организациях работа подтверждает, что ресурсы и перспективы наставничества в профессиональном, личностном, социальном развитии наставляемого высоки и способствуют развитию производственной, образовательной и социальной сфер деятельности человека и общества в целом.

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Н. Ю. Синягина [и др.] 267 с. [Электронный ресурс] URL: [https://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая\\_модель\\_5.12.2019\\_для\\_рассылки.pdf](https://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель_5.12.2019_для_рассылки.pdf) (дата обращения: 15.03.2023).

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КАНАЛ ПОЛУЧЕНИЯ ОПЫТА

**Неделько Светлана Степановна**, заместитель директора по учебной работе

ГАПОУ «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий», г. Новокузнецк

**Максимова Елена Александровна**, старший методист

ГАПОУ «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий», г. Новокузнецк

В условиях модернизации системы образования в России, когда метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции, возникает острая потребность в наставничестве, которое позволяет органически соединить профессиональное развитие педагога, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный и при этом эффективный метод адаптации наставляемого к новым условиям.



**С. С. Неделько**



**Е. А. Максимова**



Сегодня наставничество используется по своему основному профилю — профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения. К примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другие. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

В современной интерпретации наставничество — это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. Наставником может стать каждый для каждого.

В образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса должно сформироваться сообщество педагогов, студентов, работодателей и родителей. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества. Наставничество — это канал получения опыта, с помощью которого участники образовательного процесса могут получить знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку и доверительными, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

С целью максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников и обучающихся еще в декабре 2019 года Министерством просве-

щения Российской Федерации была утверждена Методология (целевая модель) наставничества обучающихся. Реализация модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». В Кемеровской области образовательные организации приступили к реализации модели на основании приказа Министерства образования и науки от 17.04.2020 года № 782 «О внедрении в Кемеровской области — Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования». Именно с этого приказа наш колледж стал площадкой для внедрения целевой модели наставничества и коллектив активно включился в работу (рис. 1).

Для успешной реализации персонализированных программ наставничества еще на первом этапе были определены условия и ресурсы. Кадровыми ресурсами стали: руководители, разделяющие ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития; куратор реализации программы наставничества; наставники и наставляемые. Организационно-методическими и организационно-педагогическими условиями реализации системы (целевой модели) наставничества стали разработанные локальные нормативные и распорядительные акты, дорожная карта по реализации программ наставничества, цифровая информационно-коммуникационная среда колледжа. Для мотивирования и стимулирования наставнической деятельности педагогов были определены размеры выплат стимулирующего характера, а также возможность награждения наставников дипломами и благодарственными письмами. Специалисты методической службы колледжа включились в работу по оказанию научно-методической, учебно-методической, информационно-аналитической помощи педагогам, предварительно пройдя обучение на курсах повышения квалификации по вопросам внедрения системы наставничества.

Разработанная в колледже схема наставничества включала три формы: «педагог — педагог», «студент — студент» и «работодатель — студент».

Заместители директора по учебной и воспитательной работе совместно с куратором и руководителями форм наставничества разработали механизм реализации наставничества в колледже и определили содержание работы.

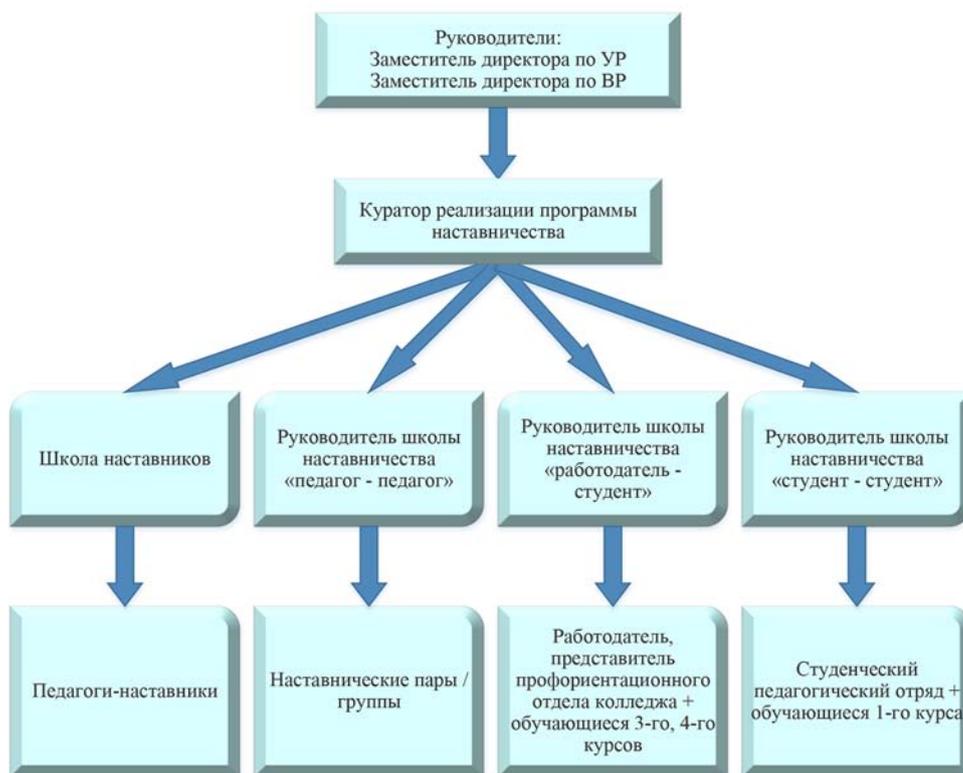


Рис. 1. Модель наставничества в ККАСЦТ

На втором этапе в сентябре 2021 года было проведено формирование базы потенциальных наставляемых и наставников. На основе анализа потребности в обучении с ориентацией на критерии отбора и личного заявления на участие в программе наставничества преподавателей, работодателей и обучающихся после обучения были окончательно сформированы и утверждены наставнические пары / группы, разработаны индивидуальные планы работы.

Нужно отметить, что в «Школе наставников» обучались только наставники из формы «педагог — педагог». Первичное обучение наставников прошло по трем направлениям: «Самоанализ и навыки самопрезентации», «Обучение эффективным коммуникациям», «Разбор этапов реализации программы наставничества». Все наставники получили сертификат об обучении (6 часов).

Третий этап реализации проекта длился с октября 2021 года по май 2022 года и включал в себя планомерную работу наставнических пар / групп.

Руководитель формы «педагог — педагог» разделил всех наставляемых на две группы:

1. Молодые специалисты, у которых есть проблемы в освоении нового вида деятельности (период адаптации).
2. Вновь прибывшие специалисты (порой с большим стажем работы), которым также

необходимо успешно пройти период адаптации в учреждении. Часто они ощущают себя некомфортно в мире новых образовательных технологий, испытывают кризис профессионального роста или находятся в ситуации профессионального выгорания.

Все наставляемые этой формы наставничества проходили обучение один раз в месяц в «Школе молодого и вновь прибывшего педагога». В ходе взаимодействия между руководителем формы, наставником и наставляемым успешно произошло закрепление на месте работы, повысился профессиональный уровень, была создана комфортная профессиональная среда внутри учебного заведения, позволяющая решать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Руководителем формы «студент — студент» была выбрана форма взаимодействия «лидер — пассивный». Наставниками стали обучающиеся (лидеры) из числа членов педагогического отряда колледжа «Восток юности». Наставляемые — студенты первого курса, недостаточно мотивированные к обучению, общественной жизни колледжа, испытывающие трудности с адаптацией коллективе.

Взаимодействие наставника и наставляемого проводилось в режиме внеурочной деятельно-



сти: организация совместных конкурсов и проектов, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество. В ходе совместной деятельности работа наставников была направлена:

- на раскрытие личностного, творческого потенциала наставляемого;
- выявление и повышение мотивации к творческой и социально значимой деятельности;
- развитие способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные поручения;
- формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого;
- оказание помощи в преодолении подросткового кризиса, самоидентификации, формировании жизненных ориентиров наставляемого.

Руководителем формы «работодатель — студент» на основе данных анкетирования были выбраны группы студентов-наставляемых, которые не видят карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе. В ходе работы проводились мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера с участием представителей предприятий; семинары-практикумы «Основы эффективного собеседования. Составление резюме» и «Собеседование с работодателем: вопросы и ответы» и др.

В нашей практике свою эффективность показало флэш-наставничество (FlashMentoring), где любому члену педагогического коллектива была предоставлена возможность выступить в роли наставника. Параллельно в колледже проходило корпоративное обучение всего педагогического коллектива по трем направлениям: цифровая компетентность, проектная деятельность и бережливые технологии. Преподаватели, которые в полном объеме владели навыками по этим направлениям корпоративного обучения, независимо от возраста, стали центральными фигурами во флэш-наставничестве. Практика показала, что возрастной барьер не мешал педагогам эффективно взаимодействовать.

Слияние двух направлений деятельности (реализация модели наставничества по трем формам и корпоративное обучение) привело к созданию в колледже настоящего коллектива единомышленников, гармонично объединило людей, с одной стороны, неуверенных в себе, но желающих учиться, а с другой стороны, достигших высот профессионализма и имеющих острую потребность делиться бесценным опытом.

В конце 2021/22 учебного года на четвертом завершающем этапе были проведены ито-

говые мероприятия в каждой из форм наставничества. На итоговом отчетно-аналитическом совещании, где присутствовали все ответственные за реализацию наставничества в колледже специалисты, были представлены успехи, трудности и перспективы их преодоления в следующем учебном году по каждой наставнической паре / группе. Руководители форм провели оценку реализации программы наставничества на основе анкет наставников и наставляемых «Удовлетворенность организацией наставнической деятельности в ГАПОУ ККАСиЦТ». Куратором был проведен анализ, который позволил выявить соответствие между условиями организации программы наставничества колледжа и требованиями, принципами целевой модели наставничества.

Общий итог внедрения системы наставничества был подведен на заключительном заседании педагогического совета, где были награждены наставники, внесшие вклад в профессиональное становление и адаптацию молодых и вновь прибывших специалистов, наставники, внесшие вклад в раскрытие личностного и творческого потенциала обучающихся, и наставники, которые способствовали формированию активной осознанной позиции обучающихся в отношении профессионального становления и построения профессиональной траектории.

Результаты целевой модели наставничества были достигнуты не полностью (табл. 1).

При реализации каждой из форм наставничества педагогический коллектив столкнулся с массой сложностей, порой неожиданных. Об этом можно написать не одну статью, но главный вывод был сделан — для того, чтобы устранить выявленные недостатки, слабые стороны и усилить имеющиеся положительные результаты наставнической деятельности колледжа, в 2022/23 учебном году необходимо менять подходы к деятельности в каждой форме наставничества и скорректировать механизм реализации.

С начала учебного года каждая из форм наставничества расширена с целью более персонализированного подхода к наставляемым. Так, в форме «педагог — педагог» решено выделить три группы наставляемых:

- 1) молодые специалисты без опыта работы (адаптация к новому виду деятельности);
- 2) молодые специалисты со стажем работы один-два года (практико-ориентированная деятельность);
- 3) вновь прибывшие педагоги с опытом работы (паритетное наставничество).

Форма «студент — студент» будет реализовываться в рамках проведения воспитательной



**Результаты целевой модели наставничества**

Положительные стороны	Недостатки работы	Уровень удовлетворенности участием в проекте
<b>Форма «студент — студент»</b>		
<p><b>Наставляемые:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• приняли участие в областной Школе актива, в Школе КВН, Форуме по финансовой грамотности, Дне открытых дверей, мероприятиях патриотической направленности;</li> <li>• стали активными членами студенческого актива колледжа;</li> <li>• стали добровольцами волонтерского центра колледжа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• малое количество наставнических пар;</li> <li>• доля подростков от общего количества обучающихся, вошедших в программу наставничества — 0,5% (8 чел.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• удовлетворенность наставляемых — 78 %;</li> <li>• удовлетворенность наставников — 92 %;</li> </ul>
<b>Форма «работодатель — студент»</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• укрепление связей между работодателями и колледжем;</li> <li>• расширение возможностей взаимодействия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низкая активность работодателей вследствие производственной загруженности;</li> <li>• отсутствие системы материального поощрения работодателя в роли наставника;</li> <li>• доля подростков от общего количества обучающихся, вошедших в программу наставничества — 24 % (274 чел.);</li> <li>• доля предприятий, предоставивших наставников — 36 % (35 чел.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• удовлетворенность наставляемых — 75 %;</li> <li>• удовлетворенность наставников — 82 %</li> </ul>
<b>Форма «педагог — педагог»</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % охват всех молодых и вновь прибывших специалистов (19 чел.);</li> <li>• 100 % эффективное прохождение адаптационного периода;</li> <li>• высокий уровень мотивации к самообразованию и профессиональному росту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• тематика занятий в Школе молодого и вновь прибывшего педагога была полезна в большей степени для молодых специалистов;</li> <li>• отсутствовал дифференцированный подход к обучению специалистов с разным стажем и опытом работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• удовлетворенность наставляемых — 80 %;</li> <li>• удовлетворенность наставников — 85 %;</li> </ul>

работы в колледже. Планируются две формы взаимодействия: «лидер — пассивный» и «равный — равному».

Нами решено ввести новую форму наставничества — «взрослый — студент», где наставником будет социальный педагог или педагог-психолог.

Форма «работодатель — студент» также трансформируется и будут выделены два направления работы. Первое направление с группами студентов по самоидентификации в профессиональной сфере, второе направление — работа в парах над созданием производственных проектов.

Такое многостороннее вовлечение студенческого и педагогического коллективов в работу потребует немало усилий от всех заинтересованных сторон. Насколько будет эффективным

использование новых подходов и форм наставничества, которые приняты нами, покажет время, и мы обязательно поделимся результатами нашей работы в следующих публикациях. Возможно, они помогут кому-то избежать ошибок, дадут подсказку или подтолкнут к действиям. А коллектив нашего колледжа, имея двухлетний опыт работы по реализации целевой модели наставничества, уже сформулировал новые задачи и работает над их решением. Указ Президента о объявлении 2023 года Годом педагога и наставника еще раз говорит о высокой потребности нашего общества в высококвалифицированных педагогах, о важности работы наставников. И даже в эпоху цифровизации живой душой любого образовательного проекта был, есть и останется педагог.



## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КЛАССАХ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ

*Рылова Надежда Тихоновна, кандидат педагогических наук, г. Ленинск-Кузнецкий*



На современном этапе развития нашего общества первоочередной задачей школы является обучение школьников на уровне усвоения и применения полученных знаний, достаточном для дальнейшего обучения в высших и профессиональных образователь-

ных организациях. Данная задача невыполнима без участия в образовательном процессе квалифицированных педагогических кадров. Проблема нехватки квалифицированных педагогических кадров в образовательных учреждениях в настоящее время является наиболее актуальной.

Профессиональная ориентация обучающихся на профессию педагога является одной из важных задач в условиях подготовки педагогических кадров для опережающего развития Кузбасса. Практика показывает, что около четверти абитуриентов педагогических университетов попадают в вуз лишь по причине недостаточности баллов ЕГЭ для поступления на другие направления подготовки.

И. С. Сергеев, доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник ФИРО РАНХиГС считает, что практикоориентированность профориентации «предполагает использование деятельностных форм профориентационной работы со школьниками, с их погружением в реальный профессиональный или квазипрофессиональный контекст» [2]. В качестве одной из таких практико-ориентированных форм можно рассматривать педагогические классы. В современных условиях педагогический класс — это форма обучения, содержательно и технологически ориентированная на приобщение обучающихся к педагогической культуре и педагогическим профессиям [1]. Цель педагогических классов — актуализация процесса сознательного выбора профессии педагога, выявление возможностей обучающихся в области освоения профессии педагога и наличия у них профессионально значимых качеств.

На протяжении трех лет на базе Чкаловской основной общеобразовательной школы Ленинск-

Кузнецкого муниципального округа в рамках часов внеурочной деятельности функционирует проективная модель деятельности педагогического класса. Обучающимся педагогического класса предлагается изучение дополнительной общеразвивающей программы «Введение в педагогику», состоящей из модулей:

- «История становления педагогики как науки»;
- «Система общего образования Российской Федерации в нормативных документах»;
- «Специальная диагностика»;
- «Особенности педагогической профессии»;
- «Психическое развитие и формирование личности ребенка»;
- «Предмет дидактики. Ее основные категории»;
- «Педагогические мастерские».

Изучив данный курс, обучающиеся должны сделать выводы о своей профессиональной пригодности в сфере профессий, связанных с обучением и воспитанием детей. Это обеспечивается не только проведением теоретических занятий, но и диагностированием склонностей и способностей, а также организацией практикумов с учащимися. При этом школьники, желающие выбрать профессию педагога, приобретают опыт в работе с информацией, печатными источниками, опыт публичных выступлений. Содержание модулей ориентировано на изучение основ психологических и педагогических знаний. Формирование профессиональных знаний, умений и навыков играет вспомогательную роль, выступая средством диагностики индивидуальных способностей обучающихся, инструментом познания современных педагогических профессий. Модуль «Педагогические мастерские» предполагает посещение уроков учителей школы, организацию игр на переменах с младшими школьниками, подготовку и проведение классных часов, фрагментов уроков и другие мероприятия, моделирующие ситуации педагогической деятельности. На этом этапе действенным механизмом выступает реализация формы наставничества «учитель — ученик». Учитель-наставник — это педагог общеобразовательной организации, который может осуществлять наставничество с целью передачи личного, позитивного, социально значимого опыта, а также поддержки обу-



чающегося и развития его навыков. Такая форма наставничества помогает раскрыть потенциал каждого обучающегося, содействует формированию ценностей и активной гражданской позиции, развитию лидерских качеств, метакомпетенций [3]. Учитель-наставник имеет возможность создать обучающимся условия для осознанного выбора профессии и формирования перспектив построения успешной карьеры. В ходе совместной деятельности он делится с учащимися своим педагогическим опытом, опосредованно влияет на их решение связать свою жизнь с педагогической профессией. У учащихся уже в школе формируются представления о профессии педагога и требованиях, предъявляемых к современному педагогу обществом. Деятельность, связанная с включением обучающихся в реальную педагогическую практику, позволяет им формировать умение ставить цели, определять виды учебной деятельности, анализировать полученные результаты. Теоретический материал по этим вопросам они узнают при изучении модуля «Предмет дидактики. Ее основные категории». Девятиклассники ответственно относятся к подготовке и проведению занятий с младшими школьниками. Для многих из них это было чрезвычайно эмоциональное мероприятие. Учителя педагогического класса большое внимание уделяют созданию ситуации успеха в практической педагогической деятельности, что положительно влияет на интериоризацию обучающимися полученных знаний и умений.

Результативность прохождения программы педагогических классов отражается в таких формах контроля, как решение педагогических ситуаций, разработка планов внеклассных мероприятий, фрагментов уроков для обучающихся начальных классов, участие в конкурсах по педагогике и психологии. Так, обучающиеся 9-го класса подготовили и провели для младших школьников классные часы ко Дню космонавтики и Дню Победы, продемонстрировали фрагменты уроков трудового обучения и окружающего мира.

Особенностью организации деятельности педагогического класса, созданного на базе Чкаловской основной общеобразовательной школы, является то, что школа находится в сельской местности. В каждой параллели только по одному классу, число обучающихся в каждом классе не более 15 человек. Организовать педагогический класс на основе диагностики склонностей и способностей обучающихся не представляется возможным, поэтому занятия проводятся со всем классом в рамках внеурочной деятельности. Вме-

сте с тем именно это обстоятельство позволяет эффективно применять форму наставничества «учитель — ученик»: каждый ученик может получить помощь от учителя-наставника при составлении сценария мероприятия или плана фрагмента урока, в подготовке дидактического материала, презентаций. Подавляющее большинство обучающихся отметили, что занятия в педагогическом классе не только интересны, полезны для личностного развития, но и позволили им увидеть работу педагога «изнутри» со всеми ее плюсами и минусами, понять всю сложность его работы. За последние два года выпускники школы успешно поступили в педагогические колледжи для получения профессий «воспитатель», «учитель физической культуры».

В 2021 году Министерство просвещения Российской Федерации выпустило учебно-методическое пособие «Организация деятельности психолого-педагогических классов», в котором предполагается ряд моделей создания педагогических классов. Первая модель предполагает «внутришкольную профилизацию», педагогический класс создается на базе общеобразовательной организации. Вторая модель — модель сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций предполагает кооперацию нескольких общеобразовательных организаций, расположенных в пределах транспортной доступности друг от друга. Третья модель организации педагогического класса предполагает выделение одной образовательной организации в качестве ресурсного центра. Таким ресурсным центром может быть школа, обладающая необходимыми ресурсами, педагогический колледж, центр профессиональной ориентации и др. В условиях сельской школы наиболее приемлемой моделью создания педагогического класса была бы вторая модель. Однако практика свидетельствует, что в ходе реализации этой модели возникает множество организационных, финансовых, кадровых проблем, которые могут решаться только если участники сетевого взаимодействия разделяют существующие проблемы, а процесс решения проблем строится с учетом интересов каждого участника, что на практике, к сожалению, не всегда имеет место. Важную роль в решении данной проблемы играет позиция муниципальных органов управления образованием, их заинтересованность в создании педагогических классов, своевременное принятие управленческих решений, координация деятельности участников сетевого взаимодействия.

Организацию педагогического класса на базе девятого класса сельской школы с использова-



нием ресурсов учителей-наставников можно рассматривать в качестве эффективной формы профориентации обучающихся на профессию «педагог».

1. Гоголева И. И. Опыт организация деятельности педагогических классов // Образование и воспитание. 2022. № 4.1 (40.1). С. 17–22. URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/231/7503/> (дата обращения: 27.03.2023).

2. Профориентация: вдогонку за настоящим или вперед в будущее. URL: <https://vestniknews.ru/prilozhenie/intervyu-i-stati/4484-4064.html> (дата обращения: 27.03.2023).

3. Сергеев И. С. Эффективная модель партнерства «Педагогический класс как площадка эффективного сотрудничества» [Электронный ресурс]. URL: <https://дюц1.рф/wp-content/uploads/2017/05/Эффективная-модель-партнерства-«Педагогический-класс-как-площадка-эффективного-сотрудничества».pdf> (дата обращения: 27.03.2023).

## СОВРЕМЕННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: НОВЫЕ ЧЕРТЫ И ТЕХНОЛОГИИ

*Алексеева Марина Сергеевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
МБОУ ДО «Станция юных техников «Поиск», г. Кемерово*



Система наставничества является мировой тенденцией, популярным трендом и необходимостью в становлении и развитии качественно подготовленных кадров. Современная система образования нуждается в профессионалах, готовых быстро преодолеть адаптационный период, поэтому тема наставничества в сфере образования является одной из центральных как в нацпроекте «Образование», так и в серии региональных и муниципальных документов. В настоящее время деятельность по развитию системы наставничества становится актуальной и значимой и позволяет учреждениям дополнительного образования находиться в постоянном развитии.

Развитие института наставничества в системе образования г. Кемерово осуществляется на основании Распоряжения губернатора Кемеровской области — Кузбасса от 8 апреля 2020 г. № 38-рг «О внедрении 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», приказа Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1605 «О системе наставничества педагогических работников в образова-

тельных организациях Кемеровской области — Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования» и приказа управления образования администрации г. Кемерово от 18.12.2020 № 1662 «О создании муниципального наставнического центра и внедрения целевой модели наставничества в образовательных учреждениях г. Кемерово».

Наставничество в соответствии с данными нормативными документами осуществляется сразу по нескольким направлениям: подготовка педагогических работников и работников предприятий к выполнению функций наставника через обучающие программы, курсы повышения квалификации, семинары; наставничество работников предприятий над обучающимися в период производственной практики и стажировки; оказание практической помощи молодым специалистам в успешной адаптации к условиям и требованиям профессиональной образовательной организации; наставничество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [1].

Стоит отметить, что механизм реализации направлений наставнической деятельности, обозначенных в документах, носит общий характер [2]. Отсутствуют какие-либо рекомендации относительно реализации наставничества в организациях дополнительного образования несмотря на то, что в городе функционирует 15 учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования. Анализ состава педагогических кадров, работающих в системе дополнительного образования г. Ке-



рово, показывает, что молодые педагогические работники в большинстве своем имеют подготовку по квалификации «учитель», «менеджер», «режиссер» и т.д. А значит, эти молодые специалисты недостаточно владеют квалификацией педагога дополнительного образования. Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами, в связи с этим актуализируется проблема нехватки специалистов — молодых, активных и компетентных педагогов. Помочь в решении этой проблемы сможет возрождение института наставничества как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Возникает острая необходимость погружения специалиста в профессию «педагог дополнительного образования». Для более успешной адаптации и получения качественных результатов наставникам стоит обратить внимание на включение в дорожную карту взаимодействия с наставляемым изучение не только педагогических технологий, но и современных технологий, не специфичных для профессии педагог, но актуальных в современных реалиях.

Совсем недавно вошли в профессиональную деятельность системы дополнительного образования такие технологии, как тайм- и PR-менеджмент, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), технологии event-менеджмента, кейс-технологии и проектные технологии. Рассмотрим их подробнее.

Технологии тайм-менеджмента или качественного управления временем позволяют наставнику показать молодому педагогу, как правильно распределить профессиональное время, чтобы увеличить собственную продуктивность и эффективность. Инструментом может стать электронный планировщик, который помогает не упускать и решать вовремя ту или иную профессиональную задачу.

Технологии PR-менеджмента позволяют помочь молодому специалисту разработать собственную PR-кампанию по привлечению обучающихся на программу обучения. ИКТ дают возможность перевести часть документов в электронный формат, создавать электронные программы обучения, которые молодой педагог может использовать для дистанционного обучения своих учащихся. Технологии event-менеджмента дают возможность разнообразить формы массовых мероприятий, направленных на организацию профориентационной, воспитательной и досуговой сферы.

Кейс-технологии позволяют наставнику в нетрадиционной форме преподнести молодому специалисту решение различных педагогических ситуаций, которые возникают в ходе реализации программы и при взаимодействии с родителями обучающихся. И, наконец, проектные технологии, внедрение которых позволяет молодому педагогу научиться выстраивать сотрудничество с организациями, партнерами, в том числе и в сетевом формате.

Такой спектр технологий при проектировании дальнейшего профессионального роста молодого педагога дополнительного образования позволяет в короткий срок повысить профессиональные компетенции выпускников вузов. Далее необходимо планомерно повышать профессиональный рост молодого педагога, который возможен лишь при условии дальнейшей трансляции собственного опыта и через участие в различных формах методической работы, например, научно-практические конференции, хакатоны, форумы. Распространение положительного педагогического опыта работы молодым педагогом позволяет наставнику проанализировать и определить эффективность организационно-содержательных мероприятий по совершенствованию процесса профессионального становления педагога.

Структура наставнической деятельности в учреждениях дополнительного образования выглядит следующим образом:

1. Определение целей и задач наставничества в организации дополнительного образования (для кого создается система наставничества, на кого она направлена, какие знания необходимо передавать).
2. Выбор наставников.
3. Выбор наставляемых.
4. Формирование базы наставнических пар, документальное сопровождение.
5. Внедрение системы наставничества (индивидуальный маршрут профессионального становления молодого педагога дополнительного образования).
6. Рефлексия (оценка эффективности системы наставничества).
7. Контроль и коррекция.

Представленный алгоритм взаимодействия наставнической пары в форме «педагог — педагог» является актуальным, действенным, поскольку позволяет создать атмосферу мотивированного, творческого обучения и одновременно решить целый комплекс учебных, воспитательных, развивающих задач.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что именно синтез теоретических обоснований



использования целевой модели наставничества, нетрадиционные формы взаимодействия наставника и наставляемого через современные технологии позволят решить следующие задачи при становлении молодого педагога системы дополнительного образования:

- раскрывать потенциал педагога;
- формировать профессиональные ориентиры;
- адаптироваться в новом коллективе;
- повышать мотивацию к непрерывному профессиональному самообразованию;
- способствовать повышению образовательных результатов обучающегося, в том числе у обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формировать активную гражданскую позицию наставляемого;
- развивать лидерские качества;
- успешно адаптироваться к изменениям на рынке труда;
- формировать предпринимательский потенциал наставляемого (развитие платных услуг), следовательно способствовать построению продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов [1].

Качественно разработанная дорожная карта взаимодействия наставника и наставляемого и заложенные в нее современные технологии адаптации и преподавания позволят свети к минимуму трудности процесса адаптации молодого педагогического работника в новом коллективе, повысить качество выполнения должностных обязанностей, сформировать позитивные тенденции профессионального развития, а значит, закрепить молодые кадры в профессии с целью дальнейшего профессионального продвижения по карьерной лестнице.

1. Кузьмина Н. В. Профессионализм педагогической деятельности: методическое пособие / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. СПб, 1993. 54 с.

2. О внедрении 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 губернатора Кемеровской области — Кузбасса от 8.04.2020 № 38-рг [Электронный ресурс]. URL: [https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/09/rasporyazhenie\\_8.04.2020\\_38-rg.pdf](https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/09/rasporyazhenie_8.04.2020_38-rg.pdf) (дата обращения: 06.04.2023).

## РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ШКОЛЫ

*Айтмагамбетова Алена Дмитриевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
МБОУ «Металлплощадская средняя общеобразовательная школа»,  
п. Металлплощадка Кемеровского муниципального округа*



Рособрнадзор ежегодно публикует список школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) по результатам независимых оценочных процедур, таких как ВПР.

Для оказания адресной методической помощи таким школам был создан проект «500+», который является частью федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Проект призван оказать содействие в достижении глобальной цели,

обозначенной в Указе Президента, по вхождению России в число 10 стран-лидеров по качеству общего образования и обеспечить поддержку школ с низкими образовательными результатами, работающих в сложных социально-экономических условиях, а также адресную поддержку учащихся с проблемами в обучении [1]. В 2021/22 учебном году в число таких школ вошло муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Металлплощадская средняя общеобразовательная школа».

В ходе реализации проекта была проанализирована деятельность школы и составлен рискованный профиль школы, в котором определены параметры, являющиеся «слабым местом» в деятельности школы. На основе рискованного профиля



составлена программа развития и антирисковые программы с дорожной картой по реализации конкретных мер [2].

В МБОУ «Металлплощадская СОШ» были выявлены следующие риски на высоком уровне:

- низкий уровень оснащения школы;
- дефицит педагогических кадров;
- риски низкой адаптивности учебного процесса;
- несформированность внутришкольной системы повышения квалификации;
- пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды.

Проанализировав все риски, администрация школы пришла к выводу, что большинство можно минимизировать, скорректировав административную работу.

При более детальном анализе рискового профиля школы стало понятно, что работу по эффективному выполнению дорожных карт антирисковых программ необходимо осуществлять с использованием инструментария и функционала наставнической деятельности. Поскольку основные меры будут корректировать и в какой-то степени изменять непосредственно деятельность учителя, было принято решение о назначении наставником заместителя директора по УВР.

Цель работы — осуществление наставнической деятельности заместителем директора по УВР для эффективной реализации антирисковых программ выхода учреждения из ШНОРов.

Задачи работы:

1. Составить программу наставничества «Заместитель директора — учитель» с целью повышения качества образования.
2. Включить меры реализации антирисковых программ выхода учреждения из ШНОРов в программу наставничества.
3. Реализовать программу наставничества и дорожные карты антирисковых программ выхода учреждения из ШНОРов.
4. Провести анализ реализации программы и запланировать деятельность на следующий год.

Работа заместителя директора как наставника начиналась с донесения реальных проблем школы до педагогического коллектива. Здесь важно понимать, что на проблемы необходимо взглянуть с позитивной стороны: мы не ругаем педагогов и обучающихся, а пытаемся понять причины затруднений и искать способы их решения. Было проведено тематическое совещание в нестандартной форме «мировое кафе». Цель совещания состояла в том, чтобы каждый учитель сам понял и принял проблему, наметил пути

ее решения. Также было важно услышать мнение учителей не с административной точки зрения.

Следующий шаг заместителя директора как наставника заключался во внутришкольном обучении педагогов. В силу многообразия тем для повышения квалификации, а также немалой нагрузки учителей, направлять педагогов каждый раз на очные курсы повышения квалификации не представляется возможным. Именно поэтому необходимо развивать внутришкольную систему повышения квалификации, где заместитель директора или учителя могут обучить друг друга новым формам, приемам, способам оценивания. За год в нашем учреждении было проведено 4 обучающих мероприятия для педагогов по следующим темам: «Формирующее оценивание», «Проектная деятельность», «Перевернутое обучение», «Современные образовательные технологии».

В результате участия школы в проекте «500+» стало понятно, что методическая работа школы устарела, поэтому следующим шагом заместителя директора как наставника стало создание новой модели «Работа в сотрудничестве». Особенность модели — выявление как слабых мест педагогов, так и точек роста. Одна из главных точек роста — неформальная работа методического совета школы. В методический совет школы входят руководители школьных МО, лучшие учителя, победители профессиональных конкурсов. Руководитель методического совета — заместитель директора по УВР.

Другие точки роста:

- проблемные творческие группы (временные группы, которые создаются на определенное время для решения каких-либо задач);
- временные творческие коллективы (группы для проведения школьных мероприятий);
- проектные группы;
- работа в парах «наставник — молодой педагог» и др. [3].

С позиции новых задач методической работы школы наставническая деятельность рассматривается как системная работа.

Особое внимание заместителем директора как наставником уделяется реализации дорожных карт антирисковых программ. На этапе их реализации у педагогического состава возникают трудности, связанные с разного рода проблемами: нехватка времени; потеря мотивации; недостаточная компетентность, связанная с внедрением новых форм обучения; личные проблемы. Необходимо подходить к работе неформально, использовать индивидуальный



Таблица 1

## Основные задачи наставника в соответствии с рисковым профилем

Риск школы	Основные параметры анализа	Задачи
Низкий уровень оснащения школы	Состояние классов и кабинетов, учебные материалы (качество, наличие), цифровое оборудование (оснащенность)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Помощь в подготовке документов к проведению капитального ремонта школы;</li><li>• изучение приказа Минпросвещения России от 06.09.2022 № 804, современных тенденций, удачных практик по созданию образовательного пространства других школ;</li><li>• включение в перечень оборудования для закупок учебного оборудования с учетом возможностей и перспектив педагогического персонала</li></ul>
Дефицит педагогических кадров	Нехватка педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>• Поддержка и сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет, вновь трудоустроенных педагогов;</li><li>• сохранение педагогического контингента;</li><li>• поддержка педагогических инициатив и помощь в их реализации;</li><li>• составление учебного плана с учетом кадровых возможностей школы;</li><li>• снижение количества отчетов педагогов, модернизация системы отчетности в школе</li></ul>
Риски низкой адаптивности учебного процесса	Учет индивидуальных возможностей обучающихся в учебном процессе, использование элементов формирующего оценивания, использование современных педагогических технологий	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обучение педагогов элементам формирующего оценивания, применению современных образовательных технологий и методик и оказание помощи в процессе внедрения их в учебный процесс;</li><li>• помощь в разработке индивидуальных образовательных траекторий для обучающихся группы риска и группы успеха 5–8-х классов</li></ul>
Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации	Качество профессионального взаимодействия между учителями школы, доля учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации	<ul style="list-style-type: none"><li>• выявление профессиональных дефицитов педагогов и их минимизация;</li><li>• составление перспективного плана повышения квалификации на три календарных года;</li><li>• создание точки роста для профессионального и личностного роста педагогов</li></ul>
Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды	Отношения в педагогическом коллективе (по ответам учителей), уровень мотивации обучающихся, системность профориентационной деятельности	<ul style="list-style-type: none"><li>• Создание условий для развития благоприятной атмосферы для всех участников учебного процесса;</li><li>• организация работы по совместной разработке образовательного пространства всеми участниками образовательного процесса;</li><li>• внесение коррективов в рабочую программу воспитания в модули «Урок» и «Профориентация» и реализация этих программ в полном объеме</li></ul>

подход. Рассмотрим основные задачи заместителя директора по УВР как наставника по каждому риску (табл. 1).

Проведенная работа в 2021/22 учебном году оказалась эффективной и будет продолжена до 2025 года. Заместитель директора по УВР в данном случае представлен как наставник, так как был применен новый подход к пониманию

повышения качества образования, что требовало, в том числе, оказания помощи сотрудникам в их профессиональном становлении.

Результаты данной работы помогли определить вектор развития школы, понять сильные и слабые места, грамотно составить программу развития школы, а также выйти из списка школ, имеющих низкие образовательные результаты.



1. Министерство просвещения запускает проект «500+» под лозунгом «Важен каждый ученик» / Минпросвещения России: [сайт]. URL: <https://edu.gov.ru/press/2691/ministerstvo-prosvescheniya-zapuskaet-proekt-500-pod-lozungom-vazhen-kazhdyu-uchenik/> (дата обращения 10.04.2023).

2. Методика оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имею-

щим низкие образовательные результаты обучающихся [Электронный ресурс]. URL: <https://fioco.ru/Media/Default/Documents/ШНОР/Методические%20рекомендации%20по%20ШНОР.pdf> (дата обращения 10.04.2023).

3. Ковальчук О. В., Кошкина В. С. Методическая работа в школе: новый формат // Человек и образование. 2020. № 3. С. 16–20.

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛИТЕТЕ

*Будникова Ольга Ивановна, заведующий отделом ППиЗС, руководитель Муниципального центра наставничества МБУ ДПО «Информационно-методический центр г. Юрги», г. Юрга*

*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...*

**А. С. Макаренко**

В Юргинском муниципальном округе внедрение целевой модели наставничества (ЦМН) осуществляется согласно приказу Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020 № 782 «О внедрении в Кемеровской области — Кузбассе целевой модели наставничества». На базе Информационно-методического центра был создан Муниципальный центр наставничества, разработано положение о его деятельности и дорожная муниципальная карта внедрения целевой модели. Цель деятельности — организационное, методическое и аналитическое сопровождение, а также мониторинг программ наставничества в рамках внедрения ЦМН.

Основными направлениями работы Муниципального центра наставничества являются:

- научно-методическое, включающее в себя научно-методическое сопровождение деятельности муниципальных образовательных организаций по внедрению ЦМН, экспертизу программной документации, методических материалов и оценочных средств, разработанных в рамках реализации ЦМН муниципальными образовательными организациями, а также анализ и распространение лучших практик по реализации ЦМН;

- организационное, направленное на организационное сопровождение деятельности муни-

ципальных образовательных организаций по реализации ЦМН, обучение кураторов и наставников, организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства среди наставников и кураторов.

В совместной работе с кураторами наставничества и наставниками мы опираемся на системный, деятельностный и андрагогический подходы. В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов работы мы учитываем уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы.

Нами используются различные формы работы с наставниками: семинары-практикумы, деловая игра, мастер-классы, круглый стол, коуч-сессии, кейс-технологии, дидактические игры, баскет-метод, мозговой штурм, кластеры, сравнительные диаграммы, пазлы, баркемп, ПОПС-формула и др.

Сопровождение деятельности кураторов наставничества и наставников в образовательных организациях Юргинского муниципального округа ведется по пяти основным направлениям:

1. Нормативное обеспечение внедрения и реализации ЦМН.

2. Кадровое обеспечение внедрения и реализации ЦМН.





3. Научно-методическое обеспечение внедрения и реализации ЦМН.

4. Организационные мероприятия внедрения и реализации ЦМН.

5. Информационное сопровождение внедрения и реализации ЦМН.

Основными формами работы с наставляемыми стали: семинар-практикум, методическое объединение, круглый стол, деловая игра, мастер-класс, митап, коуч-сессии, кейс-технологии, дидактическая игра, basket-метод, мозговой штурм, кластеры, сравнительные диаграммы, пазлы, баркемп, ПОПС-формула, тренинги, курсы и др.

В образовательных организациях Юргинского городского округа реализуются различные формы наставничества. Во всех образовательных организациях (100 %) муниципалитета реализуется форма наставничества «учитель — молодой педагог». Задача образовательного учреждения — помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком. Для развития наставничества молодых педагогов в Юргинском муниципальном округе на протяжении 3 лет работает клуб молодых педагогов «Вектор роста». Администрация образовательных организаций указывает, что посещение и анализ открытых уроков показал, что наставляемый в основном владеет методикой по предмету, использует разнообразные приемы при подаче материала, владеет дисциплиной на уроках.

В 46 % образовательных организаций муниципалитета реализуется форма наставничества «учитель — ученик». Задачами такой формы являются раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого. Наставляемым может являться неуспевающий ученик, пассивный ученик, одаренный ученик, а также ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.

В четырех образовательных организациях идет реализация формы наставничества «ученик — ученик». Взаимодействие в этих парах заключается в подготовке к конкурсам и олимпиадам, волонтерстве, проектной деятельности, организации классных часов, во внеурочной работе, подготовке к мероприятиям гимназического сообщества, совместных походах на спортивные и культурные мероприятия.

В двух школах реализуется модель «студент — ученик», в которой задействованы студенты —

выпускники данных школ, обучающиеся в различных как профессиональных, так и высших учебных заведениях. Задачами такой формы наставничества являются успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и повышение учебной мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Одной из интересных форм наставничества в муниципалитете стала форма «общественный деятель — ученик». Важнейшей составной частью воспитательного процесса в современной российской школе является формирование патриотизма и чувства ответственности за Родину. Так, в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 14» в роли наставников — общественных деятелей выступают военнослужащие юргинского гарнизона: в/ч 721084, в/ч 21005. Представленное сотрудничество ориентировано на формирование у молодежи высокого патриотического сознания, идей служения Отечеству, способности к его вооруженной защите, изучение русской военной истории, воинских традиций. Взаимодействие реализуется через совместные мероприятия, беседы, а также занятия по подготовке к участию в патриотических конкурсах.

В МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» г. Юрги в роли общественного деятеля выступает городской клуб любителей поэзии «Откровение». Представленное взаимодействие организовано на основе взаимодействия членов школьного читательского клуба «Передвижник» и городского клуба любителей поэзии «Откровение», функционирующего на базе МБУ «Централизованная библиотечная система г. Юрги». Совместные мероприятия направлены на подготовку и проведение авторских поэтических встреч, поэтических мастер-классов, составление сценариев и др. Результаты исследовательской и проектной деятельности клуба неоднократно являлись победителями и лауреатами различных творческих конкурсов и фестивалей. Среди них — всероссийский фестиваль детского кино «ДеТВора», состоявшийся в 2019 г. в Волгограде. Одна из работ (фильм, посвященный творчеству А. Рулевой) стала победителем в группе «Профессионалы», еще одна отмечена дипломом лауреата в группе «Новички». Кроме того, коллектив клуба — лауреат областного конкурса «Школа. Кузбасс. Анимация», победитель и лауреат межрегионального фестиваля ученических проектов и исследовательских работ в г. Томск.



Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. И здесь очень важную роль играет психологическое и оздоровительное сопровождение молодых специалистов, осуществляемое сотрудниками отдела психолого-педагогического и здоровьесберегающего сопровождения МБУ ДПО «Информационно-методический центр г. Юрги». Это сопровождение включает в себя как психологическую помощь при решении вопросов, возникающих в процессе деятельности и наставника и наставляемого, так и работу в сенсорной комнате посредством различных видов оздоровительных воздействий: физ. минутки, пальчиковая гимнастика, светотерапия, музыкотерапия, самомассаж, фитотерапия, офтальмотренаж и т.д., что положительно оценивается и наставниками, и молодыми педагогами, и указывает на необходимость работы Муниципального центра наставничества и в данном направлении.

В ходе реализации целевой модели наставничества в муниципалитете отмечаются положительные стороны ее внедрения:

- плавный «вход» молодого педагога в профессию;

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- повышение заинтересованности в педагогической профессии, раскрытие потенциала педагогов, закрепление в профессии.

Однако нельзя не выделить и проблемы, возникающие при внедрении и реализации целевой модели наставничества:

- существует потребность в обучении наставников;

- отсутствует достаточный опыт внедрения наставничества;

- не выработаны эффективные механизмы стимулирования работы кураторов наставничества и наставников.

Перспективой реализации целевой модели наставничества в муниципалитете было определено использование эффективных механизмов стимулирования наставников-обучающихся и наставников-педагогов для повышения уровня их заинтересованности в наставнической деятельности, а также проведение информационной кампании по популяризации роли наставника в образовательных и общественных организациях.

## ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Лесникова Наталья Сергеевна, старший воспитатель  
МБДОУ «Детский сад № 6 «Ромашка», г. Междуреченск  
Латышева Анастасия Сергеевна, педагог-психолог  
МБДОУ «Детский сад № 6 «Ромашка», г. Междуреченск*

В России наставничество как форма передачи знаний и профессионального опыта в различных сферах деятельности человека, в том числе и в образовании, было широко распространено в советский период развития нашей страны. Наставничество существовало на любых предприятиях, в учреждениях государственной службы, в правоохранительной системе, в школах и других организациях [1].

2023 год Владимир Владимирович Путин провозгласил Годом педагога и наставника. Решение президента подчеркивает не только особый статус профессии педагога, но еще раз говорит



**Н. С. Лесникова**



**А. С. Латышева**



о важности наставничества в образовательных учреждениях. Работа с молодыми специалистами сегодня является важным и необходимым направлением. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные знания, но не обладает нужными умениями, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции. Одна из наиболее эффективных форм работы по профессиональной адаптации начинающих педагогов — наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого педагога.

В настоящее время термин наставничество объединяет в себе такие понятия, как «супервизия», «коучинг», «менторинг». Все эти термины предполагают оказание консультационной помощи педагогу в преодолении профессионального затруднения [3]. Исходя из этого, можно сказать, что наставник — человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

С 2020 года в нашем учреждении наблюдается увеличение количества молодых воспитателей, на данный момент работают шесть педагогов со стажем работы менее трех лет. Каждому из них необходима профессиональная поддержка и помощь опытных педагогов, поэтому в нашем ДООУ успешно действует система наставничества, которая направлена на повышение уровня профессиональной подготовки и квалификации молодого педагогического работника; на снижение проблем адаптации и успешное вхождение в профессиональную деятельность.

Структура управления реализацией системы наставничества в нашем ДООУ предполагает разделение направлений деятельности и определяет зону ответственности каждого сотрудника.

Руководитель разрабатывает и утверждает комплект нормативных документов, назначает куратора, обеспечивает материально-техническую базу и контролирует реализацию системы наставничества.

Куратор (старший воспитатель) отвечает за организацию системы наставничества в ДООУ: формирование базы наставников и наставляемых; организация обучения наставников; решение организационных вопросов, а также мониторинг результатов эффективности реализации системы наставничества.

Педагог-психолог изучает личность молодого педагога, проводит индивидуальные и групповые консультации; игры, направленные на рефлекссию

профессиональных качеств; тренинги личностного роста, невербальных форм общения и т.д.

Первостепенной задачей в системе наставничества является выявление кандидатов в наставники. Наставников мы выбираем из числа педагогов, обладающих определенными качествами. Педагог-наставник является профессионалом в педагогической деятельности; обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеет стабильные показатели в работе, высшее образование, стаж педагогической работы не менее трех лет, первую или высшую квалификационную категорию; и самое важное — имеет желание стать наставником.

Опираясь на опыт О. Ельцовой, старшего преподавателя кафедры теории и методики дошкольного образования Новосибирского ИПКиПРО, мы выделили три этапа организации наставничества: диагностический, основной и контрольно-оценочный [5].

На первом этапе старший воспитатель выявляет затруднения и педагогические потребности молодых специалистов, а педагог-психолог проводит диагностику коммуникативных способностей, творческого саморазвития и определяет тип темперамента.

Диагностика профессиональной компетентности проводилась по трем показателям: воспитательно-образовательная, учебно-методическая и социально-педагогическая деятельность. Высокий уровень развития профессиональной компетентности у молодых педагогов не выявлен ни по одному показателю.

По показателю воспитательно-образовательная деятельность:

- 50 % начинающих педагогов имеют средний уровень развития профессиональной компетентности;

- 50 % — низкий уровень.

По показателям учебно-методическая и социально-педагогическая деятельность:

- 33 % молодых педагогов показали средний уровень развития профессиональной компетентности;

- 67 % — низкий.

Итоги диагностики показали, что педагоги, не имеющие опыта работы, испытывают затруднения в написании планов, рабочей программы, в организации работы с детьми, им сложно найти точки взаимодействия с родителями.

На втором этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетентности. Наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план работы,



осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя.

Исходя из индивидуальных психологических особенностей и уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов, мы используем разные технологии в наставничестве. Для молодых педагогов со средним уровнем профессиональной компетентности и высокими профессионально-личностными качествами мы практикуем технологию «менторинг», которая построена на двустороннем обучении: начинающий педагог и наставник учатся друг у друга, отношения взаимовыгодны и построены на доверии. Задача и цель менторинга — не просто дать решение, а научить молодого педагога думать в контексте проблемы. То есть решение наставляемого — это, как правило, синтез его решений и решений ментора. Рассказав о своей проблеме и услышав предложения ментора, наставляемый выбирает для себя подходящий план для ее решения [2].

Для молодых специалистов со средним уровнем профессиональной компетентности, но с низким уровнем профессионально-личностных качеств мы используем технологию «баддинг» (в переводе с англ. «подающий надежды, многообещающий, перспективный»). Баддинг определяется как технология обучения, основанная на предоставлении друг другу информации и установления объективной и честной обратной связи. Подразумевает поддержку в достижении целей, а также в приобретении новых навыков [4]. Можно сказать, что это подвид наставничества, однако здесь основная цель — психологическая поддержка. За молодым специалистом закрепляется наставник-партнер, задачей которого является установление честной обратной связи о действиях и решениях при выполнении текущих профессиональных обязанностей. Наставник должен направлять, но не указывать, поддерживать, но не делать работу вместо ученика, делиться мыслями, но не принимать за него решения. Этот метод интересен тем, что у его участников полное равноправие.

Для начинающих педагогов с более низкими показателями профессиональной компетентности и профессионально-личностными качествами (застенчивость, низкий уровень организаторских способностей и др.) мы практикуем технологию «шедоунг» (перевод с англ. shadow — «тень»). Интересен шедоунг тем, что новичок полностью становится на определенный промежуток времени тенью опытного коллеги. Познает опыт, наблюдая за работой наставника с целью совершения аналогичных действий в своей работе.

Передача навыков происходит через принцип «делай как я». Используется несколько ступенек в реализации этой технологии: «Я расскажу, ты послушай», «Я покажу, ты посмотри», «Сделаем вместе», «Сделай сам, я подскажу», «Сделай сам», «Расскажи мне, как сделал», «Делай сам» [2]. Таким образом, благодаря технологии «шедоунг» молодые специалисты проходят путь от наблюдения за наставником до самостоятельных профессиональных действий.

На третьем этапе наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника.

Старший воспитатель проводит итоговую диагностику. По результатам диагностики выявили высокий уровень развития профессиональной компетентности — у 25 % молодых педагогов по показателям воспитательно-образовательная и социально-педагогическая деятельность; у 50 % — средний уровень по всем показателям. Таким образом, диагностировали повышение уровня развития профессиональной компетентности молодых воспитателей: они усвоили эффективные формы и методы работы со всеми участниками образовательного процесса. У них появилась мотивация к самообразованию, что позволило им пополнить и конкретизировать свои знания.

Реализуя систему наставничества, сделали вывод, что работа в данном направлении дает возможность начинающему педагогическому работнику получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности, а педагогу-наставнику позволяет передать свой педагогический опыт.

Молодые педагоги активно включаются в методические мероприятия, работу творческих групп, выступают на педагогическом совете. При профессиональной поддержке и помощи более опытных педагогов принимают участие в заседаниях Школы молодого педагога, в конкурсах разного уровня и добиваются значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Успешная организация системы наставничества в нашем дошкольном учреждении позволяет говорить о перспективах ее дальнейшего развития. Работа в данном направлении будет продолжена. Нами запланированы сопровождение наставниками молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации, создание канала



эффективного обмена профессиональным опытом педагогов, а также проведение конкурса на звание «Лучший наставник», целью которого является мотивация наставников к более активной работе.

1. Блинов В. И., Есенин Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–13.
2. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях

XXI века // Экономика и образование. 2016. С. 92–112.

3. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной. М., 2016. 153 с.

4. Покрышкина А. В. Баддинг как современный метод адаптации молодых сотрудников // Управление развитием персонала. 2016. № 4. С. 310–312.

5. Реализация целевой модели наставничества: сборник методических материалов / под редакцией Е. Н. Мясищевой. Белгород, 2021. 102 с.

## РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ПОСРЕДСТВОМ ПРОГРАММЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ «ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»

*Липовская Татьяна Витальевна, заместитель директора по учебной работе  
ГПОУ «Юргинский техникум машиностроения и информационных технологий», г. Юрга*  
*Старицына Ольга Петровна, старший методист  
ГПОУ «Юргинский техникум машиностроения и информационных технологий», г. Юрга*

В начале своей профессиональной деятельности любой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами — вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка.

Начинающий преподаватель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с обучающимися, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать своей дисциплиной, то есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с обучающимися, коллегами и администрацией образовательной организации.

Эффективным инструментом профессионального становления и роста педагогических работников является развитие системы наставничества педагогических кадров. В нашем техникуме реализуются различные формы наставничества: руководитель / заместитель руководителя образовательной организации — педагог, методист — педагог, педагог — педагог. По количеству участников выделяются: групповые (работает группа наставляемых); индивидуальные (по принципу: один наставник — один наставляемый)



**Т. В. Липовская**



**О. П. Старицына**

и коллективно-индивидуальные формы (форма, при которой шефство над одним молодым сотрудником осуществляет коллектив наставников).

Все указанные формы наставничества реализуются посредством программы внутрифирменного обучения «Школа начинающего педагога», целью которой является создание условий для адаптации и эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога.

Задачи программы: формировать у начинающих преподавателей потребность в непрерывном самообразовании; способствовать овладению новыми формами, методами и приемами обучения; знакомить с нормативно-правовой документацией; способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинаю-



щих преподавателей; выявлять ведущие потребности начинающих преподавателей в профессиональной деятельности и выбирать соответствующую форму организации методической работы.

Срок реализации программы составляет три учебных года. Программа внутрифирменного обучения построена с учетом содержания Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования; ФГОС СПО; ФГОС СОО; Программы воспитания ГПОУ ЮТМИИТ.

В текущем учебном году в реализации программы участвует 16 педагогических работников, из них: работают первый год — 5 человек, второй год — 7 человек, третий год — 4 человека.

Основными принципами работы с начинающими педагогами являются: принцип гуманизации, принцип аксиологизации, принцип индивидуализации, деятельностный принцип.

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются: планирование и организация работы по дисциплине, работа с документацией, контроль за деятельностью начинающего педагога, работа по формированию профессиональной компетентности начинающего педагога, работа по самообразованию.

Планирование и организация работы по дисциплине включает изучение действующих Федеральных государственных образовательных стандартов СПО, программ по дисциплине; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий с их последующим глубоким анализом; составление календарно-тематических планов, планов индивидуального развития; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

При работе с документацией обращается внимание на порядок ведения журнала учебных занятий, календарно-тематических планов, оформление ведомостей, отчетов и пр.

Контроль за деятельностью начинающего педагога заключается в мониторинге процесса его адаптации и включает посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, собеседование и консультации.

Работа по формированию профессиональной компетентности способствует овладению начинающими педагогами следующими видами деятельности:

- разработка программно-методического обеспечения учебной дисциплины и профессионального модуля;

- организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных дисциплин и профессиональных модулей;

- педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы среднего профессионального обучения.

Работа по теме самообразования является одним из важных направлений деятельности. Данное направление способствует осмыслению начинающим педагогом теоретических основ педагогики и психологии и построение собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог составляет план работы над темой самообразования, участвует в научно-практических конференциях, круглых столах, семинарах и т.д.

В процессе организации работы с начинающим педагогом для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации используются разнообразные формы: постоянно действующий режим консультирования (индивидуальный, групповой); практические занятия; семинары-практикумы; тренинги; круглый стол; мастер-класс; педагогический воркшоп; проектная сессия; целевые взаимные посещения и взаимные просмотры учебных занятий с последующим обсуждением их результатов; разработка методических рекомендаций, памяток.

Планирование работы Школы начинающего педагога осуществляется для трех групп педагогов: педагоги, работающие первый год; педагоги, работающие второй год; педагоги, работающие третий год.

Перечень мероприятий составляется на основе диагностики затруднений совместно с председателями цикловых методических комиссий.

В перечень мероприятий для педагогов, работающих первый год включаются: диагностика профессиональных затруднений (проводится в форме собеседования и анкетирования); организация посещения занятий; организация работы над темой самообразования; знакомство с нормативными документами; разработка программно-методического обеспечения учебной дисциплины и профессионального модуля; организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных дисциплин и профессиональных модулей; обучение педагогическому контролю и оценке освоения образовательной программы среднего профессионального обучения; организация воспитательной работы; психологическое сопровождение профессиональной деятельности молодых педагогов.



В перечень мероприятий для педагогов, работающих второй год включается: разработка методического паспорта преподавателя; формирование портфолио педагога; технология и правила оформления методических и учебных пособий; знакомство с современными педагогическими технологиями; создание электронных курсов в системе Moodle; научно-исследовательская и проектная деятельность педагога; работа по теме самообразования.

В перечень мероприятий для педагогов, работающих третий год включается: работа по теме самообразования; педагогический воркшоп «Развитие профессиональной компетентности педагога как фактор повышения качества образования»; семинар-практикум «Технология смешанного обучения как инструмент для повышения качества образования»; проектная сессия «Организация проектного обучения в профессиональной образовательной организации»; оценка профессиональной компетентности педагога.

Реализация программы внутрифирменного обучения «Школа начинающего педагога» способствует:

- сокращению адаптационного периода педагогов;
- сокращению пути профессионального роста от готовности к педагогической деятельности до приобретения педагогического мастерства;

- формированию у начинающего педагога индивидуального стиля в педагогической и творческой деятельности;

- формированию у начинающего педагога потребности в непрерывном образовании;

- готовности педагогов к аттестации на установление квалификационной категории (первой).

Эффективность программы подтверждается личными и профессиональными достижениями педагогов. Педагогические работники техникума являются участниками конференций, победителями и призерами конкурсов областного, всероссийского и международного уровня. Аттестацию на установление первой квалификационной категории прошли педагогические работники третьего года обучения — 100 % и педагогические работники второго года обучения — 58 %.

1. Волчек В. А. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса: методическое пособие / Волчек В. А., Шмакова Л. Е., Стальмакова Т. А.; отв. ред. Л. А. Богданова. Кемерово: ГБУ ДПО «КРИПО», 2021. 106 с.

2. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. ... канд. пед. наук. М., 2007. 162 с.

3. Макарова Т. Н., Макаров В. А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя // Завуч. Управление современной школой. 2007. № 2. 102 с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Михайловская Ирина Викторовна, методист  
МБУ ДО «Детско-юношеский центр», г. Междуреченск  
Шарабарина Валентина Валериевна, старший методист  
МБУ ДО «Детско-юношеский центр», г. Междуреченск*

*Собраться вместе — это начало,  
Остаться вместе — это прогресс,  
Работать вместе — это успех!*

**Генри Форд**

В системе образования на сегодняшний день остается довольно актуальным вопрос о работе молодых специалистов в образовательных учреждениях. По-прежнему существует проблема с привлечением в дополнительное образование грамотных молодых специалистов. Однако мало их просто привлечь, важно помочь им не разочароваться в профессии.



**И. В. Михайловская**



**В. В. Шарабарина**



Получение диплома после окончания вуза не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, начальной частью которого является период адаптации. Помочь решить возникающие при этом проблемы может поддержка опытного методиста-наставника, готового оказать молодому педагогу практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Зачастую нас, методистов, молодые педагоги воспринимают не как наставников, желающих помочь, а как источник дополнительной работы.

Цель работы наставника — наставить, направить на решение поставленных задач и возникающих перед коллегами проблем. По своей сути, наставничество — это процесс, обеспечивающий поддержку. Но это поддержка не по собственному разумению наставника, а в рамках совместных целей, о которых он и его подопечный должны договориться с самого начала.

Для работы с молодыми педагогами и вновь прибывшими специалистами в нашем детско-юношеском центре была разработана программа «Лаборатория наставничества». По программе работают И. В. Михайловская и В. В. Шарабарина — наставники, курирующие молодых специалистов, помогая им преодолеть разрыв между теорией и практикой и приобрести практический опыт. Работа по данной программе показывает положительный эффект, так как выстроена целая система работы с молодыми специалистами, позволяющая развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, быстро адаптироваться к условиям работы и позитивным традициям коллектива, вследствие чего процесс вхождения молодого специалиста в профессию проходит легче.

Работа наставника строится на ряде принципов, но наиболее значимыми на начальном этапе работы мы выделяем следующие:

- принцип эффективности, предполагающий обязательную периодическую оценку результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала;
- принцип сотрудничества и диалога, позволяющий создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности и непрерывности: целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении двух лет и обеспечивает непрерывность в образовании и накопление педагогического опыта;

- принцип многоуровневой дифференциации, проявляющийся в разделении подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Работу с молодыми специалистами мы поделили на два этапа. На первом этапе работы происходит процесс развития у молодых специалистов профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с учащимися, формирование своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других образовательных организаций, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые методические мероприятия: методические объединения, семинары, конференции и т.д. С каждым наставляемым разрабатывается индивидуальный план его профессионального становления и развития.

На втором этапе у молодых специалистов уже имеются собственные разработки, опираясь на которые педагог поэтапно выстраивает свою систему работы. Он внедряет в свою педагогическую деятельность новые технологии, развиваясь, совершенствуясь и обобщая свой опыт. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа и переход к следующему для каждого педагога очень индивидуальны. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, поэтому к каждому педагогу мы стараемся подходить дифференцированно. Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Непрерывное системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии.

В период реализации программы наставник с наставляемым совместно разрабатывают различную методическую продукцию: сценарии мероприятий, технологические карты занятий, методические рекомендации, дидактические материалы и т.д.

В своей работе наставники нашего детско-юношеского центра успешно используют современные методы и технологии: кейс-технологии, SCRUM-метод, квик-настройки, коуч-технологии, инструменты Google, с помощью которых разработан диагностический инструментарий, направленный на выявление педагогических затруднений молодого специалиста. На основании проведенных диагностических исследований проводится анализ результатов, разрабатываются индивидуальные методические рекомендации и составляется план дальнейшей совместной работы наставника с наставляемым. При дистанционном формате работы наставники пред-



лагают к использованию личные сайты, где представлены различные методические разработки, рекомендации для молодых специалистов и начинающих наставников.

Одним из ключевых направлений в деятельности наставника в нашем центре является работа по подготовке участников конкурсов педагогического мастерства. Работа с конкурсантами очень интересна и увлекательна. Не каждый из тех, кого мы видим в качестве кандидата, готов к участию, поэтому здесь наставник выступает в роли психолога и мотиватора. Совместно с педагогом проводится отбор технологий, приемов и методов, систематизируется педагогический опыт. Сопровождение происходит на каждом этапе.

В результате совместной деятельности с наставником молодые специалисты нашего детско-юношеского центра Е. О. Севостьянова и А. В. Мальцев разработали проект «Наследники победы» и успешно представили его на областном конкурсе молодежных проектов, а также на Всероссийском фестивале патриотических и социальных проектов 2021 года «Живая история», где работа вошла в сборник лучших проектов. Педагог Н. Н. Матяж с проектом «Таежный сувенир» стала победителем грантового конкурса «Евраз: город друзей — город идей» в 2021 году.

Регулярно оказывается помощь коллегам в разработке и корректировке сценариев воспитательных мероприятий, подготовке к конкурсу. Так, совместно с педагогом дополнительного образования Н. Н. Матяж было разработано открытое мероприятие «... И говорят названия улиц о войне», которое было представлено на областном методическом фестивале открытых мероприятий по духовно-нравственному воспитанию обучающихся «Галерея национальных героев», проводимом Кузбасским региональным институтом повышения квалификации и переподготовки работников образования. Данная работа заняла 3-е место. Также была подготовлена конкурсная работа, ставшая победителем во Всероссийском конкурсе «Я расскажу вам о войне...». На Всероссийский профессиональный педагогический конкурс в номинации «Урок Победы» нашим центром представлена работа, занявшая 1-е место. Видеоработа о войне в рамках III Сибирского научно-образовательного форума и специализированной выставки «Образование. Карьера» оценена дипломом 1-й степени.

Работы молодых педагогов П. А. Коржова и А. В. Мальцева на II Межрегиональном интерактивном фестивале науки «MAKE SCIENCE» заняли призовые места в номинации «Инновационные педагогические разработки в рамках дис-

танционного образования». Наш педагог Аркадий Витальевич Мальцев — абсолютный победитель городского конкурса «Педагог года» и регионального конкурса «Сердце отдаю детям», участник заочного этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям», А. М. Лупанова — победитель регионального конкурса «Педагогические таланты».

В рамках реализации программы «Лаборатория наставничества» наставниками совместно с наставляемыми были разработаны дополнительные общеобразовательные развивающие программы:

- «Вольная борьба», наставляемый — педагог дополнительного образования Р. В. Лазарев;
- «Рукопашный бой», «Общая физическая подготовка с элементами рукопашного боя», наставляемый — педагог дополнительного образования У. У. Фахрутдинов;
- «Общая физическая подготовка с элементами борьбы грэпплинг», наставляемый — педагог дополнительного образования А. Ш. Валитов;
- «Живи в движении», наставляемый — педагог дополнительного образования К. Б. Евстропова;
- «Ньютоша», «Эврика», «Экотворчество», наставляемый — педагог дополнительного образования Н. Н. Матяж;
- «Киокусинкай», наставляемый — педагог дополнительного образования П. А. Коржов.

Хочется отметить, что в ходе реализации программы по работе с молодыми специалистами у 88 % наставляемых наблюдается положительная тенденция к повышению результативности профессиональной деятельности на уровне образовательной организации, муниципальном и региональном уровнях. Молодые специалисты активно принимают участие в мастер-классах, семинарах, представляют свои работы на различных конференциях, проводят открытые занятия.

С программой «Лаборатория наставничества» процесс адаптации молодых специалистов в нашем детско-юношеском центре проходит успешно. Педагоги активно участвуют в жизни коллектива, постепенно осуществляется их профессиональное становление. Дальнейшее планирование, коррекция и анализ работы позволяют педагогу добиваться хороших результатов в организации занятий с учащимися.

Таким образом, мы считаем, что наставничество способствует:

- адаптации молодого специалиста к новым условиям труда;
- формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности;
- более быстрому формированию профессиональных навыков;



- получению положительных результатов образовательной деятельности;
- развитию кадрового потенциала;
- созданию благоприятного микроклимата в детско-юношеском центре;
- формированию активной профессиональной позиции молодого педагога, что приведет к стабильности и повышению конкурентоспособности детско-юношеского центра.

Дальнейшую работу видим в расширении применения модели наставничества через организацию работы наставнических пар «ученик — ученик», «работодатель — студент». Предполагаем, что работа в форме «ученик — ученик» позволит оказать разностороннюю поддержку учащимся в реализации лидерского потенциала, развить гибкие навыки и метакомпетенции, создать комфортные условия внутри организа-

ции дополнительного образования. Наставническая деятельность в форме «работодатель — студент» позволит будущим молодым специалистам получить конкретные профессиональные навыки, увидеть профессию «изнутри», сократить период адаптации при трудоустройстве.

1. Гафнер Ю. А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель — преподаватель» // Академический вестник. Вестник СПб АППО. 2022. № 2. С. 71–74.

2. Донецкая В. В. Наставничество — путь к успеху молодого педагога // Практические советы учителю. 2020. № 1. С. 1–4.

3. Сасарина Е. Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. 2022. № 8. С. 15–22.

## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ В ПРОКОПЬЕВСКОМ СТРОИТЕЛЬНОМ ТЕХНИКУМЕ

*Лямкина Лариса Сергеевна, заместитель директора по воспитательной работе  
ГПОУ «Прокопьевский строительный техникум», г. Прокопьевск*

Реализация программы профессионального воспитания сегодня является актуальной в системе среднего профессионального образования. Она осуществляется по нескольким направлениям, одним из которых является наставничество. Педагогический терминологический словарь трактует понятие наставничество как «процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; как форму взаимоотношений между учителем и учеником, между мастером и учеником. В системе профессионально-технического образования с конца 50-х гг. наставничество осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но и его патриотическое и нравственное воспитание».

В ГПОУ «Прокопьевский строительный техникум» (далее техникум) наставничество реализуется в рамках профессионально-ориентирующего направления программы профессионального воспитания и обеспечивает интегрированный, индивидуально ориентированный

подход к формированию будущего выпускника строительной отрасли. Анализ образовательно-воспитательной деятельности техникума показал, что организация наставничества для студентов является важным звеном в построении будущей карьеры успешного специалиста. Как у студентов, так и у педагогов появляется возможность преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные студентами на теоретических дисциплинах, практическим опытом; между внеучебной и учебной деятельностью, как возможностью реализации социальных инициатив, индивидуальных и профессиональных проектов. Наставничество для студентов — это возможность научиться планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. Актуальность и важность





введения системы наставничества через проект «Делай, как я» в техникуме очевидна на всех уровнях отношений между наставником и подопечным, помогает скорректировать индивидуальный стиль работы и поведения студента, становится существенным дополнением в единой системе образования и профессионального воспитания техникума.

Рассмотрим основные механизмы организации наставничества в техникуме. Целью проекта является организация целостной, эффективной системы наставничества с вовлеченностью обучающихся в профессионально-ориентирующую деятельность. Задачи проекта:

1. Определение показателей и оценка уровня вовлеченности студентов в профессионально-ориентирующую деятельность.

2. Внедрение механизма наставничества в форме «педагог — студент», «мастер — студент», «студент — студент», «студент — школьник».

3. Оказание поддержки студентам в достижении высоких результатов в овладении навыками профессиональной деятельности через нестандартные формы и методы.

4. Организация продуктивной практической деятельности студентов через взаимодействие с социальными партнерами, работодателями по вопросам профессионального самоопределения, ориентации и профессионального выбора.

Участниками проекта, исходя из поставленных целей и задач, явилась сформированная целевая группа, состоящая из студентов техникума, преподавателей, кураторов, мастеров производственного обучения, работодателей и социальных партнеров. Отдельно отметим, что дополнили данную целевую группу и школьники 8–9-х классов при реализации профориентационных мероприятий, организованных студентами выпускных групп (форма «студент — школьник»).

Проект «Делай, как я» эффективно реализуется через такие типы действий, как тренинги, курсы занятий, городские и областные форумы, круглые столы, научно-практические конференции, совещания-практикумы, организацию информационного пространства. Три главных процесса сопровождают наставничество на всех этапах взаимодействия участников проекта — это обучение, просвещение и сопровождение. Результат — успешная подготовка студентов для участия в профессиональных чемпионатах, профориентационных мастер-классах, мероприятиях по адаптации первокурсников и других профессионально-ориентированных мероприятиях.

Результатом реализации проекта является сформированность у студентов общих, профес-

сиональных компетенций, *soft skills* и *hard skills*. Это достигается через три этапа организации мероприятий проекта:

I. Аналитико-диагностический этап. Проведение мониторингов оценки уровня вовлеченности студентов в профессиональную общественную деятельность. Выстраивание системы наставничества возможно при четкой разработке нормативно-правовой базы проекта, а именно, разработка и утверждение программы «Организация наставничества в системе профессионального воспитания в техникуме»; положения о наставничестве; ежемесячных планов наставничества педагогов-тьюторов по направлениям проекта; программы взаимодействия с социальными партнерами «Эстафета поколений»; программы курса занятий с элементами тренинга «Равный — равному», «Один на один», направленных на развитие лидерских качеств наставника и наставляемого.

II. Практический этап. Реализация системы наставничества через построение дуальной системы образования и воспитания при взаимодействии техникума и предприятия, техникума и школы на основе их плодотворного сотрудничества. Для этого в учреждении был создан совет наставников (не менее 35 человек из числа педагогов, мастеров производственного обучения, студентов выпускных групп, наставников на предприятиях), работающий по 8 направлениям:

- традиционная форма наставничества (педагог — студент) — это взаимодействие между опытным специалистом и студентом в течение определенного периода времени;

- ситуационное наставничество (в рамках учебной и производственной практики) — это предоставление наставником необходимой профессиональной помощи, рекомендации, консультирование, поддержка, сопровождение;

- скоростное наставничество — это короткие встречи наставника с подопечным, где можно поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации;

- целеполагающее наставничество (при организации адаптационных мероприятий студентами-наставниками выпускных групп для студентов первого курса) — это встреча участников проекта по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- реверсивное наставничество (студент — студент, школьник — студент) — профессионал младшего возраста становится наставником более опытного по вопросам новых тенденций и технологий;



- виртуальное наставничество — советы и рекомендации наставника в режиме онлайн, в социальной сети ВКонтакте, Телеграм-канале;
- групповое наставничество — это объединение нескольких лиц с более опытными коллегами;
- партнерское наставничество «равный — равному» — наставником является сотрудник, равный по уровню подготовленности, но с большим опытом работы.

На данном этапе реализации проекта запланированы курс занятий с элементами тренинга «Первый среди равных», тематические встречи по направлениям «Кузбасс строительный», «Строительные профессии», «Лидеры рабочих профессий», студенческая научно-практическая конференция «Эффективность наставничества для студентов СПО».

III. Обобщающий этап. Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития. Проведение форума «Круги наставничества», совещаний-практикумов для преподавателей-тьюторов, круглого стола для наставников «Реализация молодежных инициатив в Кузбассе».

В результате реализации проекта наставничества мы можем наблюдать повышение уровня вовлеченности студентов в профессиональную общественную деятельность студентов; разви-

тие лидерских качеств, морально-нравственных ценностей; развитие инициативы во всех сферах жизнедеятельности техникума. Данный проект будет полезен для организации профессионального воспитания в образовательных учреждениях как эффективный опыт выстраивания системы наставничества. Результатом проекта предусмотрена обратная связь — пресс-релизы о мероприятиях, отзывы социальных партнеров / работодателей, подготовка фотоальбома о реализации проекта, издание методических рекомендаций для тьюторов-наставников «Эффективная система развития наставничества в ГПОУ ПСТ».

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [с изм. и доп. на 01.09.2021]. Новосибирск, 2021. 145 с.
2. Воспитание и социализация: развитие социальной активности детей и молодежи: сборник научных статей / сост. Вагнер И. В. М., 2018. 242 с.
3. Деркач Т. С. Формирование профессиональной направленности студентов во внеучебной работе: автореф. ... дис. канд. пед. наук. Ярославль, 1972. 21 с.
4. Лучшие практики СПО: воспитательный аспект: Региональная научно-практическая конференция (Киров, 21 апреля 2021 года): сборник материалов / авторский коллектив. Киров, 2021. 195 с.
5. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. М., 2002. 527 с.

## РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Мостовых Татьяна Николаевна, преподаватель общепрофессиональных и профессиональных дисциплин ГПОУ «Кузбасский многопрофильный техникум», г. Белово*  
*Терещенко Анна Ивановна, методист*  
*ГПОУ «Кузбасский многопрофильный техникум», г. Белово*

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1].

Наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем заложена важная задача — поддержка молодого специалиста опытным профессионалом, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении молодого и вновь прибывшего педагога



*Т. Н. Мостовых*



*А. И. Терещенко*



Рис. 1. Схема взаимодействия по наставничеству

являются первый и второй годы работы. Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике. Третий год работы наставнических пар направлен на формирование у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: наставника, наставляемого и профессиональную образовательную организацию (рис. 1).

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер:

1-й этап — адаптационный. Цель: обеспечить постепенное вовлечение наставляемого во все сферы профессиональной деятельности, а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Мероприятия первого года работы наставнических пар направлены на знакомство наставляемого с наставником, коллегами, нормативно-правовой документацией, традициями техникума, изучение педагогических технологий, типов, структуры урока и т.п.

2-й этап — основной (проектировочный). Цель: формирование потребности молодых и начинающих педагогов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических зна-

ний, умений, навыков. Роль наставника на данном этапе состоит в стимулировании личностно-профессионального развития молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов; формировании умения планировать и организовать свою деятельность; в обеспечении информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. В рамках работы наставнической пары на этом этапе передается опыт наставника по разработке учебно-планирующей документации, например, разработка методических указаний по выполнению практических работ, по организации кураторской деятельности, по выбору темы самообразования, по созданию учебного курса в системе дистанционного обучения.

3-й этап — контрольно-оценочный. Цель: мониторинг результатов работы молодого педагога, создание условий для формирования у преподавателя индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала. Роль наставника — оказать помощь в формировании арсенала современных педагогических технологий работы с обучающимися, сформировать потребность критически оценивать процесс профессионального становления, и, как следствие, стремиться к непрерывному профессиональному развитию. Данный этап может включать в себя следующие мероприятия: предаттестационную подготовку наставляемого, оформление портфолио, подготовка



доклада к выступлению на цикловой методической комиссии по обобщению и распространению личного педагогического опыта.

Использование разнообразных методов работы с молодыми и начинающими педагогами способствует развитию у них познавательного интереса к профессии, оказывает положительное влияние на рост профессионализма.

Главное для наставника — это формирование у наставляемого уверенности, выявление его сильных качеств и совместное построение траектории дальнейшего развития в профессиональной сфере. Эти качества можно развивать посредством выполнения различных упражнений [3]:

- «Идеальный профессионал», цель — развитие умения соотносить личностные качества с требованиями профессии, а также формирование уверенности в своих профессиональных «силах». Суть упражнения заключается в том, что наставляемому предлагается заполнить таблицу «Качества профессионала, которыми я обладаю на данный момент», затем предлагается перечислить качества (личные и профессиональные), которыми, по его мнению, должен обладать идеальный специалист. Наставник записывает их на доске. После этого предлагается сравнить, какими качествами начинающий педагог обладает на данном этапе с чертами «идеального специалиста». Таким образом, наставляемый должен осознать, что частью качеств «идеального профессионала» он уже обладает, остается лишь проработать те, которые он считает несформированными у себя.

- «Ловушки-капканчики», цель — повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий. Наставляемый должен определить для себя конкретную профессиональную цель (достижение, должность) и трудности на пути к ней. Особое внимание обращается на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом начинающем педагоге. Выделяя такие трудности, он обязательно должен подумать о том, как преодолеть их. Наставник совместно с молодым педагогом корректирует и разрабатывает план действий при возникновении тех или иных трудностей. Такое упражнение позволит подготовить наставляемого к возможным сложностям в трудовой деятельности в начале профессионального пути и покажет, что необходимо не теряться, а решать возникшую проблему.

- «Я через десять лет», цель — визуализировать свое будущее как специалиста, построить траекторию движения к достижению определенного

профессионального уровня. Наставляемому предлагается перенестись на 10 лет вперед и представить себя в роли опытного педагога в мельчайших деталях (свою внешность через десять лет, свое рабочее место, свои достижения в профессиональной сфере). После визуализации своего профессионального будущего, предлагается «оглянуться назад», пройти весь путь обратно до сегодняшнего момента, с обязательной остановкой на каждом этапе, который он условно выделил на пути к достижению поставленной цели. При этом каждый этап необходимо проговорить, охарактеризовать (каких результатов достигли, что нужно сделать, чтобы перейти на следующую «остановку»). Обязательным условием при выполнении этого упражнения является определение самого первого этапа (первой ступени), первого шага, с которого начнется путь к достижению поставленной цели, четкое его формулирование для себя. Цель становится более реалистичной, достижимой. С помощью данного упражнения наставляемый планирует свой профессиональный путь.

Проведение таких упражнений позволит чувствовать себя более уверенно при выполнении профессиональных обязанностей молодым педагогом.

Хотелось бы отметить, что результатом правильной организации деятельности наставника является вовлеченность молодого специалиста в работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Молодой специалист получает профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурсы для комфортного становления и развития.

1. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 25.12.2019 № Р-145: распоряжение Минпросвещения России [Электронный ресурс]. URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 27.02.2023).

2. Петров Д. Что такое тренинг — в чем преимущество перед семинарами и лекциями, отличия от курсов и коучинга [Электронный ресурс]. URL: <https://ktonanovenkogo.ru/voprosy-i-otvety/trening-chto-eto-takoe.html> (дата обращения: 27.02.2023).

3. Тренинг профессионального самоопределения [Электронный ресурс]. URL: [https://sinref.ru/000-uchebniki/04500psihologia/000\\_lekcii\\_psihologia\\_11/158.html](https://sinref.ru/000-uchebniki/04500psihologia/000_lekcii_psihologia_11/158.html) (дата обращения: 27.02.2023).



## МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА «К ВЕРШИНАМ МАСТЕРСТВА»

*Неведрова Елена Викторовна, директор МБОУ «Гимназия № 12»,  
почетный работник общего образования РФ, г. Ленинск-Кузнецкий*

*Вербовая Ирина Николаевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
МБОУ «Гимназия № 12», почетный работник общего образования РФ, г. Ленинск-Кузнецкий*

*Наставничество является инвестицией  
в долгосрочное развитие организации,  
ее «здоровьем».  
Дэвид Майстер*

Молодой педагог, который сегодня приходит в школу после высшего учебного заведения, как показывают результаты диагностики, оказывается не готов к потоку высоких требований, которые предъявляются к учителю. Именно поэтому появилась потребность модернизации управления методической работой с молодыми педагогическими кадрами, которая ориентирована на обеспечение индивидуального сопровождения профессионального становления данной категории учителей и сохранности педагогического коллектива.

Для решения данной проблемы администрацией МБОУ «Гимназия № 12» в 2017 году был разработан проект управления развитием кадрового потенциала «К вершинам педагогического мастерства» [4]. Проект рассматривается как управление системой последовательных образовательных событий и средство создания развивающей среды по повышению профессионального роста молодого специалиста.

Цель данного проекта: модернизация методической работы с молодыми специалистами путем организации тьюторского сопровождения при прохождении ими маршрутов профессионального становления для сохранности педагогического коллектива.

Перед администрацией встала необходимость поиска таких форм методической работы, которые приведут к высоким результатам работы с наименьшими затратами и обеспечат учет индивидуальных профессиональных интересов педагога.

За годы реализации проекта мы увидели широкие возможности применения данного проекта на практике. В процессе реализации наставники «перерастают» свои возможности и становятся тьюторами.

Для организации качественного управления работой с молодыми специалистами назнача-



**Е. В. Неведрова**



**И. Н. Вербовая**

ется тьютор. В МБОУ «Гимназия № 12» тьютором выступает заместитель директора, коллега, стоящий на позиции наставника, сопровождающий учителя на этапе его профессионального становления и развития. Тьютор осуществляет взаимодействие с администрацией, педагогическим коллективом, муниципальными и региональными методическими службами, организует временное наставничество над молодыми специалистами, исходя из анализа их затруднений [3]. В гимназии 20 % педагогического коллектива прошли курсы повышения квалификации по программе «Технологии наставничества в профессиональной деятельности руководящих и педагогических кадров (менторство, тьюторство, наставничество)». Тьютор совместно с командой осуществляет проектное управление, которое направлено на решение следующих задач:

- обеспечивать успешную адаптацию и повышение мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов;
- способствовать выработке и развитию профессиональных компетенций;
- вовлекать молодых специалистов в инновационную деятельность;
- развивать профессиональное мастерство молодых специалистов путем участия в конкурсах [2].

Тьюторское сопровождение при выработке определенных компетенций молодого специа-



листа содержит различные этапы, которые взаимосвязаны между собой, но не являются строго вертикальными. При этом на каждом этапе осуществляется мониторинг — система сбора, обработки, хранения и использования информации о деятельности или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

*Мотивационно-стимулирующий этап* способствует адаптации молодого специалиста в новых условиях, направлен на выявление и осознание учителем своих профессиональных интересов. В мониторинге реализации данного этапа используются такие формы, как беседы, консультирование, диагностика, анализ, посещение уроков и занятий внеурочной деятельности. В ходе диагностики выявляются успехи и проблемы, испытываемые молодыми специалистами, которые учитываются при составлении индивидуального плана профессионального развития [3].

*Содержательно-деятельностный этап* направлен на выработку определенных компетенций, применение их на практике. На данном этапе каждый молодой специалист выбирает тему профессиональных интересов, выстраивает индивидуальный маршрут работы. На этом этапе включается в работу педагог-наставник, который обладает компетенциями в необходимой области развития молодого специалиста [3].

Педагог-наставник определяется тьютором в зависимости от установленных проблем и затруднений молодого специалиста. Например, для подготовки к конкурсам профессионального мастерства назначается наставник из числа победителей данного конкурса; для обучения работе в рамках гимназического образовательного проекта «Марафон предприимчивости» — наставник — классный руководитель; для ликвидации затруднений по предмету — это наставник из числа учителей-предметников. Таким образом, становление молодого специалиста сопровождает целая команда. Важным условием является самостоятельный выбор наставника молодым специалистом, его психологический комфорт.

На данном этапе осуществляется наблюдение за молодым специалистом в различных видах деятельности: проблемно-деловая игра, семинары, практические занятия, проектирование, просмотр видеофрагментов снятых уроков, посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы. Выбор формы зависит от решаемых задач [3].

*На эмоционально-оценочном этапе* происходит осознание значения формируемой компетенции, проявляется стремление к самореализации

и рефлексии. Способы работы с учителем на данном этапе — помощь в составлении технологической карты урока, оформление результатов изучения профессиональных интересов.

*На заключительном этапе* идет представление молодыми специалистами презентации своих профессиональных интересов. Для выступления подбирается форма презентации: технологическая карта урока, мастер-класс, доклад. Организованная таким образом работа способствует четкому определению молодыми специалистами своих профессиональных интересов, выработке определенных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом педагога [3].

Организация систематического мониторинга сопровождения молодого специалиста дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития молодого специалиста и удовлетворенность наставника своей деятельностью. Мониторинг включает в себя оценку участия, мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник — наставляемый.

На основном этапе реализации проекта «К вершинам мастерства» [4] тьютор совместно с командой наставников осуществляет индивидуальное сопровождение молодых специалистов, которые осваивают маршруты: «Шаги к успеху», «Путь к мастерству», «Восхождение», «Точка роста». Главное правило освоения маршрутов: «Каждый педагог — успешен».

Прохождение маршрута **«Шаги к успеху»** обеспечивает успешную адаптацию и повышение мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов. Разрабатывается индивидуальный методический маршрут, количество шагов которого определяется на основании начальной диагностики. Запросы молодого специалиста оформляются в виде интеллектуальной карты. Весь маршрут основан на SMART-цели и приоритетных направлениях работы молодого специалиста. Особенностью реализации индивидуального методического маршрута является освоение площадок профессионального роста



молодого специалиста в тесном сотрудничестве с педагогом-наставником. Мониторинг данного маршрута — определение затруднений молодого специалиста, выявленных с применением анкетирования, индивидуального наблюдения, выполнения практической деятельности. Результат прохождения данного маршрута — ликвидация индивидуальных профессиональных затруднений [2].

Способствовать выработке и развитию профессиональных компетенций помогает маршрут **«Путь к мастерству»**. Молодой специалист принимает активное участие в школе молодого специалиста, в которой все занятия проходят в деятельностном подходе. Молодые специалисты изучают опыт педагога, получают задание спроектировать учебное занятие. Затем обсуждают проект занятия с тьютором, моделируют проект на занятии с коллегами, дают подробный анализ. Такая работа дает учителю возможность исправить многие ошибки еще до проведения занятия [2].

Результат работы с учителем на маршруте **«Путь к мастерству»** — представление молодыми специалистами презентации своих профессиональных интересов в форме технологической карты урока, мастер-класса или доклада. Результатом мониторинга прохождения данного маршрута является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности учащихся в образовательные процессы организации.

Маршрут **«Восхождение»** направлен на вовлечение молодых специалистов в инновационную деятельность. Молодой специалист включается в работу одной из творческих групп по направлениям инновационной работы гимназии: «Организация внеурочной деятельности в условиях реализации ФГОС», «Центр духовно-нравственного развития и воспитания», «Марафон предприимчивости как средство создания развивающей среды по воспитанию и социализации обучающихся». Участвуя в инновационной деятельности, молодой специалист приобретает опыт по определенной теме, подготавливает методический продукт и затем демонстрирует его в рамках муниципального или регионального конкурсов. На данном маршруте обязательно осуществляется сопровождение молодого специалиста результативным в конкурсном движении педагогом, при необходимости привле-

каются методисты муниципальной службы. Участие в конкурсах профессионального мастерства формирует у молодых специалистов такой фактор мотивации, как профессиональная конкуренция [2].

Мониторингом данного маршрута являются результаты молодых специалистов. Так, молодые специалисты МБОУ «Гимназия № 12» являются победителями:

- областного конкурса «Новая волна»,
- регионального этапа всероссийского фестиваля-конкурса молодых учителей-словесников «Территория творчества»,
- муниципального этапа областного конкурса «ИТ-педагог Кузбасса»,
- межрегионального конкурса «Электронное портфолио молодого педагога».

По итогам учебного года молодые специалисты отчитываются о личных профессиональных достижениях при прохождении маршрутов на гимназическом фестивале **«Точка роста»**.

На этом же этапе проводится анализ результатов для аттестации на присвоение первой квалификационной категории. При достаточных достижениях осуществляется сопровождение в подготовке заявления на присвоение квалификационной категории.

Мониторингом данного маршрута являются:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Как показывают результаты реализации проекта, на сегодняшний день нам удается на 100 % обеспечить сохранность контингента молодых специалистов в профессии. Прохождение маршрутов позволяет вовлечь их в инновационную деятельность, способствовать устранению затруднений, выявленных при первоначальной диагностике. Как результат, по итогам первого года работы всем молодым специалистам присваивается первая квалификационная категория.

Качественное управление методической работой по профессиональной адаптации и становлению помогает не только росту молодых специалистов, но и содействует развитию тьютора, педагогов-наставников и других учителей гимназии, привлекаемых к работе с молодыми специалистами. Педагоги-наставники результативно принимают участие в областном конкурсе **«Лучший педагог-наставник»**.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко



представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемого и удовлетворенность наставника своей деятельностью.

1. Неведрова Е. В. Профессиональный рост и становление молодого педагога в условиях реализации ФГОС // Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление: материалы III Межрегиональной научно-практической конференции, г. Кемерово, 30 марта 2016 года. Кемерово, 2016. С. 77–79.

2. Неведрова Е. В., Вербовая И. Н. Тьюторское сопровождение молодого специалиста при освоении индивидуального маршрута профессионального становления и развития // Вестник образования: электронный периодический журнал [Электронный ресурс]. URL: <https://vestnik.edu.ru/methodic/tiutorskoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista> (дата обращения: 31.03.2023).

3. Неведрова Е. В., Вербовая И. Н. Тьюторы помогут // Учительская газета. 2020. № 14 [Электронный ресурс]. URL: <https://ug.ru/tyutory-pomogut/> (дата обращения: 31.03.2023).

4. Шемелина Л. И., Вербовая И. Н., Неведрова Е. В. К вершинам педагогического мастерства: проект. Ленинск-Кузнецкий: МБОУ «Гимназия № 12», 2017. 59 с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО: МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ «МОГУ — ХОЧУ»

*Устинова Вера Сергеевна, учитель английского языка  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 37», г. Ленинск-Кузнецкий*  
*Комова Татьяна Григорьевна, учитель информатики  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 37», г. Ленинск-Кузнецкий*

В статье представлена мотивационная модель «МОГУ — ХОЧУ» (на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара). Авторы представляют свой опыт работы с молодыми специалистами по модели «могу — хочу» для выявления у молодых специалистов затруднений в работе, а также пути их решения.

Сегодня вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях, а между тем по-прежнему существует проблема того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и, что еще существеннее, как удержать их там. Вопросов, которые требуют решения, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка.

Такие проблемы молодых специалистов, как преобладание теоретических знаний над практическими навыками, неуверенность в своих силах или, напротив, завышенная самооценка, и, пожалуй, самая главная — опыт обучения в традиционной школе, наполненный стереотипами из прошлого, придают важность для наставничества. И самое главное — важность наставничества мы всегда должны оценивать с позиции полезности для самого молодого специалиста.

Для того, чтобы избежать той ситуации, которая произошла с героем в картине «Большая перемена» режиссера Алексея Коренева,



**В. С. Устинова**



**Т. Г. Комова**

где молодого педагога проверяют на прочность, перед наставником стоят две главные задачи:

1. Выявить причины нежелания работать в школе молодых специалистов;
2. Выявить трудности, возникающие у молодых педагогов.

Как показывает практика, есть некоторые особенности обучения взрослых людей. Конечно, взрослым людям легче: они учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Но всегда есть проблема: новые сотрудники, молодые учителя горят желанием работать, но не обладают достаточными умениями. Отсюда и определяется цель работы наставника — помочь молодому специалисту перейти в квадрат «могу-хочу», то есть при имеющемся желании предоставить ему



и возможности для продуктивной деятельности (рис. 1).

В идеале наставник хочет иметь таких молодых специалистов, которые хотят и могут достигать нужных результатов.

Если обратить внимание на рисунок 1 «Мотивационная модель «МОГУ — ХОЧУ» (на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара), то можно выделить 4 ситуации и пути их решения:

#### 1-я ситуация «Не могу — не хочу»

Данная ситуация очень сложная и часто молодые специалисты, находясь в данной ситуации, принимают решение покинуть школу даже на испытательном сроке. Работа наставника состоит в том, чтобы пресечь данную ситуацию «НЕ ХОЧУ — НЕ МОГУ» «в зародыше». В данной ситуации молодой специалист не мотивирован к работе и не обладает теми навыками, которые ему необходимы. Задача наставника замотивировать молодого специалиста, чтобы специалист включился в свою деятельность. Если же этого не делать, то специалист встанет в позицию «не могу — не хочу», и тогда попытки тщетны, молодой специалист покидает школу навсегда.

#### Решение:

1. Оказать практическую помощь в преподавании предметов, в воспитательной работе с учащимися.

2. Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

#### 2-я ситуация «Не могу — хочу»

Данная ситуация классическая, так как в основном молодой специалист, окончивший вуз, приходит в школу с неутомимой энергией, но без определенных компетенций и навыков, однако их отсутствие не мешает ему быть мотивированным. Таким молодым специалистам необходима возможность обучаться. Молодой специалист открыт к получению новых знаний, приобретению навыков, а значит, и мотивирован. Наставнику здесь важно простроить поэтапно работу с молодым специалистом, иметь план работы на ближайший год: как и чему вы будете его обучать, необходимо ввести новичка в профессию.

#### Решение:

1. Помощь в изучении закона об образовании от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ;

2. Ознакомление с профессиональным стандартом педагога;

3. Анализ нормативно-правовой документации ОУ;

4. Планирование и организация работы по предметам;



Рис. 1

5. Постоянное освоение современной педагогической теории и практики.

#### 3-я ситуация «Могу — хочу»

Ситуация «МОГУ и ХОЧУ» — мечта любого преподавателя. Молодой специалист уже обладает необходимыми знаниями и умениями, но ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства. Таким сотрудникам нужно просто не мешать, а направить в нужное русло. В данной ситуации разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника — расширять его компетенции. Можно повысить молодого специалиста до методиста школы, начальника лагеря дневного пребывания в школе, председателя профкома и т.д.

#### Решение:

1. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;

2. Проводить обмен опытом успешной педагогической деятельности;

3. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.

#### 4-я ситуация «Могу — не хочу»

Ситуация «МОГУ, но НЕ ХОЧУ» является одной из самых сложных ситуаций в работе наставника. Здесь налицо достаточно частая картина: высококомпетентный молодой специалист с большим потенциалом и отсутствием у него мотивации на достижение результатов. Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации, и тогда вокруг него начинается мощная работа наставника на тему вовлеченности и мотивации: придумываются системы материальной и нематериальной мотивации, тимбилдинги и индивидуальные подходы.



**Решение:**

1. Создать условия для повышения профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых учителей.

Становление педагога — достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. И для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления наставнической деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку / занятию;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

• изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;

• воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Цель работы с молодыми специалистами — сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

1. Байбородова Л. В. Актуальные вопросы развития образования: учебное пособие / Л. В. Байбородова, И. Г. Харисова, К. М. Царькова и др. 7-е изд., переработанное и дополненное. Ярославль, 2018. 115 с.
2. Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н) [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/129> (дата обращения 10.04.2023).
3. Сивцева М. Е. Воспитательная работа по ФГОС в начальной школе // Научный электронный журнал Меридиан. 2017. № 4. С. 94–96.

## МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

*Чекина Марина Леонидовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБНОУ «Гимназия № 18», г. Ленинск-Кузнецкий*

*Резник Елена Николаевна, руководитель методического объединения классных руководителей МБНОУ «Гимназия № 18», г. Ленинск-Кузнецкий*

Проблема наставничества молодых специалистов в условиях стандартизации общего образования приобретает особую актуальность.

Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи.

По определению современных отечественных исследователей наставником является человек, имеющий опыт, готовый делиться своими знаниями с молодыми специалистами в обстановке взаимного доверия, посредством своих действий и своей работы [3, с. 20].

Вопросы наставничества широко представлены в работах С. Я. Батышева, А. В. Щербакова, А. В. Лапшовой, А. Г. Фролова, В. А. Слостенина, П. С. Кузнецова, Р. П. Колосова, А. К. Марковой и др. Процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д. И. Логинова, Н. М. Сту-



**М. Л. Чекина**



**Е. Н. Резник**

каленко, Н. Е. Тихоновой, Б. А. Альмухамбетова, О. В. Александровой.

Современная школа нуждается в молодых специалистах — энергичных, самостоятельных, готовых к активному участию в инновационных процессах. В то же время новая деятельность молодого педагога связана с переживаниями и эмоци-



ональным напряжением, которые требуют мобилизации внутренних ресурсов.

Организация гибкой системы методического сопровождения молодых специалистов позволит оптимизировать процесс профессиональной адаптации, сформировать мотивацию к саморазвитию, самореализации.

Анализ проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов в нашей гимназии выявил противоречия между требованиями педагогической профессии к личности педагога, возрастающей сложностью его профессиональных функций и практической подготовленностью молодых специалистов.

Указанные противоречия определили необходимость организации системы методического сопровождения молодых специалистов, направленной на создание оптимальных условий для профессионального роста и развития, которая предполагает сотрудничество молодого специалиста с наставником, постоянный контакт с администрацией и руководителями методических объединений.

Для осуществления системного подхода в работе с молодыми педагогами мы определили основные задачи:

- выявить основные затруднения в практической деятельности и определить мероприятия по их предупреждению в дальнейшей работе;
- создать условия для повышения теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- обеспечить использование молодым специалистом системного подхода к воспитательной деятельности;
- способствовать развитию творчества, готовности к инновационным преобразованиям.

Успешная адаптация молодого специалиста во многом зависит от профессионализма педагога-наставника. При назначении наставника администрация гимназии учитывает уровень его владения профессиональными умениями: конструктивными, дидактическими, организаторскими, исследовательскими.

Выбор форм работы с молодым специалистом и основных аспектов ее содержания начинается с диагностики и составления портрета наставляемого:

- выявление уровня готовности педагога к сотрудничеству в новых условиях;
- оценка уровня психологической, теоретической, методической подготовки;
- выявление профессиональных дефицитов.

По результатам диагностики разрабатывается индивидуальный маршрут профессионального

развития молодого специалиста, составляется план совместной работы с наставником, предполагающий поддержку в области методической и практической подготовки, развития в данном направлении и разработки программы собственного профессионального роста.

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются основные направления деятельности по развитию профессиональной компетентности молодого специалиста: деятельность в профессиональном сообществе, участие в методической работе гимназии, самообразование.

На протяжении многих лет гимназия функционирует в инновационном режиме. В зависимости от направления инновационной деятельности для разработки проектов, реализации основных мероприятий создаются проблемные и творческие группы, в состав которых входят молодые педагоги. Участие в инновационной деятельности в составе проектных команд способствует развитию креативности, критического мышления, обеспечивает возможность самореализации.

Руководители методических объединений привлекают молодых специалистов к участию в различных мероприятиях в рамках методической работы гимназии. Проводятся консультативные беседы на разные темы: изучение нормативных документов, внеурочная деятельность, педагогические технологии, возможности использования цифровых образовательных ресурсов в процессе обучения и др.

Одним из наиболее результативных путей профессионального развития начинающих педагогов является активное участие в методической работе гимназии. Практика проведения единых методических дней, педагогических советов в активных формах предусматривает участие молодых специалистов и способствует повышению теоретической, практической, методической подготовки молодых специалистов, развитию практических умений, помогает в установлении контакта с педагогическим коллективом.

Необходимым условием адаптации молодого педагога является становление его как классного руководителя. В этом случае наставническая деятельность направлена на помощь в обретении уверенности в собственных силах, координирование успешной коммуникации с коллегами, учащимися и их родителями. Важную роль здесь играют тематические заседания методического объединения классных руководителей гимназии. Совместные с опытными коллегами заседания в форме круглого стола помогают молодым специалистам овладеть навыками разработки программ воспитания, диагностики воспитательного процесса.



Вовлечение в открытые мероприятия, творческие мастер-классы, деловые игры и тренинги позволяет педагогам на практике освоить активные приемы работы с классным коллективом.

Немаловажное значение в профессиональной адаптации и развитии имеет система административного контроля в работе с молодыми педагогами, которая включает в себя: оценку знания нормативной-правовой документации, локальных актов и их исполнение (в форме тестирования, экспресс-опроса); самооценку своей педагогической деятельности (в форме самоанализа и совместного анализа с администрацией, наставником посещенных уроков, внеклассных мероприятий, динамики образовательных достижений учащихся). Это позволяет своевременно оценивать и корректировать результаты педагогической деятельности молодых специалистов.

Благодаря дифференцированной методической работе с молодыми педагогами с учетом практического опыта и потенциальных возможностей, более уверенно проходит их адаптационный период. Вовлечение молодых специалистов в инновационную деятельность, конкурсное движение мотивирует их к саморазвитию, способствует формированию индивидуального стиля педагогической деятельности.

Непрерывное сопровождение наставником на всех этапах педагогической деятельности способствует профессиональному росту молодых специалистов, позволяет им убедиться в правильном выборе своей профессии. Главным показателем результативности методического сопровождения молодых педагогов в гимназии является сохранение и закрепление их в педагогическом коллективе.

1. Осашина О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации // Молодой ученый. 2016. № 21 (125). С. 905–906. URL: <https://moluch.ru/archive/125/34399/> (дата обращения: 04.04.2023).

2. Петренко Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // Молодой ученый. 2017. № 50 (184). С. 256–260. URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 04.04.2023).

3. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). СПб, 2015. С. 18–22. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 03.04.2023).

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВОЗМОЖНОСТЬ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Сафонова Валентина Григорьевна, заместитель директора по учебно-методической работе*

*ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка», г. Новокузнецк*

*Волкова Екатерина Дмитриевна, преподаватель профессиональных модулей*

*по специальности «Сетевое и системное администрирование»*

*ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка», г. Новокузнецк*

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, поэтому молодой преподаватель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка преподавателя к сложной полифункциональной деятельности является целост-



**В. Г. Сафонова**



**Е. Д. Волкова**



ным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития, повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации и профессионального становления молодого преподавателя.

В современных условиях роли наставничества стало уделяться особое внимание, в связи с этим следует выделить основные признаки, присущие наставничеству:

- гибкость в организации; без прописанного набора правил или требований наставничество может реализовываться в различных ситуациях разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;
- ориентированность, направленная на повышение профессионализма в период адаптации молодого специалиста;
- эффективность, включающая систему обратной связи и являющаяся структурной составляющей отношений «наставник — молодой специалист», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность;
- универсальность, выступающая координирующим, стимулирующим и управленческим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, особую значимость приобретает проблема не столько привлечения, сколько закрепления в образовательных учреждениях молодых преподавателей. С первого дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от него столь же безупречного профессионализма. Для молодого преподавателя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивацию к само-

совершенствованию, 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.

Наставник — человек, обладающий мастерством, знаниями и высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество является двухсторонним процессом, который носит субъект-субъектный характер, где молодой преподаватель выступает субъектом взаимодействия наставнической деятельности. Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Из числа часто применяемых форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, нами была выбрана форма «учитель — учитель» (в среднем профессиональном образовании «преподаватель — преподаватель»). Эта форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога или нового специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим молодому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление в должности молодого преподавателя, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления молодого преподавателя.



Для осуществления деятельности наставника нами были выбраны следующие методы работы [1]:

1. Метод «сопровождение» — наставник берет на себя обязательства предоставления наставляемому помощи, в том числе участвует в развитии его профессиональных навыков.

2. Метод «посев» — наставник формирует у наставляемого навыки, либо дает знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.

3. Метод «катализация» — наставник погружает наставляемого в среду изменений, провоцируя его на расширение кругозора с изменением ценностей и восприятия.

4. Метод «показ» — наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.

5. Метод «сбор урожая» — налаживание обратной связи с обучаемым, чтобы понимать, что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Для мониторинга эффективности наставнической деятельности нами взята структурно-функциональная модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого преподавателя [2]. В модели выявлены следующие компоненты профессионального становления молодого преподавателя: **мотивационный**, определяющий готовность педагога на развитие и самореализацию в профессии; **гностический**, формирующий умение активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности; **конструктивно-проектировочный**, включающий в себя умения молодого учителя проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста; **коммуникативный**, раскрывающий особенности коммуникативной деятельности преподавателя, специфику его взаимодействия со студентами и другими субъектами учебно-воспитательного процесса; **диагностико-рефлексивный**, позволяющий сформировать умение педагогической рефлексии.

Критериями оценки профессионального становления молодого преподавателя выступают:

- **познавательный**, характеризующий степень выраженности профессиональных интересов и способностей, выраженный направленностью мышления на решение педагогических задач, стремлением к преобразовательной деятельности, творческим подходом к постановке и достижению целей;

- **деятельностный**, показывающий степень развития самостоятельности, инициативности, ответственности, целенаправленности и других качеств личности, характеризующих ее активность;

- **регулятивный**, определяющий становление профессиональной рефлексии молодого учителя как важнейшего качества регуляции;

- **нравственно-ценностный**, ориентированный на системность культурно-исторических знаний, гуманистическую направленность мышления, поведения и деятельности, социальную активность, моральные и ценностные ориентации личности;

- **креативный**, показывающий творческое отношение к труду, способность внедрять в трудовой процесс инновационные технологии, готовность к самообразованию, интеллектуальную активность.

Для выявления степени влияния действий наставника на личностное, профессиональное развитие наставляемого преподавателя определены уровни профессионального становления:

- **нормативный** (самый низкий), характеризующийся умением наставляемого рационально и эффективно использовать передовой педагогический опыт и рекомендации наставника (от 10 до 35 баллов);

- **творческий** — креативный (средний), при котором для наставляемого преподавателя характерны стремление к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации (от 36 до 70 баллов);

- **инновационный** (высокий), когда наставляемый свободно владеет многими педагогическими технологиями, способен сочетать научный поиск, практику и исследовательский подход к образовательному процессу; на данном уровне педагог в состоянии разработать авторскую методику обучения (или воспитания) или программу (от 71 до 100 баллов).

В процессе наставнической деятельности в ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» опытного преподавателя Волковой Екатерины Дмитриевны и молодого преподавателя Куликова Сергея Михайловича первоначально был проведен анализ профессионального уровня молодого преподавателя на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития и выявления существующих трудностей психолого-педагогического характера. Результатом проведенной работы стало составление индивидуального плана работы с наставляемым на весь учебный год.



**Динамика уровня профессионального становления  
молодого преподавателя с сентября 2022 по март 2023 года**

Компоненты	Уровень профессионального становления (в баллах)					
	Первый год		Второй год		Третий год	
	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года
Мотивационный	23	35				
Гностический	20	34				
Конструктивно-проектировочный	24	38				
Коммуникативный	22	42				
Диагностико-рефлексивный	18	39				

Анализ наставнической деятельности Волковой Е. Д. проводился на основе показателей мониторингов эффективности программы наставничества и анкеты оценки удовлетворенности программой наставничества для наставляемого и для наставника. Проведя анализ путем суммирования баллов каждого уровня (раз в полугодие), подсчитываем ежегодное поэтапное изменение профессионального уровня молодого преподавателя Куликова С. М. Результаты размещаем в таблице (табл. 1), в которой сравниваются набранные баллы профессионального уровня молодого преподавателя по компонентам на начало года и конец года.

Анализ динамики процесса наставнической деятельности в ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» показал, что установлены позитивные изменения качественных характеристик по выделенным компонентам профессионального становления молодого преподавателя при совместной работе с более опытным наставником.

Изменение мотивационного компонента в результате наставнической деятельности отличается высоким уровнем сформированности взглядов, убеждений, проявлением устойчивого интереса к педагогической профессии, осознанием личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности, потребности в психолого-педагогическом образовании, самопознании.

Преобразование гностического компонента характеризуется гибкостью и оперативностью мышления, глубиной знаний, эрудированностью и любознательностью, умением видеть противоречия и проблемы, переносить знания и умения в новые ситуации, способностью к анализу творческой педагогической деятельности, ее синтезу и обобщению.

Качественные характеристики конструктивно-проектировочного компонента отличаются высоким профессиональным саморазвитием, умением проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста, видением близких и отдаленных результатов учебно-воспитательного процесса.

Сформированность коммуникативного компонента в результате наставнической помощи выражается в способности аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, участия в конкурсах профессионального мастерства, реализации творческого потенциала в научных публикациях.

Изменение диагностико-рефлексивного компонента показывает, что под руководством наставника у молодого преподавателя формируется умение педагогической рефлексии, самоанализ успешности профессиональной деятельности.

В процессе наставничества выявлена существенная зависимость изменения интереса молодого преподавателя к профессии педагога от уровня помощи наставника. Таким образом, Куликов Сергей Михайлович в настоящее время находится на творческом (среднем) уровне профессионального становления. Для молодого преподавателя стали характерны стремление к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации, творческий подход к образовательному процессу.

В России наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. В контексте воспитательной и обучающей деятельности наставничество является важнейшим способом передачи профессионального опыта. Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных



ных организациях выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;
- большая сложность с поиском средств мониторинга и анализа, позволяющих системно оценить эффективность наставничества.

Профессиональный опыт и знания, в сфере которых строятся отношения наставничества, могут касаться не только профессиональной сферы, но и круга вопросов личностного развития. Деятельность наставника должна способствовать полному раскрытию потенциала начинающего молодого преподавателя.

Мы считаем, что для развития наставничества необходим качественный подбор наставников с обязательным соблюдением следующих положений: совместимость характерологических особенностей личности наставника и молодого преподавателя, коммуникабельность наставника, его высокая квалификация, психологическая готовность к совместной деятельности с наставляемым. Так как процесс наставничества затратный

по времени, то важно быть готовым уделять часть своего рабочего времени на обучение наставляемого несмотря на то, что наставник должен исполнять и свои профессиональные обязанности. Успешное развитие технологии наставничества в среднем профессиональном образовании возможно посредством привлечения к этой деятельности не только педагогов, но и специалистов-практиков, работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики, позволяя на конкретном примере повышать мотивацию и процент обучающихся, педагогов, специалистов-практиков, вовлеченных в различные формы наставничества.

---

1. Бачин Д. А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 04.04.2023).

2. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя [Электронный ресурс]: disserCat — электронная библиотека диссертаций, 2007. URL: <https://www.dissercat.com/content/nastavnichestvo-kak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya> (дата обращения: 04.04.2023).



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ — СТУДЕНТ»

*Степанов Иван Дмитриевич, мастер производственного обучения  
ГАПОУ «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства», г. Кемерово*

Возрождение института наставничества вызвало к жизни новые общественные инициативы: «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России» и пр. В обществе сформировано представление о том, что развитие наставничества в России сможет стать механизмом, который будет способствовать повышению качества образования. В Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года определено «развитие системы подготовки кадров, устранение диспропорций в развитии рынка труда» [2]. В связи с этим образовательные организации среднего профессионального образования должны учитывать в практике подготовки специалистов новые перспективы и направления развития в производственной сфере, что, в свою очередь, активизирует деятельность системы наставничества, соединяющей знания и профессиональный опыт, для последующей передачи их наставляемым.

Многими организациями сегодня наставничество рассматривается в качестве ключевой управленческой стратегии, изменившей практику развития кадров в связи с введением новых форм наставничества. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства» (ГАПОУ КузТАГиС) активно включилось в развитие данного направления и с октября 2021 года является базовым учреждением ГБУ ДПО «КРИРПО» по направлению «Научно-методическое и организационное сопровождение внедрения целевой модели наставни-

чества в ПОО», хотя система наставничества в техникуме начала складываться гораздо раньше. В техникуме разработана и реализуется Программа наставничества на период 2021–2025 гг. (далее — Программа), в основе которой лежат следующие формы: «педагог — педагог», «работодатель — студент», «студент — студент», «студент — ученик».



Более подробно остановимся на реализации формы «работодатель — студент», предполагающей создание системы взаимодействия ГАПОУ КузТАГиС и организаций-партнеров с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для их дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациями-партнерами — подготовленных и мотивированных кадров. Взаимодействие техникума и предприятий г. Кемерово реализуется в трех основных направлениях:

1. Укрепление материально-технической базы техникума.
2. Взаимодействие по реализации образовательной деятельности.
3. Участие предприятий г. Кемерово в мероприятиях, направленных на популяризацию специальностей «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Строительство и эксплуата-



ция автомобильных дорог и аэродромов», профессии «Сварщик».

В настоящее время долгосрочные договоры о сотрудничестве по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов заключены с 42 предприятиями Кузбасса, из них наиболее крупные — АСО «Промстрой», ООО «Кузбассдорстрой», ПАО «КОКС», КАО «Азот», Кемерово-химмаш (филиал АО «Алтайвагон»), ООО «Кемеровский ДСК» и др.

Механизм реализации формы наставничества «работодатель — студент» заключается в следующем: на предприятии, где организуется практика студентов, к опытному работнику временно прикрепляется небольшая группа обучающихся для наблюдения за особенностями технологического процесса и выполнения определенных трудовых функций. Работодатель в качестве наставника сопровождает наставляемых, показывает эффективные способы и приемы при выполнении производственных операций. Задачей наставника является не только передача наставляемому необходимых знаний и навыков, но и содействие включению его в трудовой коллектив, знакомству с традициями, существующими на предприятии. Наставник, наблюдая за действиями студентов-наставляемых в производственных условиях, выделяет тех, кого бы мог рекомендовать в дальнейшем для устройства на работу на данном предприятии. Критериями выбора для трудоустройства являются:

- умение проектировать личную траекторию развития;
- готовность к постоянной самопроверке профессиональных действий при выполнении задания;
- наличие установки, направленной на преобразование позиции «Мне помогут и дадут!» в позицию «Я могу попробовать и сделать сам».

Среди наставников-руководителей отметим Батурина Александра Сергеевича, в прошлом — выпускника нашего техникума, ныне — ведущего геодезиста, начальника производственно-технического отдела ООО «Кузбассдорстрой». Александр Сергеевич большое внимание уделяет такому аспекту подготовки будущих строителей автомобильных дорог, как геодезическое сопровождение. Изыскательские услуги геодезиста при возведении дорог необходимы на всех этапах ее строительства, поэтому качественная работа студентов и соблюдение всех технологических условий влияет на эффективность и своевременность реализации проекта строительства. Особое внимание уделяется освоению навыков выполнения геодезических работ с использова-

нием приборов и программного обеспечения, используемого именно на этом предприятии. Еще на этапе распределения обучающихся на производственную практику Александр Сергеевич применяет собственный «План работы» с геодезистами, являющийся уникальной программой, в которой предложен механизм подготовки студентов к прохождению производственной практики с учетом специфики предприятия. «План работы» предусматривает организацию самостоятельной работы обучающихся с оборудованием и программным обеспечением под наблюдением наставника. По итогам выполнения самостоятельной работы проводится круглый стол, на котором обсуждаются вопросы, возникшие при выполнении работ, и оценка результатов. Наставник сам организует и проводит мастер-классы для обучающихся по работе с тахеометрами марок Trimble M3 DR5, Leica. Основным методом обучения на производственной практике Александр Сергеевич считает метод проектных заданий, который помогает обучающимся изучить процесс принятия решений, овладеть определенным набором трудовых действий, самостоятельно оценить проделанную работу. С точки зрения самого наставника, работа со студентами-наставляемыми дает возможность показать самые трудные и важные аспекты будущей профессии; обратить внимание руководителей практики и преподавателей на новые подходы в обучении в связи с появлением новых современных технологий.

Несколько слов еще об одном нашем выпускнике: Прошкин Артем Сергеевич сейчас работает инженером-геодезистом в ООО «Инстройгаз» и по совместительству — преподавателем нашего техникума. По его мнению, наставник-работодатель осуществляет очень важную и трудную работу. Именно работу, поскольку обновленные требования ФГОС среднего профессионального образования подразумевают максимальное раскрытие личностного потенциала студента, включенность его в производственный процесс для получения «гибких» и профессиональных навыков. Артем Сергеевич в качестве независимого эксперта участвует в оценке демонстрационного экзамена, помогает готовить конкурсантов чемпионата «Молодые профессионалы» по компетенции R60 «Геопространственные технологии». В работе со студентами использует детальный разбор действий, необходимых для выполнения конкретной работы, демонстрирует собственный показ всего цикла выполняемого трудового процесса, так как это способствует развитию самостоятельности практиканта, уменьшает количество отвлечений наставника и дает



ему возможность выполнять свою работу, отвечая студенту лишь на самые сложные вопросы. По мнению Артема Сергеевича, очень ответственным для него является этап проверки выполнения работы студента-наставляемого, анализ продукта его деятельности. В этом случае наставник вместе с наставляемым детально «разбирают» весь технологический процесс на отдельные составляющие, выявляя эффективность применения разнообразных способов или подходов для решения поставленных задач. Артем Сергеевич указал на продуктивность в своей работе применения интенсивного метода обучения, сочетающего краткий теоретический тренинг и отработку практического навыка, что позволяет повысить качество работы и осуществить ее в короткий срок, устранив образовательный дефицит и осуществив переход к саморазвитию. У Артема Сергеевича есть собственный опыт в устранении дефицита знаний, поэтому в работе с наставляемым он оказывает существенную поддержку в практическом обучении.

Для обоих наставников характерны терпеливость, ответственность, высокая самоорганизация, владение коммуникативными навыками. Они умеют установить эмоциональные связи со студентами и продолжают поддерживать контакт после прохождения практики, что еще раз показывает желание наставников-работодателей помочь будущим специалистам в их стремлении максимально постичь азы будущей профессии. Осуществляя с наставляемыми обратную связь, помогают скорректировать технологические этапы в выполнении порученного задания. У каждого из наставников разработан индивидуальный план, который включает не только формирование профессиональных компетенций (организация производственной практики, знакомство с новыми инструментами, оборудованием, технологическими процессами и пр.), но и компетенций, направленных на знание корпоративной этики на производстве, умение работать в команде и коллективе, умение организовать свой рабочий процесс, умение принять ответственность за собственные решения, умение правильно вести себя в возможных нестандартных ситуациях. Результатом образовательной активности становится смещение с привычного внешнего оценивания на самооценивание своей деятельности. Наставники при реализации плана работы с наставляемыми используют разнообразные методы: демонстрация действий («Выполни, как я»), инструктирование, поведенческое моделирование (для формирования навыков коммуникации). Итоговая диагностика, проводимая в форме квалификаци-

онного экзамена по профессиональному модулю на базе предприятий, где студенты проходили практику, показала стопроцентную сформированность профессиональных компетенций. Оценивали уровень владения профессиональными компетенциями преподаватели техникума, представители предприятия, наставники.

Кроме того, в техникуме начата разработка программы обучения наставников «Наставник+» для оптимизации образовательного процесса. Предполагается прохождение в техникуме курсов по педагогике и методике профессионального обучения наставников из числа работодателей. Планируется прохождение педагогами техникума стажировки на предприятиях для работы по ознакомлению с новым оборудованием.

В основе программы обучения «Наставник+» — теоретические положения технологии фасилитации, которая способствует благоприятной атмосфере процесса обучения. Методы и приемы данной технологии позволят эффективно развивать у наставляемых способности к проектированию собственной деятельности. Содержание программы включает следующие вопросы:

- рефлексия слабых и сильных сторон личного профессионального продвижения;
- формирование ситуативно-положительной мотивации к наставнической деятельности;
- определение конкретных задач наставника и рассмотрение способов их решения;
- рассмотрение механизма выстраивания коммуникативных контактов между наставником и наставляемым.

При завершении обучения всем участникам курсов будет предложено составить перспективный SWOT-анализ для дальнейшего сопровождения студентов-наставляемых. Успешность реализации данной программы определяется тем обстоятельством, что обучение будут проходить наставники с разных предприятий, что даст возможность для расширения профессионального поля взаимодействия: приобретения, сопоставления и сравнения получаемой новой информации всеми участниками обучения, приобретения опыта наставнической деятельности.

Работа наставника непростая, ему необходимо не только создать условия для обеспечения профессиональной и социально-психологической адаптации наставляемых, но и самому освоить педагогическую, организаторскую, управленческую, коммуникативную деятельность. Сегодня работодатели и техникумы, готовившие специалистов на трудовой рынок, должны взаимодействовать в одной открытой профессиональной системе для организации продуктивной деятельности



и повышения качества подготовки студентов. Это возможно, поскольку работодатели сами заинтересованы в знаниях и опыте студентов, помогают им в освоении новых технологий, знакомят с новым оборудованием, то есть оказывают полное содействие в формировании обучающимся всего комплекса профессиональных компетенций, отвечающих современным требованиям производства.

1. Андреева Я. Н. Принципы хорошего наставничества // Скиф. 2018. № 1. С. 127–131.

2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовых и нормативно-

технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 28.03.2023).

3. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Электронный ресурс] / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М., 2016. 153 с. URL: <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/03/prakticheskoe-posobie-dlya-kuratorov.pdf> (дата обращения: 29.03.2023).

4. Нугуманова Л. Н. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы. Казань, 2019. 48 с.

5. О внесении изменений в Закон Кемеровской области «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2035 года», принят Законодательным Собранием Кемеровской области — Кузбасса 23.12.2020 № 163-ОЗ [Электронный ресурс] / Консорциум Кодекс: электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/571049329> (дата обращения: 30.03.2023)

## СОВМЕСТНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ДНИ ШКОЛЫ И ЕЕ ФИЛИАЛОВ КАК ЭЛЕМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «ШКОЛА — ШКОЛА»

*Смолякова Татьяна Викторовна, учитель биологии, ответственный за учебную работу МКОУ «Карповская средняя общеобразовательная школа», п. Карповский Алтайского края*

В современном веке инноваций в условиях обновления образования возникает необходимость внедрения в работу школы института наставничества.

Наставничество — процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [1].

Мы понимаем наставничество как технологию работы с педагогическими кадрами, которая помогает осуществлять непрерывное профессиональное развитие педагогов. Это эффективный способ повышения профессиональной компетентности педагогов, передачи опыта и знаний, формирования навыков, основанный на партнерстве.

В национальном проекте «Образование» говорится о необходимости возрождения наставничества как эффективного механизма повышения качества образовательной деятельности. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» актуализирует задачу по созда-

нию условий для развития наставничества.

В нашей школе сложилась своя система наставничества, которая объединяет деятельность педагогов базовой школы и педагогов филиалов (форма «школа — школа»).

Мы хотим обобщить имеющийся опыт реализации наставничества в нашей школе, выделить достигнутые положительные результаты данного опыта. Прежде чем перейти к практической части нашей работы, кратко проанализируем научно-педагогическую литературу по рассматриваемой тематике.

Советский педагог С. Г. Вершловский выделил наставничество как важный элемент входа в профессию, как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги [1].





И. В. Круглова отмечала, что система наставничества способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации [2].

Н. М. Полетаева и Л. Е. Лукина называли наставничество одной из эффективных технологий формирования педагогических кадров на основе субъект-субъектных отношений [5].

Наставничество, как элемент системы непрерывного педагогического образования, рассматривался в работах многих авторов (О. А. Абдуллиной, В. А. Сластенина, В. И. Загвязинского, И. Ф. Исаева, Н. В. Кузьмина и др.), а теоретические предпосылки организации педагогической поддержки учителя были отражены в концепции профессионального развития личности (Е. М. Борисовой, Е. А. Климова, А. Н. Леонтьева и др.) [2].

Опыт лучших практик по организации наставничества в XXI веке представлен в работах участников научно-практической конференции «Наставничество XXI века» [4], сборнике методических материалов «Лучшие практики наставничества в образовательных организациях» [3].

Проведенный анализ научно-педагогической литературы позволил сделать следующий вывод — наставничество используется в обучении / развитии разных категорий и с различными целями:

- старшекласников — с целью их профориентации;
- студентов — с целью их подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- молодых педагогов — с целью их адаптации в школе, успешного освоения ими технологий и методик обучения;
- руководителей — с целью их подготовки к управлению организацией.

В данном контексте отсутствует работа с педагогическим коллективом как категорией наставничества. В литературе нет таких примеров, когда коллектив образовательного учреждения выступает для другого коллектива в роли наставника. Именно данная идея организации наставничества заинтересовала нашу школу, поскольку для этого были объективные причины.

С 2016 по 2018 год в нашей школе проходил процесс реорганизации. К МКОУ Карповская СОШ были присоединены 2 филиала: Березовская средняя общеобразовательная школа и Заводская основная общеобразовательная школа, в их состав входили и дошкольные учреждения. В результате реорганизации три разных педаго-

гических коллектива оказались единым объединением. Данная ситуация имела специфические моменты: в каждом коллективе накоплен педагогический и методический потенциал; имелись опытные педагоги, которые могли быть наставниками для остальных; коллектив мог поделиться специфическим опытом и применением различных технологий, имел разный творческий потенциал, а многие педагоги не имели представления о работе своих коллег из другой школы.

Перед администрацией школы возникли следующие проблемы:

- знакомство, сплочение коллектива педагогов, формирование единого профессионального, творческого коллектива;
- изменение формы методической работы, включение в данный вид работы всех членов коллектива, учитывая профессиональный опыт, методическую компетентность, инновационный потенциал и психологические особенности каждого учителя;
- разработка и внедрение идеи наставничества в форме «школа — школа» с привлечением педагогов из разных коллективов.

Для решения обозначенных проблем мы выбрали такую форму работы с педагогическим коллективом, как совместные методические дни. Данная форма работы позволяет реализовывать творческий потенциал учителей, осуществлять самообразование и самосовершенствование педагогического мастерства, обобщать, демонстрировать, распространять инновационный педагогический опыт педагогов.

При таком подходе в роли наставников для своих коллег выступают не только педагоги, имеющие стаж работы, но и молодые педагоги (ситуация реверсивного наставничества). В результате наставничеством охватывается каждый педагог.

Наша школа проводит единые методические дни на протяжении 3 лет. Методическая тема школы планируется на 5 лет. Каждый год имеет определенное тематическое направление, которое конкретизируется через содержание совместных методических дней. Ежегодно проводятся три методических дня (на базе школы и двух филиалов). В рамках единого методического дня проводятся открытые уроки, внеклассные мероприятия, тренинги с педагогами, круглые столы и т.п.

Ежегодно в августе методический совет школы корректирует и рекомендует темы методических дней на учебный год, которые утверждаются на педагогическом совете школы. Решением педагогического совета школы утверждается график проведения методических дней.



Тематика совместных методических дней на 2022/23 учебный год

Тема методического дня / место проведения	Содержание методического дня
Фестиваль педагогических идей «Создание развивающей образовательной среды: актуальные проблемы» / Карповская СОШ	<i>1-я параллель:</i> урок литературного чтения. Наши проекты «Как оформить стенгазету» (2-й кл.); метапредметный марафон «Вокруг света за 80 минут», 1-я часть (6–9-й кл.); спортивное состязание «Веселые старты» (1–9-й кл.). <i>2-я параллель:</i> урок по окружающему миру «Откуда берется снег и лед» (1-й кл.); метапредметный марафон «Вокруг света за 80 минут», 2-я часть, (6–9-й кл.). <i>Пленарная часть</i> «Образовательная среда школы: актуальные проблемы»
Внеурочная деятельность как неотъемлемая часть образовательного процесса в условиях реализации ФГОС / Заводская ООШ	<i>1-я параллель:</i> игра «Основы финансовой грамотности» (5–9-й кл.); мастер-класс «По страницам народного календаря» (педагоги школы). <i>2-я параллель:</i> внеурочное занятие «Решение логических задач табличным способом» (5–6-й кл.); интеллектуальная викторина по ОБЖ (5–9-й кл.). <i>3-я параллель:</i> психологический практикум для педагогов «Как предупредить буллинг в детском коллективе». <i>Круглый стол</i> «Обзор методических материалов и пособий для развития функциональной грамотности учащихся начальных классов»
Предметные недели как средство развития творческого потенциала обучающихся / Березовская СОШ	<i>1-я параллель:</i> игра «Путешествие по книжному океану» (5–6-й кл.); игра «Профессии машиностроительного кластера» (9–11-й кл., юноши); игра «Пятый элемент» (1–2-й кл.). <i>2-я параллель:</i> игра «Лаборатория здоровья» (9-й кл., девушки); игра «Кругосветное путешествие» (7–8-й кл.); игра «Я живу в России» (3–4-й кл.). <i>3-я параллель:</i> игра для педагогов «Форт Боярд». <i>Педагогический совет</i> «Предметная неделя как средство развития творческого потенциала обучающегося»

Каждый коллектив разрабатывает программу методического дня, наполняя ее лучшими практиками в рамках обозначенной темы. В работу методических дней включаются и дошкольные учреждения, которые расположены на территории филиалов. Методический день включает в себя работу по нескольким параллелям, и каждый педагог имеет свободу выбора внутри параллели. Каждый методический день заканчивается общей пленарной частью, которая позволяет рассмотреть актуальные вопросы теоретически, подвести итог методической работы и провести рефлексивный анализ. Таким образом, методический день становится смотром педагогического мастерства педагогов школы и примером наставничества.

В качестве примера приведем тематику совместных методических дней на 2022/23 учебный год (табл. 1).

Имеющий достаточно большой опыт организации формы наставничества «школа —

школа» позволяет выделить достигнутые положительные результаты:

- у многих членов педагогического коллектива формируется мотивация быть наставником;
- наставниками выступают как педагоги с большим опытом работы, так и молодые педагоги, имеющие небольшой стаж работы;
- молодые педагоги проявляют себя как активные участники методического дня, что позволяет им реализовать новые идеи и нестандартные решения;
- происходит осознание педагогами ценности и важности процесса наставничества в повышении профессиональной компетентности учителя;
- происходит психологическое объединение всего педагогического коллектива и повышение мотивации педагогов на достижение качества образования;
- формируется активная творческая среда, которая позволяет создавать условия для становления квалифицированного и компетентного



работника, внедрения современных образовательных технологий;

- педагогический коллектив хорошо знает методические и профессиональные возможности каждого педагога (как базовой школы, так и филиалов), что позволяет в дальнейшем учителям в случае какого-то профессионального затруднения четко определиться с выбором своего наставника;

- данная форма наставничества имеет большой потенциал развития для педагогов и молодых специалистов, что влияет на имидж образовательной организации.

В заключение отметим, что форма наставничества «школа — школа» успешно реализуется через проведение совместных методических дней школы и ее филиалов, и это не модный тренд, а действенная форма управления развитием кадровых ресурсов организации в современных условиях, развивающая как опытного, так и молодого педагога.

Оценивая дальнейшие перспективы работы школы с данной формой наставничества, мы просматриваем возможность через организацию единых методических дней восполнять мето-

дологические, предметные, психолого-педагогические дефициты педагогов внутри школы, а также использовать ее в качестве превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников. Данная форма наставничества предоставляет возможность профессионального развития и роста и коллективу в целом, и отдельным педагогам.

1. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. 2014. № 1. С. 76–84.

2. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 178 с.

3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. Белгород, 2021. 124 с.

4. Наставничество XXI века: сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции. Омск, 2021. 70 с.

5. Осипова Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. 2015. № 3. С. 1–9.

## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ — ПЕДАГОГ» НА ПРАКТИКЕ

*Изотова Наталья Матвеевна, преподаватель русского языка и литературы  
ГПОУ «Полысаевский индустриальный техникум», г. Полысаево*



Образование в России претерпевает кардинальные изменения. Чтобы воплотить в жизнь реформы, нужно обеспечить образовательные организации квалифицированными кадрами, компетентными педагогами, которые смогут реализовать ФГОС и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Для успешного закрепления молодого специалиста в должности педагога, повышения его профессионального потенциала возникает необходимость создания института наставничества как одной из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непо-

средственным руководством педагога-мастера. При этом молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

Наставником является опытный педагог, достигший профессиональных успехов. Его задача — оказать методическую поддержку начинающему коллеге, помочь адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности.

Работа с наставляемым делится на несколько этапов: адаптационный, проектировочный, контрольно-оценочный. На первом этапе наставник знакомит подопечного с должностными обязанностями, диагностирует профессиональные затруднения молодого педагога, намечает план работы, который реализуется на втором, основном этапе. В итоге наставляемый выстраивает собственную программу профессионального самосовершен-



ствования. Третий этап предполагает проверку уровня профессиональной компетентности и степени готовности молодого педагога к выполнению своих должностных обязанностей.

В 2021/22 учебном году ряды педагогов-предметников нашего техникума пополнились. Шуралева Ирина Евгеньевна, проработав мастером производственного обучения нашего техникума 3 года, стала преподавателем русского языка и литературы. Трудностей со вхождением в педагогический коллектив, установлением взаимопонимания с группами, подходом к каждому отдельному обучающемуся и родителям она не испытывала, однако опыта преподавания русского языка и литературы у нее не было. Я 40 лет проработала преподавателем русского языка и литературы, в течение 10 лет руководила методическим объединением преподавателей гуманитарных дисциплин, поэтому была назначена наставником И. Е. Шуралевой в текущем 2022/23 учебном году.

Для более успешного проявления себя в этом качестве мною пройдено обучение в КРИПО по программе «Наставническая деятельность в образовательных организациях среднего профессионального образования».

Нами применена традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие более опытного педагога с начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (12 месяцев). Кроме того, присутствуют элементы ситуационного наставничества, так называемый кейс-метод, когда приходится немедленно реагировать на ту или иную ситуацию, значимую для моей подопечной, обсуждать деловые проблемы и задачи, взятые из реальной практики.

Работу первого, адаптационного периода мы начали с личных бесед, диагностики профессионально-личностных затруднений преподавателя. При этом использовали такие модели взаимодействия, как общение-коррекция и общение-поддержка. Технология сотрудничества и открытого пространства позволила установить тесные личные отношения и обеспечить индивидуальный подход к наставляемому. Квик-настройка (настрой педагога на успешную работу) помогает преодолевать все трудности. Все это помогло мне оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения в работе Ирины Евгеньевны.

Проведенная диагностическая работа выявила следующие профессиональные проблемы: недостаток практических навыков в организации учебного процесса, затруднение в работе с учебно-

планирующей документацией, трудности с проектированием урока. Проанализировав их, нами составлен план индивидуального образовательного маршрута. Индикативный план работы носил направляющий, рекомендательный характер и предполагал возможность его корректировки в течение учебного года.

Наставляемому педагогу оказывается поддержка в разных формах: еженедельные встречи, консультации, собеседования, практикумы, практические занятия.

Диагностические материалы для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста помогли разработать методические рекомендации для организации работы. В процессе работы Ирине Евгеньевне были предложены опорные таблицы, памятки, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были спроектированы отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя ждать: уже к концу первого семестра у Ирины Евгеньевны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у обучающихся умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В октябре 2022 года мы совместно подготовили и успешно провели в техникуме «Цветевскую неделю». В декабре прошла предметная неделя, в которой Ирина Евгеньевна приняла активное участие. Она на высоком уровне провела внеурочные мероприятия, дала открытый урок в присутствии представителей администрации и получила весьма высокую оценку, что меня очень порадовало. В 2022 году сочинение ее обучающегося «Письмо маме» заняло 2-е место в областном конкурсе. В 2023 году обучающийся, подготовленный Ириной Евгеньевной, принял участие во всероссийской skills-олимпиаде «Пушкин in life», получил диплом 1-й степени. Работа обучающегося, участника акции «Педагог! Нет звания выше на свете!» была опубликована на сайте областного портала «Профориентир». Студенты отправили свои работы на международный конкурс «Безопасный труд в моей будущей профессии», V межрегиональный героико-патриотический фестиваль «Чернобыльский набат», областной конкурс творческих работ «Профессия, которую я выбираю», конкурс поэзии и прозы «В каждом имени — нашей истории строки», а также на конкурс, посвященный 200-летию А. Н. Островского.

Конечно, мы прошли не весь намеченный путь, но успешное начало обнадеживает. Считаю, что



правильно выбранные формы методического сопровождения позволят начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, деятельностные и организаторские возможности.

Завершается основной этап персонализированной программы наставничества, который позволил Ирине Евгеньевне повысить уровень профессиональной компетентности, развить профессиональные умения, необходимые для каче-

ственного выполнения возложенных на нее функциональных обязанностей.

Подводя итоги, можно сказать, что организация наставничества — эффективный и результативный способ повышения компетентности молодых педагогов, которые получают от наставника определенные знания, формируют профессиональные навыки и умения, повышают свой профессиональный уровень.

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

*Суфиярова Татьяна Сергеевна, руководитель учебно-методического отдела, куратор наставничества  
ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум имени Кожевина В. Г.», г. Кемерово*

В проекте Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2030 года, представленном Министерством просвещения России, одним из приоритетных направлений обозначено обновление содержания образовательных программ. Следовательно, поиск новых форм и методов обучения, способных усилить практико-ориентированность образовательной деятельности как обязательного условия современного среднего профессионального образования — тенденция времени [1].

Потенциал в решении проблем практико-ориентированности образования имеет методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. Целевая модель позволит сформировать организационно-методическую основу для внедрения и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности [2].

Реализация программы наставничества в техникуме допускает несколько его форм, одна из них — «работодатель — студент», которой предусмотрено две модели организации наставничества:

- «наставник — специалист» предполагает, что наставником является работник предприятия — профессионал своего дела, готовый поделиться опытом;

- «наставник — преподаватель» предполагает трудоустройство преподавателя (мастера производственного обучения) на предприятие во время практического обучения студентов и выполнение им наставнических функций наряду с функциями работника предприятия. Интерес предприятия к такой модели обусловлен возможностью подготовки квалифицированных кадров, мотивированных к трудоустройству, и отсутствием необходимости отвлекать для этого штатных работников. Кроме того, преподаватели и мастера производственного обучения постоянно актуализируют опыт практической деятельности по профессии (специальности), которой они обучают будущих специалистов.

Однако неизбежно возникнут проблемы в работе в зависимости от того, кто будет наставником. Например, наставник-специалист не знаком с требованиями ФГОС и образовательной программой, не может учесть их при подготовке студентов; у него отсутствует опыт педагогической деятельности, а также возникает сложность совмещения основной работы с выполнением функций наставника без снижения результативности и связанное с этим нежелание работодателя отвлекать специалиста. Наставнику-преподавателю необходимо владеть спецификой производства в части профиля подготовки студента. Обе модели имеют свои плюсы и минусы





и могут быть эффективными. Для выстраивания эффективной работы системы наставничества в техникуме и обсуждения проблем, связанных с ним, был проведен круглый стол с социальными партнерами, где работодатели представили свою систему наставничества на предприятии. В ходе круглого стола было принято решение разработать комплекс мероприятий по формированию и развитию системы наставничества на рабочем месте. Куратором техникума разработан проект «Формирование и развитие системы наставничества на рабочем месте». Данная практика может быть интересна профессиональным образовательным организациям, внедряющим элементы дуального обучения; работодателям, ориентированным на возрождение системы наставничества с учетом современных условий. Внедрение системы наставничества на производстве, особенно в условиях развития практико-ориентированного (в том числе, дуального) профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, является действенным инструментом профессионального становления молодых кадров, формирования и непрерывного развития у них профессиональных компетенций и социально важных качеств, способствует их социально-профессиональной адаптации. Наставники разных уровней (рабочие, мастера, инженерно-технические работники и т.д.), участвуя в таких этапах реализации образовательных программ, как разработка содержания, особенно в части практического обучения, фондов оценочных средств, промежуточная и государственная итоговая аттестация, транслируют требования работодателей и рынка труда образовательным организациям.

В связи с тем, что существовавший в советское время институт наставничества практически утрачен, а новый находится в стадии формирования и становления, отсутствует системность в организации и реализации наставничества и массовые программы подготовки наставников. Существуют проблемы координации деятельности наставников, как правило, опытных высококвалифицированных работников, прекрасно выполняющих технологические операции, но не имеющих подготовки в области педагогики и психологии, не всегда представляющих требования образовательных программ СПО при работе с обучающимися профессиональных образовательных организаций, проходящих практическое обучение на предприятии.

Проект по формированию системы наставничества на производстве в условиях практико-

ориентированного обучения предполагает выполнение ряда задач:

- создание организационно-педагогических условий внедрения и развития системы наставничества на производстве;
- разработка алгоритмов и механизмов внедрения наставничества на предприятиях, моделей взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей при формировании системы наставничества на производстве;
- создание организационно-методического обеспечения по формированию и реализации системы наставничества на производстве, в том числе программ по формированию педагогических компетенций наставников;
- разработка и внедрение базы «Наставник», позволяющей осуществлять поиск по критериям наставника для практикантов, хранить данные обо всех наставниках предприятия;
- разработка и внедрение системы мониторинга и регулярной оценки профессиональной деятельности наставников.

Средства и способы реализации проекта разработаны в соответствии с проектной идеей о достижении повышения качества подготовки обучающихся в техникуме в соответствии с запросами предприятий-партнеров за счет формирования и внедрения на них системы наставничества. Механизм реализации проекта — это комплексная система мероприятий, направленная на решение поставленных задач проекта:

- анализ существующих практик наставничества на предприятиях;
- разработка и внедрение регламентов наставничества;
- составление перечня профессиональных компетенций на основе анализа требований к компетенциям и личностным качествам наставников;
- разработка и внедрение методики выявления профессионально-важных качеств и умений потенциальных наставников;
- отбор потенциальных претендентов на роль наставников по результатам входящей диагностики личностных качеств и профессиональных компетенций сотрудников;
- разработка и внедрение мотивационных систем для наставников разных категорий;
- проектирование программ обучения навыкам и технологиям наставничества, повышения квалификации наставников;
- разработка и внедрение управленческих регламентов и документооборота по наставничеству (бланки, оценочные листы, тесты, доку-



менты, должностные инструкции, положения, формы отчетности, схемы взаимодействия);

- создание информационно-методического обеспечения системы оценивания, контроля, мотивации наставников.

Предприятия располагают необходимыми для подготовки кадров материально-техническими ресурсами и квалифицированными сотрудниками, владеющими современными производственными технологиями, но испытывающими затруднения в передаче своего опыта и умений молодым специалистам. Техникум имеет кадровые и информационно-методические ресурсы, позволяющие осуществлять методическое сопровождение проекта, психолого-педагогическую подготовку наставников.

Совместное использование ресурсов техникума и социальных партнеров обеспечит качество подготовки кадров на производстве. В соответствии с проектной идеей и поставленными задачами, для оценки результативности проекта были разработаны критерии и целевые показатели:

- процент образовательных программ техникума, актуализированных с учетом реальных требований производства и имеющих практико-ориентированную направленность с участием наставников в образовательном процессе;

- количество подготовленных наставников на предприятиях;

- сокращение сроков адаптации практикантов на рабочем месте;

- процент наставников, повысивших свой профессиональный уровень.

Таким образом, можно сказать, что старт реализации программы наставничества дан, но работы в этом направлении очень много, вестись она должна постоянно. Внедрение данной системы наставничества позволит педагогам гибко реагировать на изменения профессиональной среды и соответствовать требованиям к результатам профессионального образования студентов.

1. Минпросвещения России представило Стратегию развития среднего профессионального образования до 2030 года / Минпросвещения России [сайт]. URL: <https://edu.gov.ru/press/3058/minprosvescheniya-rossii-predstavilo-strategiyu-razvitiya-srednego-profobrazovaniya-do-2030-goda/> (дата обращения: 23.04.2023).

2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / под общ. науч. рук. Н. Ю. Синягиной [Электронный ресурс]. URL: [https://salskschool21.ucoz.ru/docs/nastavnik/mr\\_po\\_modeli\\_nastavnichestva.pdf](https://salskschool21.ucoz.ru/docs/nastavnik/mr_po_modeli_nastavnichestva.pdf) (дата обращения: 23.04.2023).

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

*Чудакова Алена Григорьевна, преподаватель правовых дисциплин высшей квалификационной категории  
ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум им. Кожевина В. Г.», г. Кемерово*

*Викторова Ольга Викторовна, юристконсульт  
ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум им. Кожевина В. Г.», г. Кемерово*

Указом Президента Российской Федерации 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Это еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Каждому специалисту предоставляется возможность проявить свои способности в профессиональных конкурсах, транслировать свой опыт [1].

В Кемеровском горнотехническом техникуме разработана и принята Программа наставничества на 2022–2024 годы, основанная на законодательных актах об образовании и целевой модели наставничества в России и в Кузбассе, на положениях Устава техникума и определяющая порядок организации наставничества. Значимыми для



**А. Г. Чудакова**



**О. В. Викторова**

позитивной динамики во всех сферах деятельности в планируемый период формами наставниче-



ства были намечены: «студент — студент», «преподаватель — преподаватель», «преподаватель — студент», «работодатель — студент» [2].

Новизна опыта заключается в использовании педагогом-наставником системно-деятельностного подхода к процессу формирования профессиональной компетентности начинающего педагога, способствующего снижению проблем его адаптации, успешному вхождению в профессиональную педагогическую деятельность, позволяющего избежать профессионального выгорания.

Наставничество — это форма обеспечения профессионального становления, развития, адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [2].

Мы оценили наставничество как возможность решения проблемы дефицита квалифицированных кадров, хотим поделиться собственным опытом деятельности наставника, работой в тандеме с начинающим преподавателем (наставляемым), но уже опытным юристом нашего техникума.

Наставник — участник Программы наставничества, 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. Это педагогический работник, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность [2].

Наставляемый — участник Программы наставничества, 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, преодолевает свои профессиональные затруднения [2].

Началом творческого союза стало совместное проведение урока в группе первокурсников на тему «Коррупция — наша общая беда» в 2021 году. Роль наставника заключалась в организации самого урока (техсредства, сценарий), составлении технологической карты, постановке целей и задач, четком определении этапов урока и регламента. Наставляемый принимал посильное участие в организации и проведении занятия: подготовка собственной презентации и выступление на ее основе; составление вопросов студентам для актуализации знаний, подведения промежуточных итогов; выставление оценок. Затем последовал обмен впечатлениями. Появилось желание и далее взаимодействовать на почве

преподавательской нивы. Поскольку педагогическая нагрузка распределяется на следующий учебный год, как правило, в мае-июне, а так как преподаватель правовых дисциплин в нашем учебном заведении в единственном числе, то значительно «разгрузить» можно, перераспределив учебные часы, что и было сделано.

Кроме того, нас обоих заинтересовал проект по бережливому производству «Оптимизация процесса дистанционного курса «Правовые основы профессиональной деятельности», так как предстояло совместно с сентября 2022 года преподавать данную учебную дисциплину, в том числе на платформе Moodle [3].

Анализируя обозначенные проблемы, работая в творческом тандеме, мы провели картирование — разработку карты текущего состояния процесса (что было), карты целевого состояния процесса (что стало) и карты идеального состояния процесса (к чему стремиться).

В результате определенных преобразований изменился и интерфейс дистанционного курса: стал более структурированным, понятным и студентам, и преподавателям. Таким образом был создан общий на двоих преподавателей дистанционный курс «Правовые основы профессиональной деятельности» для групп горного профиля, рассчитанный согласно учебному плану на 60 часов.

На момент внедрения в техникуме программы наставничества (в октябре 2022 года) необходимо было лишь «документально оформить наши взаимоотношения»: заполнить анкету для выявления компетенций наставника-педагога (Чудакова А. Г.) и анкету для выявления запросов молодых специалистов (Викторова О. В.); составить свою программу наставничества, название которой нашлось сразу — «Развитие — в содействии!».

Наша совместная работа выразилась в определенных действиях:

- ведение электронного журнала и оформление ведомостей в АИС ЭПО;
- помощь в моделировании уроков: методическая помощь в составлении плана урока, методике ведения;
- содействие в составлении практических заданий, тестового контроля, в том числе в системе дистанционного обучения;
- взаимопосещение занятий, анализ и самоанализ уроков;
- обсуждение новелл и коллизий права в законодательстве.

В завершение подчеркнем, что личностный рост педагога проявляется в наставнической деятельности, характеризует его и как профессионала, и как личность, поскольку он, обладая



достаточно высоким уровнем компетентности и профессионализма, стремится к непрерывному самообразованию, транслированию собственного опыта. Педагог-наставник может и должен:

- обучить эффективным методам работы;
- помочь адаптироваться в преподавании;
- научить самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности;
- помочь новичку добиться успешных результатов в первые месяцы работы;
- поделиться опытом, рассказать, как обойти «подводные камни» в работе;
- выявить и совместно устранить допущенные ошибки;
- предоставить обратную связь по результатам работы.

Единение мыслей, творческого порыва преподавателей приводит в итоге к полету, окрыляет

и обогащает взаимно! Ближайшие планы сотрудничества — разработка рабочих программ и интересных занятий в соответствии с новыми ФГОС по программе «Профессионалитет» уже в новом учебном году.

1. 2023 год объявлен Годом педагога и наставника / Минпросвещения России [сайт]. URL: <https://edu.gov.ru/press/5398/2023-god-obyavlen-godom-pedagoga-i-nastavnika/> (дата обращения: 08.04.2023).

2. Программа наставничества в ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум им. Кожевина В. Г.» [Электронный ресурс]. URL: [http://кемгтт.рф/assets/files/Ofic\\_doc/Nastavnichestvo/7.pdf](http://кемгтт.рф/assets/files/Ofic_doc/Nastavnichestvo/7.pdf) (дата обращения: 20.03.2023).

3. Бережливое производство в ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум им. Кожевина В. Г.» [Официальный сайт]. URL: <http://кемгтт.рф/ber-pro/> (дата обращения: 12.04.2023).

## РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «СТУДЕНТ — СТУДЕНТ» В БЕЛОВСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ

*Сухачева Ирина Анатольевна, методист ГПОУ «Беловский политехнический техникум», пгт Инской*

Целевая модель наставничества реализуется в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Беловский политехнический техникум» (далее ГПОУ БлПТ) с 2020 года согласно приказу Министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020 № 782 «О внедрении в Кемеровской области — Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования», в рамках федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В нашем техникуме успешно реализуется форма наставничества «студент — студент» в вариации «обучающийся — учебная группа 1 курса». Обучающийся на добровольной основе прикрепляется помощником куратора к группе первокурсников на один учебный год, получая при этом статус «Наставник». Использование такой формы наставничества помогает первокурсникам адаптироваться к новым условиям обучения, способствует созданию комфортных комму-

никаций внутри нового коллектива, раскрытию творческого потенциала каждого обучающегося наставляемой группы.

*Наставником* становится студент 3-го курса той же специальности, что и наставляемая группа, он выбирается из числа ответственных, морально устойчивых обучающихся, обладающих лидерскими качествами, демонстрирующих высокие образовательные результаты, принимающих активное участие во внеурочной деятельности техникума.

*Наставляемыми* является группа первокурсников. В ГПОУ БлПТ обучаются студенты из разных городов, районов и областей. На момент поступления у студентов происходит кардинальная смена деятельности и окружения. Первокурсники нуждаются в адаптации к новой системе и режиму обучения, новому коллективу, а некоторые — к новым условиям проживания.

Наставник начинает свою деятельность с момента издания приказа о зачислении студен-





тов на курс. Он создает группу в социальной сети ВКонтакте и приглашает в нее первокурсников. В социальной сети наставник предлагает ознакомиться с Правилами взаимодействия пользователей и размещения постов, публикует актуальную информацию организационного плана, организует общение. Очное знакомство с наставником происходит на переключке. Наставник самостоятельно определяет форму обращения к нему, однако она не должна противоречить принципу реализации формы наставничества «студент — студент», обозначенному как «равный — равному».

Наставник принимает активное участие в адаптационном интенсиве, включающем в себя экскурсию по образовательной организации и музею техникума, тренинги на знакомство и сплочение коллектива, библиотечный урок, урок безопасности, День здоровья. Наставник знакомит первокурсников с общественными объединениями и курсами внеурочной деятельности, помогая найти подходящий для каждого наставляемого. Знакомство с укладом образовательного учреждения, его ценностями и традициями способствует развитию у наставляемых чувства сопричастности и интеграции в студенческое сообщество техникума.

Наставник проводит наблюдение за деятельностью наставляемых, участвует в выборе и обучении актива группы, обеспечивает участие первокурсников в конференции по выбору председателя и членов студенческого совета техникума,

в том числе как кандидатов на вакантные должности. Кроме того, наставник-студент выявляет самого «застенчивого» студента и назначает его Хранителем тотемного животного группы. Тотемное животное (в виде игрушки) сопровождает и оберегает группу на протяжении всего обучения, помогая студентам сплотиться. Хранитель обязан бережно относиться к символу и обеспечивать его явку в качестве талисмана удачи на все мероприятия, в которых группа принимает участие. Тем самым наставник вовлекает «застенчивого» обучающегося в различные виды деятельности в качестве активного участника, что способствует его адаптации в группе и техникуме.

При возникновении конфликтов наставник должен оценить степень напряженности ситуации и принять решение: либо он сам выступает в роли медиатора, либо привлекает третьих лиц (куратора группы, психолога или другого значимого взрослого). За принятое решение наставник несет моральную ответственность.

В конце каждого семестра подводятся итоги реализации наставничества в форме «студент — учебная группа» и определяется «Лучший наставник» по критериям и показателям, приведенным в табл. 1. Все критерии ранжируются по каждому показателю. Наставнику, чья группа набрала наименьшую сумму занятых мест, присваивается звание «Лучший наставник — 2022», а его фотогра-

Таблица 1

Сводная таблица результатов «Лучший наставник»

Критерии определения лучшего наставника	Показатели определения лучшего наставника	Ед. изм.	ФИО наставника (№ наставляемой группы)			
		место	Наставник 1 (№ группы)	Наставник 2 (№ группы)	Наставник 3 (№ группы)	Прочее
Успеваемость студентов учебной группы	качественная успеваемость	%	45	46	24	36
		место	2	1	4	3
	абсолютная успеваемость	%	100	96	100	100
		место	1	2	1	1
Посещаемость учебных занятий обучающимися	количество пропусков учебных занятий за семестр на одного студента	ед.	18	24	36	38
		место	1	2	3	4
Занятость обучающихся на курсах внеурочной деятельности, в деятельности общественных объединений, органах самоуправления	доля обучающихся в группе	%	64	72	50	66
		место	3	1	4	2



Окончание таблицы 1

Критерии определения лучшего наставника	Показатели определения лучшего наставника	Ед. изм.	ФИО наставника (№ наставляемой группы)			
		место	Наставник 1 (№ группы)	Наставник 2 (№ группы)	Наставник 3 (№ группы)	Прочее
Участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях и пр. различного уровня (внутри техникума, городские, областные, всероссийские, международные)	количество участий в перечисленных мероприятиях, если участие принимала команда — считать за 1 участие	ед.	12	14	10	8
		место	2	1	3	4
	количество призеров и победителей	чел.	8	10	4	8
		место	2	1	3	2
Уровень адаптированности первокурсников	доля обучающихся, имеющих уровень адаптации выше среднего и высокий	%	88	96	80	80
		место	2	1	3	3
Сохранение контингента	количество обучающихся, отчисленных, оформленных в академический отпуск, переведенных в другие группы или образовательные учреждения за семестр	чел.	0	1	0	0
		место	1	2	1	1
Конфликтные ситуации	отсутствие конфликтных ситуаций или положительно решенные конфликты (количество)	ед.	1	0	2	1
		место	2	1	3	2
ИТОГО (сумма набранных мест / место наставника в рейтинге)			16/2	12/1	25/4	23/3

фия размещается на доске «Ими гордится техникум».

Реализуемая в ГПОУ БлПТ модель наставничества «студент — учебная группа» нацелена на достижение следующих результатов:

**для наставника:**

- развитие навыков управления, ведения переговоров;
- рост самооценки и самоуважения;
- общественное признание, престижный статус «Наставник»;
- карьерный рост;

**для наставляемого:**

- адаптация к новым условиям обучения, а в некоторых случаях — к новым условиям проживания;
- вовлеченность во внеурочную деятельность, организация культурного досуга;
- развитие чувства сопричастности к жизни техникума, интеграции в его образовательное пространство;
- принятие на себя ответственности за свою успеваемость, личностный и профессиональный рост;

**обобщенные** (для всех участников реализуемой формы наставничества):

- развитие лидерских и организаторских навыков;
- развитие коммуникативных компетенций;
- положительный эмоциональный фон внутри образовательной организации;
- осознание правильности выбранной профессии;
- создание благоприятной и безопасной атмосферы для развития;
- реализация индивидуальных запросов и удовлетворение потребности в личностном и профессиональном развитии;
- повышение успеваемости обучающихся;
- качественный и количественный рост реализованных мероприятий.

Таким образом, форма наставничества «студент — учебная группа», реализуемая в воспитательном процессе государственного профессионального образовательного учреждения «Беловский политехнический техникум», является эффективным способом самореализации как наставляемых, так и наставников.



## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТНОШЕНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ, СИРОТ И ОПЕКАЕМЫХ

*Арнст Елена Анатольевна, преподаватель специальной психологии и педагогики  
ГПОУ «Новокузнецкий педагогический колледж», г. Новокузнецк*



На сегодняшний день одной из проблем профессионального образования является неуклонно увеличивающееся число детей с проблемами здоровья, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Ограничения, связан-

ные с наличием дефекта развития анализаторов — недостатки слуха, зрения, двигательные нарушения, определяют негативное отношение обучающихся к своим возможностям в освоении содержания образовательных программ, неверие в свои силы и социальные страхи. Поспособствовать разрешению затруднений обучающихся с ОВЗ может организация наставнической деятельности. В нашем учреждении особое место отводится наставнической деятельности с особыми детьми, так как данная категория детей часто бывает подвержена негативным внешним воздействиям со стороны общества и им необходима действенная помощь в адаптации и социализации.

Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения обучающихся групп риска, способ решения проблем, связанных с социализацией, продуктивным развитием, профессиональной адаптацией обучающихся с ОВЗ, развитием навыков самостоятельной жизни [1].

Попадание обучающихся в «группы риска» неразрывно связано с нарушениями взаимосвя-

зей с социальным окружением. К «группе риска» относят детей с различными формами психической и социальной дезадаптации, выражающейся в поведении, неадекватных требованиях ближайшего окружения: семьи, школы и т.д. Обучающиеся с ОВЗ, опекаемые, сироты могут стать потенциальными кандидатами в «группу риска» в связи с особенностями их развития и особой жизненной ситуацией, поэтому нами была определена цель работы наставника, которая заключается в оказании социально-психолого-педагогической помощи и поддержки подростку группы риска. Цель определила перечень задач наставника:

- установление контакта с обучающимся и с другими специалистами ОУ;
- оказание помощи в формировании социальных навыков, необходимых для адаптации в обществе;
- помощь в решении жилищных, бытовых вопросов;
- отслеживание социальных контактов;
- помощь в получении образовательных услуг и построении профессионального маршрута;
- помощь в организации досуга;
- помощь в проблемных или конфликтных ситуациях в образовательном учреждении.

Рассмотрим подробнее особенности организации наставнической деятельности с категориями обучающихся с ОВЗ, опекаемыми и сиротами. В процессе такой деятельности выявляются следующие трудности:

### **В отношении педагогов:**

- отсутствие у педагогов представлений об особенностях психофизического развития детей с ОВЗ;
- недостаток непрерывного методического сопровождения педагогов;



- недостаток профессиональных компетенций педагогов в работе с детьми с ОВЗ;

- отсутствие практического опыта по инклюзивному обучению;

**в отношении обучающихся:**

- недостаток сформированности социальных, адаптационных умений;

- потребность в определенных образовательных условиях;

- недостаток мотивированности освоения профессии.

В связи с этим возникает необходимость планирования работы по двум основным направлениям. Первым направлением является работа с педагогическим коллективом, которая включает в себя ряд мероприятий — информирование кураторов, преподавателей о наличии в учебных группах детей с образовательными особенностями, сбор информации о психологических особенностях обучающихся для формирования социального портрета и выявления потенциальной группы риска, консультирование по вопросам обеспечения открытой образовательной среды. Для взаимодействия с коллективом используются следующие формы работы: консультация с целью характеристики поведенческих особенностей и образовательного потенциала обучающегося, разработка и реализация программ работы с обучающимися с ОВЗ с целью контроля и учета достижений, отслеживания прогресса, оценки результатов обучения, воспитания, социализации, консилиумы с целью выявления и характеристики образовательных потребностей детей с ОВЗ и их реализации в педагогической деятельности.

Вторым направлением является организация работы с наставляемыми с ОВЗ, которая включает анализ возникающих трудностей и оказание помощи в решении проблем, связанных с обучением, социализацией, прохождением практики, решение вопросов материального обеспечения потребностей обучающихся с ОВЗ, консультирование по вопросам получения материальной помощи.

В ходе работы с обучающимися с ОВЗ нашего колледжа используются следующие формы работы: заполнение карты наблюдения для выявления личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями развития; индивидуальное консультирование; участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума; составление индивидуального образовательного маршрута.

Таким образом, продуманное взаимодействие кураторов, преподавателей и обучающихся с ОВЗ позволит решить имеющиеся трудности, а также осуществить профилактику возможных проблем

освоения содержания профессионального обучения.

К категории обучающихся «группы риска» можно также отнести сирот и опекаемых. Особенности этой категории подростков связаны с условиями их жизни, воспитанием в воспитательно-образовательных учреждениях для детей, оставшихся без попечения родителей, или же в семьях опекунов. Данные особенности психосоциального развития могут определять трудности межличностного взаимодействия в учебной группе, нарушения развития эмоциональной сферы, воли, которые могут проявляться как недостаток ответственности за себя и других, позицию потребителя по отношению к другим, обществу, государству, неуверенность в себе, низкую социальную активность.

При определении основных направлений в отношении данной категории обучающихся мы исходили из потребности в формировании умений социальной адаптации, которая рассматривается как процесс включения индивида, находящегося в трудной жизненной ситуации в социальные отношения, адаптации к принятым в обществе правилам и нормам поведения. Основными признаками успешной социальной адаптации являются взаимодействие человека с окружающим миром и его активная работа. Ресурсом для социальной адаптации обучающихся категории сирот и опекаемых являются возможности профессионального обучения в колледже, поэтому нами было определено содержание работы с обучающимися данной категории — создание условий для принятия социальных и жизненных ценностей, определения своих собственных целей в профессиональной деятельности, формирование адекватного отношения к трудностям и неудачам. Работа с обучающимися сиротами и опекаемыми предполагает:

- изучение личности и социально-педагогической ситуации, в которой находится студент,

- прогнозирование — определение целей и ожидаемого результата,

- проектирование — разработка плана индивидуальной поддержки, выбор форм работы для достижения цели,

- реализация индивидуального плана, создание мотивации для личностного и профессионального развития,

- мониторинг и оценка — выявление и оценка результатов социальной адаптации выпускников, получивших профессиональное образование, трудоустроенных, успешно интегрированных в современное общество; оценка эффективности форм и методов организации образовательного взаимодействия.



Эффективными формами организации наставнической деятельности с обучающимися являются:

- включение в различные мероприятия профессиональной и творческой направленности для решения вопроса личностного и профессионального развития,
- мониторинг проявлений благополучного социального взаимодействия и оперативное решение возникающих затруднений,
- консультирование психологом и социальным педагогом учреждения по возникающим вопросам, связанным с организацией жизненного пространства, социальной и трудовой адаптацией,
- взаимодействие с куратором группы по вопросам вовлечения обучающихся в различные формы общественной деятельности и обеспечения эмоциональной поддержки,
- вовлечение обучающихся в работу кружков, секций, мастерских, обеспечивающих развитие адаптационно и профессионально значимых компетенций.

На основе анализа результатов нами были определены направления работы на будущий учебный год:

- организовать изучение опыта по организации инклюзивного профессионального обучения в других ПОО кураторами и преподавателями;
- разработать и реализовать формы работы с педагогами по ознакомлению с особенностями психофизического развития детей с ОВЗ, фор-

мированию профессиональных компетенций педагогов в работе с детьми с ОВЗ (семинары, семинары-практикумы, деловые игры);

- разработать и внедрить индивидуальные образовательные маршруты для оптимального включения обучающихся сирот, опекаемых и обучающихся с ОВЗ в образовательный процесс;
- разработать и предложить для использования кураторами учебных групп методические разработки внеурочных мероприятий профессиональной направленности для проведения их с группой;
- создать условия для вовлечения обучающихся «группы риска» в организованные объединения — стройотряды, студенческие научные общества и т.п. для формирования положительной учебной мотивации, раскрытия творческого и интеллектуального потенциала.

Таким образом, продуманная наставническая деятельность позволит обеспечить комплексный подход к решению вопросов социальной и профессиональной адаптации обучающихся с ОВЗ, сирот и опекаемых.

1. Шакирова Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://irortsmi.ru/node/804> (дата обращения: 17.10.2022).

## НАСТАВНИЧЕСТВО ДЕТЕЙ-СИРОТ В ПЕРИОД ПОСТИНТЕРНАТНОЙ АДАПТАЦИИ

*Серова Наталья Анатольевна, методист Центра профориентации*

*ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», г. Кемерово*

Забота о детях является приоритетным направлением государственной политики. Значительное внимание на федеральном и региональном уровнях уделяется детям, нуждающимся в особой заботе государства — детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. В Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года одной из значимых задач выступает развитие системы постинтернатного сопровождения и адаптации выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [4].

Решение президента об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника «открыло новое дыхание» для темы наставничества. По мне-

нию вице-спикера Госдумы Анны Кузнецовой, важно обеспечить подготовку педагогов-наставников для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, для оказания им квалифицированной помощи в постинтернатный период. Кроме того, Анна Кузнецова отметила, что «меры по организации наставничества для воспитанников и выпускников детских домов могут быть включены в дей-





ствующее законодательство или стать отдельным нормативным документом» [6].

Обращаясь к истории вопроса наставничества в образовании, можно отметить, что еще 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ. Тема наставничества в образовании стала одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы»).

Анализ современной ситуации в России показывает, что воспитанники детских домов, как никакие другие категории детей, выйдя в самостоятельную жизнь, зачастую остаются один на один с трудностями жизни. Немногие из выпускников устраиваются в жизни: получают образование, профессию, трудоустраиваются и создают семью. Остальные, к сожалению, пополняют ряды не имеющих профессии, безработных, правонарушителей, людей, разочаровавшихся в жизни. Решению данных проблем может способствовать развитие системы наставничества в детских домах.

Наставничество — понятие не новое для отечественной педагогической практики, хотя и несколько забытое. В последние годы наставничество становится все более популярным и востребованным.

Наставничество как технология сопровождения воспитанников детских домов разрабатывается уже несколько десятков лет. За это время были изучены некоторые особенности организации наставничества, определены условия, необходимые для реализации технологии. Так, наставничество строится на конфиденциальных отношениях взаимного доверия и уважения и предполагает значительные временные затраты. Данный вид отношений направлен на развитие воспитанника, а не на оценку его деятельности. При этом необходимо обеспечить совместное определение цели сотрудничества и его результатов, смоделировать работу таким образом, чтобы воспитанник имел возможность оценить себя и проанализировать свою деятельность. Наставничество прекращается после того, как воспитанник может вести себя независимо и решать проблемы самостоятельно. Важно помнить, что в основании

наставничества лежит принцип служения, сосредоточенности на развитии другого без ожидания какой-либо награды.

Наставничество с воспитательной и развивающей целью можно трактовать как взаимоотношения старшего и младшего, более мудрого, влиятельного взрослого и ребенка. Одной из характеристик таких отношений является игнорирование любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. Главная цель таких отношений — воспитание и развитие, а результатом должны стать успешная социализация воспитанника и умение управлять своей жизнью самостоятельно. Важным моментом является формирование доверительных, выстроенных на диалоге отношений между наставником и наставляемым.

В настоящее время опыт наставнической деятельности накоплен во многих регионах Российской Федерации. Одним из примеров является Национальный ресурсный центр наставничества «Ментори», который с 2016 года оказывает многопрофильную поддержку организациям, внедряющим и использующим методологию наставничества для достижения лучших образовательных, социально-культурных и предпринимательских результатов [2].

В 2006 году во Владимирской области был создан некоммерческий благотворительный фонд «Надежда». Акцент в своей работе фонд делает на комплексном сопровождении выпускников на протяжении всего процесса социализации — от подготовки воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к самостоятельной жизни до их устойчивого трудоустройства. С целью развития ключевых компетенций выпускников, способствующих их успешной адаптации к новым социальным условиям во время получения профессионального образования и первичного трудоустройства, сотрудниками фонда была разработана и успешно апробирована программа социальной адаптации «Начало пути».

Фонд поддержки семьи и детей «Хранители детства» является преемником программ представительства «Кидсейв Интернешнл» в России. Деятельность Фонда направлена на профилактику социального сиротства, развитие системы наставничества и социализации для воспитанников и выпускников детских домов, а также детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в современных российских условиях. Специалистами фонда разработана программа наставничества, целью которой является социализация и поддержка детей-сирот старшего возраста. Фонд делает акцент на работе именно с такими детьми.



В зависимости от обстоятельств и задач наставничества можно говорить о разных его формах. В процессе работы сложилось понятие дружеское наставничество, когда близкий человек, друг может дать дружеский совет по поводу того или иного обстоятельства. Эта форма наставничества подразумевает наличие молодого наставника, почти сверстника, например, студента-волонтера. Наставничество в жизни — форма, требующая более опытного наставника, умудренного жизнью взрослого, способного оказать помощь в решении серьезных проблем воспитанника, чаще всего эта форма используется для сопровождения выпускников детского дома. Наставник должен создать условия для того, чтобы воспитанник смог увидеть и оценить сложившуюся ситуацию с различных точек зрения и принять правильное решение [5].

Самое важное, что наставничество не может существовать без доверительных отношений, возникающих в процессе общения. Наставник не дает оценку, не судит, а оказывает всестороннюю поддержку и является проводником на пути личностного роста воспитанника. Наставник помогает ребенку поверить в себя и развить уверенность в собственных силах, способствует созданию условий, при которых появляется возможность лучше узнать себя, осознать цели жизни и научиться брать на себя ответственность за их осуществление.

Часто бывшие воспитанники детских домов оказываются в таких ситуациях, когда сопровождение на расстоянии уже бесполезно, требуется срочное вмешательство со стороны сопровождающих, изъятие бывшего воспитанника из тех критических условий, в которых он оказался, материальная и психологическая поддержка, поэтому на этапе становления выпускника, адаптации его к новым условиям жизни, существенно отличающимся от тех, что окружали его в детском доме, очень важна поддержка значимого для него человека из числа людей, окружавших и воспитывавших его на протяжении всего времени проживания в детском доме. Именно к такому человеку выпускник может обратиться за помощью в решении различных жизненных проблем и почувствовать, что он не один, его судьба небезразлична, ему готовы помочь.

Актуальность наставнической деятельности в процессе постинтернатного сопровождения детей-сирот определяется наличием следующих факторов:

1. Неопределенность социального статуса.
2. Отклонения в состоянии здоровья.
3. Особенности психического развития.

4. Специфика формирования личности.
5. Специфика усвоения норм и ценностей.
6. Проблемы с поиском места в социуме.
7. Неуверенность в будущем.
8. Несформированность семейных установок.
9. Трудности освоения бытовых навыков и умений.
10. Отсутствие помощи и поддержки семьи, родителей или лиц, их замещающих.

Каковы же задачи наставничества в детском доме?

- смягчение ситуации депривации воспитанников: появление мудрого друга, который становится посредником между воспитанником и окружающим миром, способствует восстановлению утраченных связей и гармонизации отношений;
- выявление сильных сторон воспитанника и оказание поддержки в их развитии;
- развитие умений и навыков, формирование ценностей, необходимых для успешной социализации;
- развитие рефлексивной практики с целью обеспечения процесса самовоспитания.

Наставничество требует времени, четкости взаимоотношений, ответственности обеих сторон, целенаправленности действий и — что принципиально — наличия у наставника большего опыта, чем у воспитанника [1]. В связи со сложностью этого процесса особые требования предъявляются к наставнику. Наставником может быть человек, обладающий эмпатией, умением задавать вопросы, способностью слышать и обсуждать проблемы, принимать решения, рефлексировать и давать конструктивную, не порицающую оценку (вербальную и невербальную).

Осуществление наставнической деятельности выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в настоящее время является актуальным вопросом, стоящим перед современным обществом и государством в целом.

В 2018 году был утвержден национальный проект РФ «Образование» на 2019–2024 гг., одной из задач которого является создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства) [3].

С целью реализации развития системы подготовки к самостоятельной жизни воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, постинтернатного сопровождения и адаптации выпускников таких организаций, на территории Кемеровской области в 2018–2019 гг. был реализован комплекс мер, одной из задач которого являлось раз-



витие на территории области региональной системы постинтернатного сопровождения и адаптации выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В результате были выработаны общие подходы в отношении детей целевых групп, созданы нормативно-правовая, организационная, кадровая, учебно-методическая основы деятельности.

С целью оказания методической помощи педагогическим работникам организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в вопросах реализации системы подготовки к самостоятельной жизни и постинтернатному сопровождению детей-сирот в КРИПО была разработана дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Организация деятельности педагогов-наставников по подготовке к самостоятельной жизни и постинтернатному сопровождению воспитанников и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Программа направлена на формирование следующих профессиональных компетенций педагогов:

- Социально-педагогическая поддержка обучающихся в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии.
- Проведение практико-ориентированных мероприятий с обучающимися, направленных на подготовку к самостоятельной жизни и успешную социальную адаптацию.
- Разработка и внедрение программ, эффективных форм и методов работы в области социальной адаптации.
- Создание педагогических условий для реализации программ постинтернатного сопровождения воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа.

В ходе освоения программы предусматривается изучение следующих модулей:

1. Нормативно-правовое обеспечение деятельности педагогов по подготовке к самостоятельной жизни и постинтернатному сопровождению детей-сирот.
2. Подготовка к самостоятельной жизни воспитанников организаций для детей-сирот.
3. Постинтернатное сопровождение и адаптация выпускников детских домов.
4. Профилактика жестокого обращения с детьми и конфликтных ситуаций.

Данная программа реализуется КРИПО на протяжении 2 лет. За этот период прошли

обучение 219 педагогов организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также профессиональных образовательных организаций. Результаты исследования удовлетворенности слушателей качеством образовательных услуг в рамках данной программы показали, что практическую применимость полученной информации отметили 94,5 % слушателей, соответствие содержания курса образовательным потребностям — 98 % слушателей.

Таким образом, актуальность подготовки педагогов-наставников для сопровождения воспитанников и выпускников детских домов очевидна, так как именно педагог-наставник является особой категорией, специфическим работником в системе образования, миссия которого заключается в грамотном сопровождении подопечного.

Являясь эффективным инструментом социализации данной целевой группы, технология наставничества позволяет решить проблемы социальной дезадаптации детей и подростков, отсутствия опыта здоровых отношений со значимым взрослым, отсутствия познавательного интереса и мотивации к учебе или иной деятельности, агрессивного поведения.

Именно помощь педагога-наставника позволяет частично компенсировать как поведенческие проблемы, так и искусственную изолированность и помочь ребенку из детского дома в развитии и нахождении своего места в жизни.

Таким образом, только качественно организованное сопровождение выпускника детского дома педагогом-наставником обеспечивает его успешность в постинтернатный период.

---

1. Джон Максвел. Наставничество 101. М., 2009. 160 с.

2. Национальный ресурсный центр наставничества «Ментори» [официальный сайт]. URL: <http://mentori.ru> (дата обращения: 16.12.2019).

3. Национальный проект РФ «Образование» на 2019–2024 г. / Система управления государством [сайт]. URL: <http://Strategy24.ru> (дата обращения: 10.08.2019).

4. Об утверждении Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.: распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 № 1618-р. URL: <https://base.garant.ru/70727660/> (дата обращения: 10.08.2019).

5. Савочка Ф. Воспитание лидера. Наставничество. М., 2018.

6. Интервью с Анной Кузнецовой // Парламентская газета. URL: <https://www.pnp.ru/social/kuznecova-predlozila-prinyat-normy-o-nastavnichestve-dlya-detej-sirot.html> (дата обращения: 09.03.2023).



## ИНКЛЮЗИВНАЯ СРЕДА И ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В НЕЙ

*Залашкова Ольга Николаевна, учитель математики  
МКОУ Общеобразовательная школа «Коррекция и развитие», г. Междуреченск*

Большие изменения в экономике и социуме приводят к тому, что нам приходится пересматривать всю систему индустриальной образовательной модели. В современном обществе особое внимание уделяется интегральному образованию, позволяющему в полной мере раскрыть индивидуальный потенциал каждого ребенка и коллективный потенциал человечества в целом.

Инклюзивное образование подразумевает включение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей с интеллектуальной недостаточностью в образовательный процесс, оно постоянно развивается и изменяется, а педагогам нужны навыки для управления этими изменениями и особые инструменты реагирования на изменчивые потребности и требования постоянно развивающегося современного общества. Наставническая деятельность является важной составляющей в решении данной проблемы и помогает педагогам оперативно и без отрыва от работы повысить свою квалификацию.

Исследование проблемы наставничества в инклюзивной среде требует тщательного изучения не только вопросов инклюзивного образования, но и особенностей наставнической деятельности. Исходя из этого, нами определяются особенности наставнической деятельности в современной образовательной практике данного вида образования, для чего использован анализ и синтез существующих теорий и образовательных практик в инклюзивной наставнической деятельности.

Большое внимание в современном обществе уделяется подготовке педагогов к работе в рамках инклюзивного образования. И. М. Яковлева в своей работе говорит о необходимости диагностики формирования профессионально-личностной готовности педагога к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и интеллектуальной недостаточностью. Автор предлагает использовать метод коллективного проживания всех ценностей путем просмотра фильмов, спектаклей и встреч с опытными педагогами-дефектологами, которые в формате открытого диалога делились бы своим профессиональным опытом [6].

Г. А. Репринцева и Л. В. Годовникова рассматривают проблему обучения и подготовки педагогов к работе с детьми с интеллектуальной недостаточностью и ОВЗ через организацию систем-

ного подхода. Основным инструментом подготовки к работе с такими детьми оба автора видят специальные программы повышения квалификации педагогов, которые должны иметь государственную поддержку не только на региональном, но и на муниципальном уровнях. Программы должны формировать у педагогов готовность к работе в системе межведомственного взаимодействия учреждений образования, здравоохранения, социальной защиты [2].

Возникает необходимость выделения такого понятия как «инклюзивная готовность». По мнению В. В. Хитрюк, «инклюзивная готовность — сложное интегральное субъектное качество личности педагога, которое опирается на профессиональные и социально-личностные компетенции и определяет возможность эффективной профессионально-педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования» [5].

В приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» содержатся специальные требования к условиям кадрового обеспечения инклюзивного образования, содержанию и результатам профессиональной подготовки педагогов. Согласно Межведомственному комплексному плану по вопросам организации инклюзивного образования, создания специальных условий для получения образования обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья ставится цель по прохождению курсов повышения квалификации педагогами в сфере специального образования.

Таким образом, вопрос профессиональной готовности к работе в условиях инклюзивного образования имеет достаточно широкую научную проработку, но проблема «текучки» кадров и отказа педагогов работать с детьми с ОВЗ говорит о недостаточном внимании к сопровождению педагогов в процессе профессиональной деятельности в условиях инклюзии.





Исследование проблем наставнической деятельности получило широкое распространение в отечественной практике. Е. В. Игнатьева рассматривает наставническую деятельность как менторинг, во время которого происходит взаимовыгодное партнерство между наставником и наставляемым, где целью наставника является помощь наставляемому в преодолении трудностей. Предполагается, что наставляемый будет заинтересован в решении возникающих проблем и будет активно участвовать в обсуждении интересующих его вопросов и ситуаций. Согласно данным исследованиям, можно выделить следующее определение наставничества: это независимая помощь, оказываемая одним человеком другому в развитии, работе и мышлении.

Наставничество следует рассматривать как деятельностьное сопровождение молодого специалиста, совместное действие наставника и ученика (как лидерская модель) и открытое совместное действие наставника и ученика (как партнерская модель).

Наставничество — форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе.

Федеральный проект «Современная школа» содержит следующий целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70 % учащихся, в том числе дети с ограниченными возможностями здоровья и интеллектуальной недостаточностью, будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Для этого в Кемеровской области проводятся курсы повышения квалификации для педагогических работников по вопросам инклюзивного образования детей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, поскольку педагоги на местах сталкиваются со множеством ежедневных трудностей в процессе обучения и воспитания.

В МКОУ ОШ «Коррекция и развитие» из 37 педагогов 76 % педагогов имеют специальное образование, за последние три года прошли курсы повышения квалификации: «Тьюторское сопровождение в образовательной организации» — 8 %, «Технологии наставничества в профессиональной деятельности» — 19 %, «Альтернативная и дополнительная коммуникация у детей с тяжелыми нарушениями речи» — 8 %, курсы по сопровождению детей с расстройствами аутистического спектра — 19 %, с ограниченными возможностями здоровья — 30 %, с задержкой психического развития — 3 %.

Однако необходимо отметить следующее: педагог не может быть экспертом по всем вопро-

сам, возникающим в процессе инклюзивного образования. Несмотря на то, что базовые знания имеют решающее значение, необходимо непрерывное обучение и развитие. Наставническая деятельность выступает решением данной проблемы и помогает педагогам повысить свою квалификацию непосредственно на рабочем месте. Включение детей с ОВЗ, РАС, интеллектуальной недостаточностью в образовательный процесс становится составной частью новой социальной и экономической политики.

Учитывая предложенные теории и образовательные практики наставнической деятельности, нами предлагаются содержательные характеристики наставнической деятельности педагогов в современных условиях инклюзивного образования — это социально-воспитательное и учебно-методическое наставничество. Растущая нагрузка на педагогов, усложнение дефекта детей и другие субъективные и объективные трудности, с которыми приходится сталкиваться педагогам, нередко приводят к эмоциональному выгоранию и могут стать причиной ухода из профессии молодых педагогов. Следовательно, социально-воспитательное и учебно-методическое наставничество должны осуществляться на протяжении всего процесса обучения в образовательной организации. Педагог-наставник должен вселять в молодого специалиста уверенность в собственных силах, подчеркивая, что для данной категории детей особенно важны поддержка и принятие.

Учебно-методическое наставничество на первом этапе должно заключаться в изучении нормативно-правовой базы обучения лиц с ОВЗ и интеллектуальной недостаточностью, рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии ребенка и помощи в составлении адаптированной образовательной программы и индивидуального плана развития ребенка. Второй этап будет направлен на применение специальных дефектологических методов и приемов в возникающих проблемных ситуациях. На третьем этапе, который обычно приходится на конец учебного года, осуществляются диагностика и рефлексия результатов деятельности молодого педагога.

При реализации социально-воспитательного наставничества будет исследоваться уровень удовлетворенности педагога, обучающихся, родителей и администрации процессом обучения.

На протяжении всего учебного года педагог будет находиться в сопровождении наставника. В случае личностной готовности и компетентности и социально-воспитательное, и учебно-методическое наставничество может реализовываться одним человеком — педагогом-наставником.



На протяжении многих лет в МКОУ ОШ «Коррекция и развитие» проводится мониторинг удовлетворенности образовательным процессом учащимися, их родителями, педагогами. Результаты маркетингового исследования дают возможность наметить дальнейшее движение развития образовательного процесса. На основе результатов методической работы выстраивается работа с педагогами. Таким образом, наставничество характеризуется созданием благоприятных условий для развития личности как ребенка, так и педагога, работающего с ним. Данный подход требует включенности и эмпатийности со стороны всех участников образовательно-воспитательного процесса. Благодаря сопровождению педагог может реализовать свой собственный потенциал и быть примером личности для детей.

1. Батышев С. Я. Теоретическая концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования. М., 1988. 106 с.

2. Годовникова Л. В., Репринцева Г. А. Проблема подготовки психологов к инклюзивному образованию учащихся с ограниченными возможностями здоровья в свете профессионального стандарта педагога-психолога // Вестник БелИРО. 2016. № 1. С. 60–66.

3. Малофеев Н. Н. Особый ребенок — обычное детство // Воспитание и обучение детей с нарушениями развития. 2011. № 1. С. 3–7.

4. Паспорт федерального проекта «Современная школа» [Электронный ресурс]: приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 7.12.2018. № 3. URL: [https://shkolakondinskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/netcat\\_files/135/2424/Pasport\\_proekta\\_Sovremennaya\\_shkola\\_Tochka\\_rosta\\_2022.pdf](https://shkolakondinskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/135/2424/Pasport_proekta_Sovremennaya_shkola_Tochka_rosta_2022.pdf) (дата обращения: 23.03.2023).

5. Хитрюк В. В. Готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. 2013. № 3. С. 189–193.

6. Яковлева И. М. Профессионально-личностная готовность педагога к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья // Вестник МГОПУ. Серия «Педагогика». 2009. № 6. С. 140–144.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

*Симонова Елена Федоровна, педагог-психолог*

*ГПОУ «Осинниковский политехнический техникум», г. Осинники*

*Давличарова Евгения Анатольевна, заведующий учебной частью*

*ГПОУ «Осинниковский политехнический техникум», г. Осинники*

В 2018 году был утвержден национальный проект РФ «Образование» на 2019–2024 гг., одной из задач которого является создание условий для развития наставничества. Одним из аспектов наставничества является процесс поддержки и помощи обучающимся в их учебной и социальной адаптации, а также в развитии их потенциала.

Современное образование предоставляет возможности для получения знаний и навыков любому человеку, в том числе и тому, кто имеет особые образовательные потребности. Однако, несмотря на развитие инклюзивного образования, данная категория лиц часто сталкивается с трудностями в обучении и адаптации в обществе.

К сожалению, не все родители сообщают о наличии заключения психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или наличии инвалидности, установленной их детям ранее. И только лишь столкнувшись с проблемами в обучении, законные представители предоставляют документы, подтверждающие статус ограниченных возможностей здоровья или группу инвалидности.



**Е. Ф. Симонова**



**Е. А. Давличарова**

После разъяснения ситуации педагоги и специалисты нашего техникума разрабатывают образовательный маршрут и подбирают наставников для каждого обучающегося с особыми образовательными потребностями. Именно в этой ситуации наставничество играет важную роль и нацелено на обеспечение индивидуальной помощи и поддержки обучающимся с особыми образовательными потребностями в процессе обуче-



ния, адаптации к учебной среде и развития их потенциала.

Работая с обучающимися, наставник старается в кратчайшие сроки установить доверительные отношения не только со студентом, но и с его законными представителями. Если же наставник закреплен к неуспевающим подросткам, то он планирует индивидуальное обучение и оказывает помощь обучающимся в его осуществлении. Не секрет, что не все подростки легко вливаются в новый коллектив. С целью предупреждения появления обучающихся-аутсайдеров наставник обеспечивает поддержку обучающимся в социальной адаптации и развитии социальных навыков. Самая главная задача наставника — это развитие мотивации у обучающихся на получение профессионального образования.

В данной статье мы поделимся опытом работы по осуществлению наставничества в нашем образовательном учреждении, а также представим эффективные методы работы в данном направлении.

Для создания комфортных условий обучения и социализации обучающихся нами выделено три основных направления работы при разработке образовательного маршрута и подборе наставников.

**Первое направление** — это работа с обучающимися, которые осваивают программу СПО по адаптированной образовательной программе (АОП) и обучаются в группе по профессии (или специальности), выбранной после решения ПМПК техникума. Для абитуриентов, чьи законные представители предоставили пакет документов, подтверждающий статус детей с ОВЗ или наличие группы инвалидности, специалисты ПМПК техникума также рекомендуют перечень профессий и специальностей, которые сможет освоить будущий обучающийся с учетом его психофизических особенностей. Таким образом проходит организация инклюзивного обучения. За обучающимся закрепляется педагог-наставник, а также наставник из числа успешных студентов.

Кроме инклюзивного обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями предусмотрено и индивидуальное обучение — это **второе направление**. В силу каких-либо физических и психических недостатков эти обучающиеся не имеют возможности присутствовать на занятиях лично. Реализация разработанной АОП проходит дистанционно.

Для социализации и развития коммуникативных навыков обучающиеся данной группы привлекаются к участию в общественных и культурно-массовых мероприятиях различного уровня.

В техникуме созданы условия для передвижения лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, поэтому обучающиеся-инвалиды имеют возможность присутствовать и участвовать в мероприятиях, чувствовать себя частью коллектива, получать социальную поддержку и развивать свои социальные навыки.

За студентами, обучающимися дистанционно, закрепляется один педагог-наставник. Совместно с волонтерами и членами актива техникума он посещает маломобильных обучающихся этой группы на дому. Стало доброй традицией поздравлять ребят-инвалидов с праздниками, оказывать им помощь. Эти учащиеся являются активными пользователями социальных сетей, что позволяет им быть в курсе общественной жизни группы и техникума.

Без внимания не остаются обучающиеся, не имеющие российского гражданства, и одаренные дети. Работа с данной категорией лиц составляет **третье направление**. Особые условия образовательной среды создаются для учащихся с ярко выраженным языковым барьером. Даже подростки, воспитывающиеся в семьях билингов, не всегда успешно усваивают учебные дисциплины. Их лексикон не соответствует нормам русского языка, что является барьером в общении. За таким обучающимся закрепляется от двух до пяти подростков-наставников и один педагог-наставник. Одаренные дети в нашем техникуме также не обделены вниманием. Педагог-наставник помогает реализовывать их способности и таланты. Наставники уделяют много времени для подготовки ребят к участию в конкурсах, олимпиадах, семинарах и т.д.

Работа с родителями является не менее важной частью работы наставника с обучающимися с ООП. Родители могут помочь наставнику в адаптации подростка к учебному процессу и повышению его успеваемости. Кроме того, родители могут поделиться информацией о том, какие методики обучения были эффективны для их ребенка.

В заключение стоит отметить, что результативность слаженной работы всех подразделений образовательного учреждения направлена на соблюдение главной педагогической заповеди «Не навреди». Особая роль в успешном обучении, адаптации и социализации обучающихся с ООП в настоящее время отводится наставникам. Именно они направляют и мотивируют своих подопечных, а зачастую служат для них эталоном и образцом для подражания.

Анализируя проделанную работу, мы пришли к выводу о том, что эффективные методы работы



наставника с обучающимися с ООП включают в себя установление доверительных отношений, использование позитивной обратной связи, работу с родителями (законными представителями) и вовлечение подростков в конкурсное

движение. Кроме того, использование современных технологий, таких как компьютерные программы и приложения, может значительно улучшить процесс обучения и адаптации обучающихся с ООП.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКОВ С ТРУДНЫМИ ПОДРОСТКАМИ

*Кривцова Евгения Владимировна, канд. психол. наук, доцент  
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», г. Кемерово*



Подростковый возраст является одним из самых трудных возрастных периодов, это время активной социализации личности, где ведущей деятельностью становится межличностное взаимодействие. Наибольшую значимость приобретают отношения со сверстниками.

В общении подростки активно осваивают нормы, цели, средства социального поведения, вырабатывают критерии оценки себя и других.

Обучающиеся в этом возрасте готовы сделать все возможное, чтобы привлечь к себе внимание товарищей. Иногда ради завоевания дружбы они могут пойти на нарушение собственных принципов и устоявшихся моральных норм, выходя на конфликт со взрослыми [1]. Но несмотря на это, подростки нуждаются в наставничестве, чтобы легче пройти путь от подросткового возраста до взрослой жизни. Они ищут человека, к которому можно обратиться за советом, им не хватает крепких отношений с заботливым взрослым. Во время взросления они гораздо более уязвимы перед массой трудностей, начиная от академической неуспеваемости и заканчивая серьезным риском изменения поведения, что приводит к появлению такой категории, как трудные подростки. Такие подростки, в силу определенных обстоятельств своей жизни, более других подвержены негативным внешним воздействиям со стороны общества и его криминальных элементов, они нуждаются в помощи и поддержке, им остро не хватает понимания, тепла, заботы, их мучает собственная неопределенность, одиночество.

Программы наставничества для подростков основываются на эмоциональной поддержке и привитии им жизненных навыков в структурированной среде. Отношения наставничества восполняют отсутствие поддерживающего взрослого в их жизни, способствуют общему положительному развитию. Наставник — это тот, кто помогает молодому человеку, надежный друг, помощник или учитель.

Наставник для подростков может помочь добиться успеха, в соответствующей и подходящей форме подготовиться к самостоятельной жизни, к разработке жизненной и профессиональной траектории.

Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков группы риска, действенный инструмент воспитания трудных детей [2].

Наставничество — волонтерский вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять и помочь в процессе социализации, социальной адаптации путем передачи опыта наставника наставляемому.

В деятельности наставников с трудными подростками показали свою эффективность ряд педагогических технологий: кейс-стади, портфолио, социальное проектирование и мозговой штурм (рис. 1). Вовлечение молодых людей в совместное творчество через реализацию данных технологий является интересным и полезным, поскольку подростки рассматриваются как равноправные участники деятельности на протяжении всего опыта, они начинают выступать как эксперты своей собственной жизни. Важно признать их компетентность и предоставить им возможность самовыражения, поощряя творчество.

Использование на практике данных педагогических технологий существенно обогатит взаи-



Рис. 1. Ресурсные возможности педагогических технологий в работе с трудными подростками

действие наставника и наставляемого, позволит подростку достичь следующих результатов:

- умение участвовать в командной работе;
- умение высказывать аргументированную позицию по обсуждаемой теме;
- овладение навыком критического мышления;
- формирование ответственности, жизненных и профессиональных навыков;
- повышение самооценки и уверенности;
- улучшение отношений с семьей, сверстниками и обществом в целом;
- повышение академической успеваемости;
- формирование своей идентичности (путем самовыражения, обучения и общения);
- развитие чувства принадлежности и самоуважения, поддерживая связь с друзьями и участвуя в различных сообществах;
- отказ от употребления психоактивных веществ, проявления насилия и других видов рискованного поведения.

Положительные эффекты программ наставничества для трудных подростков получили широ-

кое признание во всем мире, и многочисленные исследования также подтвердили их эффективность. Подростковый возраст — это этап, через который проходит каждый. Чтобы обеспечить плавный переход во взрослую жизнь, наставник в процессе использования вышеупомянутых педагогических технологий должен проявлять интерес к жизни подростка, обсуждать и затрагивать темы, которые интересны обоим, и всегда быть примером для подражания.

1. Декина Е. В., Пазухина С. В. Наставник для трудного подростка: организация работы в паре и развитие личностного потенциала // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2021. № 6. URL: <https://e-koncept.ru/2021/211040.htm> (дата обращения: 06.04.2023).

2. Кулева С. М. Технология психолого-педагогического сопровождения старших подростков в конфликтных ситуациях в общеобразовательной организации // Проблемы современной науки и образования. Серия: Психологические науки. 2017. № 19 (101). С. 106–108.



## МОЙ ПУТЬ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Онасенко Галина Александровна, учитель математики*

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19», почетный работник общего образования, г. Кемерово*

Когда более 40 лет отдано школе, оглядываешься назад и понимаешь, что и самому приходилось постоянно учиться. В самом начале пути преодолеть страх и растерянность мне помогало общение с более опытными коллегами: я часто ходила на уроки к учителям нашего района, общалась с ветеранами педагогического труда.

Мне удалось поработать со многими отличными педагогами, и из общения с каждым я старалась взять что-то полезное для себя. Особую роль сыграла Наталья Эмильевна Касаткина, которая помогла мне с выбором профессии. Это был наставник, который всегда интересовался моей работой, проблемами и успехами, давал дельные советы, поддерживал. Конечно, мне хотелось быть таким же профессионалом, как она!

Быть учителем трудно, но со временем я поняла, что уже сама могу помогать коллегам. С 1995 года я стала руководителем районного методического объединения учителей математики. Как руководитель МО, я обязательно знаколюсь с учителями района, особое внимание уделяю молодым учителям, стараюсь помочь им в решении самых разных вопросов. Свою деятельность как наставника организовала на основе индивидуальных консультаций, которые провожу по телефону, в мессенджерах или же при личных встречах. Чаще всего педагоги обращаются по таким вопросам, как планирование работы, освоение новых программ, подготовка и проверка экзаменационных работ, анализ типичных ошибок учеников и др. Веду журнал консультаций, что также помогает мне при самоанализе и организации текущей работы. Важно помнить, что наставник — это не только тот педагог, кто более опытен, но и тот, кто готов делиться своим опытом, под-

держивать и подбадривать, увлечь и развиваться вместе с наставляемым. По возможности стараюсь налаживать связи между педагогами района, чтобы взаимная помощь и поддержка присутствовали между всеми, а не исходили только от кого-то одного.



С августа 2022 г. в Кемеровской области — Кузбассе был сформирован Региональный методический актив (РМА) педагогов, отвечающих определенным требованиям квалификации и готовых помогать другим педагогам в их профессиональной деятельности. Для меня это, безусловно, новая ступень — стать членом РМА и председателем клуба регионального методиста. Ведь это сообщество активных и увлеченных профессионалов, наставников, открытых к взаимодействию с коллегами.

Регулярно проводятся открытые заседания клуба регионального методиста, принять участие в которых могут все желающие. Секретарь клуба готовит повестку дня, которая включает 2–3 выступления самих членов клуба, педагогов-наставников, которые представляют свой опыт организации наставнической деятельности, делятся проблемными вопросами и перспективными планами. В результате совместной работы, как правило, удается закрыть болевые точки наставников. На данный момент в РМА входят педагоги общего образования по различным предметным специальностям, однако



те аспекты, в которых они являются специалистами и готовы оказывать методическую помощь, являются актуальными для педагогических работников не только общего, но и дополнительного и профессионального образования. В частности, это такие направления, как устранение профессиональных дефицитов и построение индивидуальной траектории профессионального развития педагога, использование цифровых техноло-

гий образования, развитию функциональной грамотности и др.

Мы стремимся делиться своими знаниями и опытом не только в рамках плановых мероприятий, но и оказывать поддержку педагогам тогда, когда им это действительно нужно. Только через продуктивное и своевременное взаимодействие друг с другом мы сможем расти сами и помогать расти другим.

## СПАСИБО НАСТАВНИКУ!

*Хлудова Светлана Владимировна, методист Регионального центра наставничества  
ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»,  
отличник народного просвещения, г. Кемерово*

«Спасибо наставнику!» — эти слова может произнести каждый из нас, и не важно, каков твой возраст, социальный статус, материальное положение, авторитет среди коллег, пенсионер ты или молодой специалист, студент или ученик... Наставничество сопровождает человека с того момента, когда он попадает в социум, где так важно найти свое место и роль. Для кого-то этот путь начинается с песочницы и стен детского сада, для кого-то позже.

Школьные годы чудесные... Кто поспорит? Вот школьная фотография. 10-й выпускной класс, любимые учителя, 30 одноклассников, трое из которых стали учителями. За 10 лет на кого только из них (учителей) не хотелось быть похожим! Учитель был эталоном. Эталонем знаний, ума, имиджа, поведения. Да и в семье об учителе говорили исключительно в уважительном тоне, старшие сестры уже работали к тому времени в школе. А мы с подругами представляли себя в роли учителей, занимаясь шефской работой с ребятами из подшефного класса (называлось это ещё вожатской работой), брали шефство над одноклассниками, помогая справляться с домашним заданием, с удовольствием выполняли общественные поручения. Позже стало понятно, что все это и помогло в выборе профессии.

Дорога в педагогический вуз определилась задолго до окончания школы, и направление тоже — учитель русского языка и литературы. А наставник, конечно же, наш учитель русского языка и литературы. Школы уже не существует, даже, по-моему, номера такого нет. А память осталась, остались дружба длиною почти в 50 лет, яркие воспоминания и благодарность тем, кто встретил у порога 1-го класса и выпустил нас

во взрослую жизнь в 10-м классе.

Студенчество запомнилось педагогической практикой, помню своего наставника и на первой, и на второй практиках. Однажды на урок пришла директор школы, это было неожиданно и очень волнительно, но кроме слов поддержки, одобрения, приглашения прийти работать в эту школу и мимолетного замечания, что очень многое взяла от наставника, включая манеру держаться с учениками, я не услышала. За эту поддержку отдельное спасибо и, как мне кажется, этот эпизод во многом определил мой дальнейший путь в профессии.

Позади долгие и вместе с тем мгновенно пролетевшие 40 с лишним лет работы в образовании. Учитель, методист, управленец... Все ступени пройдены с удовольствием и благодарностью тем, кто был рядом, с кем вместе размышляли, планировали, анализировали, спорили, мечтали...

Размышляя сегодня о наставничестве в роли методиста Регионального центра наставничества, прихожу к мысли, что до сих пор приходится выступать и в роли наставника, и в роли наставляемого. Ведь наставничество — процесс непрерывный, гибкий, взаимообогащающий, зачастую помогающий найти то единственно правильное решение, которое надолго определит личностный, профессиональный и социальный вектор развития.





## ПУТЬ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

*Булгакова Ксения Андреевна, учитель информатики  
МБОУ «Школа № 71», г. Прокопьевск*

*Не ошибается тот, кто ничего не делает,  
а кто делает — ошибается.*

**В. Даль**

Когда проработаешь в школе не один год и наблюдаешь за общением и работой начинающих учителей, невольно делаешь вывод, что все мы ошибаемся и наступаем практически на одни и те же грабли: совершаем однотипные ошибки в первый год педагогической деятельности.

Со временем мы постепенно осознаем, что же все-таки делали не так. Но для понимания каких-то ошибок, поиска себя и места в нашей профессии иногда нужно не просто несколько месяцев, а несколько лет. В этот период страдают наши ученики, их образование и воспитание.

В университете нас, конечно же, обучают педагогическому мастерству, но практика от теории отличается кардинально, поэтому, не увидев красивых историй из фильмов, книжек из своего детства, столкнувшись с новым поколением учеников, ежедневно меняющейся системой образования, большая часть молодых педагогов уходит уже в первый год.

Придя работать в школу, сложно удержаться на плаву, не зная реальной картины, которая ожидает, и не имея большого багажа подсказок. С чего начать? С какими документами придется работать? Как вести себя с учениками? Где брать необходимую информацию?

Мне тоже пришлось достаточно трудно в самом начале своего пути, поэтому очень хочется помочь всем тем, кто выбрал такую ответственную и достойную профессию, указать на все самые типичные ошибки и способы с ними справиться. Начинать все-таки нужно с основ. А именно с наставников, которые помогают пройти практику или подготовиться к ней. Для решения таких проблем школы и вузы должны объединиться. Хотелось бы сделать акценты на важных моментах, которые упускаются при подготовке специалистов. Данная статья носит рекомендательный характер для наставников, которые воспитывают новое поколение как в школе, так и в вузе.

Современный педагог выступает одновременно преподавателем, воспитателем, координатором досуга детей, исследователем педагогического процесса, советником, просветите-

лем и общественником. Обязанности становятся шире, чем у учителя, который ведет только один предмет. Помимо того, преподаватель ведет большое число разнопрофильных учебных дисциплин и в основном еще и работает классным руководителем. Об этом нужно говорить еще на первых лекциях по педагогике.

А вот школам очень важно создавать условия, стимулирующие будущего учителя к профессиональному становлению. Повышение уровня заинтересованности в этих случаях возможно лишь на пути обновления всей системы образования и постоянного улучшения социального положения педагогов.

Как принято считать в психологии, профессия учителя относится к типу «человек — человек». Такой специалист должен уметь в первую очередь пользоваться определенным знанием возрастных и индивидуальных особенностей детей, возможностей и путей их развития; умением общаться со школьниками, поддерживать их естественность и эмоциональность. Другие профессиональные качества — эмпатия, педагогическая интуиция, зоркость, наблюдательность, особая теплота и доброта, родительская ласка по отношению к ученикам, любовь к игровым методам обучения и другие. Именно на развитие данных качеств и должны опираться учебные дисциплины вузов.

Также весомым моментом в обучении студентов является использование научных технологий и нововведений. Учитель должен быть активным пользователем информационных технологий. Современный специалист должен не только сам иметь углубленную образовательную подготовку, но и владеть профессиональными знаниями по преподаваемым дисциплинам, соответствующими уровню современной психолого-педагогической науки. Он обязан уяснить цели и значение своего профессионального труда в прочной системе непрерывного образования, быть мобильным, гибко реагировать на изменения социальной ситуации развития школьников,





овладевать новыми психолого-педагогическими требованиями к педагогическому процессу.

Большинство школ России включены в инновационную деятельность, потому что понимают, что без нововведений сегодня невозможно быть успешными и поддерживать должный уровень педагогического мастерства. Поэтому школе важно познакомить будущих учителей с работой изнутри: каким образом пишутся планы к урокам, как составлять рабочие программы и тематические планирования, как выставлять оценки в электронный журнал, дать возможность присутствовать на педагогических совещаниях и родительских собраниях, а главное — столкнуться с трудными учениками и научить их творчески выходить из конфликтных ситуаций. Конечно, учебная программа вузов предусматривает данные аспекты, но очень шаблонно, в связи с чем студенты имеют смутное представление о целостности режима и будней в школе.

Подводя итог, можно с весомой долей уверенности сказать, что решение актуальных вопросов

образования относится не только к психолого-педагогической, но и социальной проблематике. Необходимо продолжить обновление существующей системы профессионального обучения в вузе с учетом современного социального заказа и выполнять в полной мере системный подход к подготовке будущих специалистов. Опирайтесь не только на научные рекомендации и передовую практику, а также обязательно проводить анкетирование, опросы молодых специалистов, чтобы выявить потребности в самом начале пути и помочь преодолеть все трудности.

Когда говорят, что учитель — это призвание, часто забывают, что это еще и профессия. Быть профессионалом — значит находиться в постоянном движении и поиске. Ни одна реформа не состоится, если учитель не реформирует себя. Мы обязаны привыкнуть к мысли, что образование — это процесс длиною в жизнь, и он не останавливается с окончанием вуза. К этому будущие специалисты тоже должны быть заранее готовы.

## МОЙ НАСТАВНИК

*Мамонтова Кристина Павловна, педагог дополнительного образования*

*МБОУ ДО «Городской дворец детского (юношеского) творчества имени Н. К. Крупской», г. Новокузнецк*

Наставник — значение этого слова очень многогранно. Какие ассоциации возникают у меня, когда слышу это слово? Их немало: это и гуру, и равви, и модное слово «коуч», идейный вдохновитель, помощник, поддержка, учитель, друг, кладезь мудрости, опыта и, конечно, знаний! Звучит серьезно и сильно. И особо ценно, когда человек, обладающий перечисленными качествами, находится рядом с тобой, особенно если ты только в начале своего профессионального пути.

Не скрою, мне повезло. Я только в начале своего карьерного и профессионального пути и многое мне только предстоит пройти, познать и пережить. Но мне гораздо спокойнее смотреть в свое будущее, ведь я знаю, что со мной рядом, рука об руку идет самый настоящий «Наставник», человек, к которому я всегда могу обратиться не только по педагогическим, но и по практическим вопросам.

Ну а теперь немного о моем наставнике: Горшкова Елена Ивановна является заведующей отделом интеллектуального развития Дворца детского (юношеского) творчества имени Н. К. Крупской, заслуженным работником образования, побе-

дителем и лауреатом не одного десятка муниципальных и областных профессиональных конкурсов, а стаж работы — более 35 лет. Имея такого наставника, появляется особая мотивация расти и соответствовать ему.

Благодаря наставнику всего за полтора года с моего прихода в учреждение достигнуты действительно замечательные результаты и покорена не одна педагогическая вершина. Это и самые разные муниципальные конкурсы, и победа команды с проектом в конкурсе Фонда президентских грантов, за спиной не одни курсы повышения квалификации, и чемпионат «Абилимпикс», и серебряный призер Всероссийского конкурса «Воспитать человека», впоследствии его амбассадор, и многое еще!

Я думаю, что очень важно, чтобы пара «наставник — наставляемый» подходили друг





другу: имели общие темы, возможно, работали в одном направлении (хотя знаю, что есть прекрасные наставнические пары, работающие в разных сферах), имели похожий характер, а также общую четкую цель. Ведь у каждого успешного человека в самых разных сферах, будь то искусство, наука или что-то другое, всегда был и есть наставник — человек, с которого хочется брать пример, к которому хочется тянуться, учиться у него и перенимать мудрость и опыт. Да, в последние годы стали чаще об этом говорить, но наставничество было, есть и будет, по-другому развитие человека и человечества в целом просто невозможно.

Даже если посмотреть в одну из самых древних книг, Библию, мы увидим там немало ярких примеров наставничества. И задолго до нашей эры, согласно Ветхому Завету, молодых юношей отдавали в храм, где они учились у Пророков и служителей Бога Израилева, также пример наставника — Моисей и его наставляемый —

Иисус Навин и, конечно, сам Иисус Христос и его ученики.

А если прочитать любые мемуары уважаемых людей, практически везде можно увидеть главу о том, кто повлиял на их судьбы или кому они благодарны.

Интересно то, что ведь наставничество бывает далеко и не таким формальным и официальным, как может мы видим это сейчас. Бывает и так, что ты можешь даже не знать, что являешься примером для кого-то. И я считаю, что это очень интересно и здорово! Возможно, однажды я бы занялась исследованием о формальном и неформальном наставничестве, но всему свое время.

А в конце хочу процитировать опять же Священное Писание, книгу Притч, написанную мудрейшим правителем Соломоном: «Сын мой! Внимай мудрости моей и приклони ухо твое к разуму моему, чтобы соблюсти рассудительность, и чтобы уста твои сохранили знание». Будем внимать, соблюдать и сохранять!

---



## ЧЕМПИОНАТНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК СТИМУЛ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

*Мирошниченко Елена Викторовна, заведующий кафедрой  
методики профессионального образования и профессионального обучения  
ГБУ ДПО «Институт развития профессионального образования»,  
кандидат экономических наук, доцент, г. Донецк*

Начиная с момента своего создания в 2014 году, Донецкая Народная Республика взяла курс на интеграцию в правовое поле Российской Федерации в различных сферах деятельности. При создании республиканских законов и нормативных правовых актов в первую очередь брались за основу законодательные и нормативные требования России. Можно сказать, что благодаря такому подходу после принятия Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации переход на федеративные нормы и требования не вызывает больших затруднений.

В частности, организации республики в области образования смогли наладить партнерские отношения с образовательными организациями в различных регионах Российской Федерации. Это дало возможность педагогическим работникам профессионального образования принимать участие в веб-семинарах, конференциях, проводимых на базе российских образовательных организаций высшего и дополнительного профессионального образования, а также повышать свою квалификацию с помощью специализированных онлайн-курсов.

В то же время некоторые моменты стали новшеством для педагогов и студентов из Донецкой Народной Республики. Одним из них является Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству, которое проводится в рамках федерального проекта «Профессионалитет (кадры для экономического

роста)» национального проекта «Образование» и включает в себя мероприятия Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий (далее — Чемпионатное движение).

Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы» – соревновательные мероприятия, направленные на демонстрацию профессиональных навыков, по наиболее массовым и востребованным компетенциям [2, с. 5]. Уже давно установлено, что введенные в образовательный процесс конкурсы профессионального мастерства являются эффективным дидактическим средством формирования навыков творческой деятельности, одним из эффективных способов повышения мотивации к обучению, активизации познавательной деятельности студентов. Существует ряд профессий / специальностей в системе среднего профессионального образования (например, сестринское дело, слесарное дело, отделочные работы и др.), при обучении которым необходимо своевременное формирование опыта творческой деятельности.

Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству направлено





на развитие профессионального опыта студентов, на поддержку талантливых молодых специалистов и их трудоустройство в ведущие компании отечественных производителей [1].

Всего для проведения региональных этапов Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» заявлено 240 наименований компетенций. В Донецкой Народной Республике региональный этап Чемпионата проводится по компетенциям, выбранным на основании востребованных профессий и специальностей на республиканском рынке труда.

Учитывая сложившуюся обстановку и фактическое существование в рамках проведения специальной военной операции (разрушение инфраструктуры как результат ведения боевых действий, эвакуация или мобилизация населения), в республике сформировался дефицит рабочих кадров в разных отраслях экономики. Поэтому заявленная цель Чемпионатного движения является особенно актуальной, а именно помогает создать условия и систему мотивации, способствующие повышению значимости и престижа рабочих профессий, профессиональному росту молодежи, а также оказать содействие оперативному и эффективному кадровому обеспечению различных отраслей экономики республики.

Первоочередной задачей является формирование готовности и желания у обучающихся профессиональных образовательных организаций Донецкой Народной Республики к участию в Чемпионатном движении. Для этого важно обеспечить соответствующую подготовку работающих со студентами педагогических работников, которые и должны мотивировать и готовить обучающихся к участию в региональном этапе Чемпионата.

Для достижения этой цели в программу курсов повышения квалификации работников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования, функционирующих на базе ГБУ ДПО «Институт развития профессионального образования», для категории мастер производственного обучения в модуль «Методика профессионально-практического обучения» введена тема «Роль мастера производственного обучения в подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства». В рамках этой темы рассматриваются следующие вопросы:

- роль конкурсов профессионального мастерства и, в частности, Чемпионатного движения как направления творческой деятельности педагогов и обучающихся;
- типовая методика проведения конкурса профессионального мастерства;

• роль мастера производственного обучения в подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства.

Для закрепления полученных знаний и формирования умений оказания существенной помощи и наставления студентов, слушателям курсов повышения квалификации предлагается практическое задание по разработке алгоритма подготовки обучающегося профессиональной образовательной организации к участию в Региональном чемпионате Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенции, соответствующей его профессии / специальности.

В ходе выполнения практического задания слушатели курсов повышения квалификации рассматривают основные этапы подготовки участника конкурса профессионального мастерства, включающие:

- планирование подготовки участника к конкурсу;
- организацию подготовки участника к конкурсу;
- контроль подготовки участника к конкурсу.

Примерив на себя роль наставника при подготовке студента — возможного участника регионального этапа Чемпионата, они также приводят конкретные действия, которые предполагают успешное выполнение указанных этапов.

Особый интерес представляет анализ требований, которыми должен обладать претендент на участие в Чемпионате. Данные требования включают не только необходимость обладать профессиональными знаниями и навыками, нужными для выполнения Конкурсного задания, знать и соблюдать регламент соревнований, требования охраны труда, соблюдать кодекс этики, а также:

- мотивацию претендента (можно назвать одним из важнейших требований к студенту);
- личные качества (включая ответственность, аккуратность, способность к самоанализу, адекватному восприятию замечаний наставника, готовность к внеурочным временным затратам и усилиям в период подготовки к конкурсу, к отработке дополнительных компетенций, предусмотренных конкурсным заданием);
- устойчивость к значительным эмоциональным и физическим перегрузкам.

Можно выделить несколько особенностей личности, которые способствуют успешному трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, среди них — высокая значимость своей профессии, ранняя профессиональная ориентация, умение хорошо ориентиро-



ваться в географии своей страны, своего региона, знание актуальных правовых актов, особенно имеющих отношение к выбранной отрасли [3].

Наполнение процесса обучения такими формами организации, которые предоставят студентам как можно больше возможностей показать себя, проявить свои личностные качества в решении жизненных и производственных задач, отстаивать свою точку зрения и вместе с тем уметь признавать свои ошибки, способствует формированию настоящего профессионала своего дела, востребованного на рынке труда.

1. Действуй как профессионал: в России проходят Чемпионаты по профессиональному мастерству //

Московский комсомолец. URL: <https://www.mk.ru/nationalprojects/edu/2023/04/17/deystvuy-kak-professional-v-rossii-prokhodyat-chempionaty-po-professionalnomu-masterstvu.html> (дата обращения: 18.04.2023).

2. Положение о Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству, утверждено организационным комитетом Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (протокол от 06.02.2023 № 1/2023) [Электронный ресурс]. URL: <https://sbmk.org/files/ЦЦК/Профессионалы%202023/Документы/Polozhenie.pdf> (дата обращения: 16.04.2023).

3. Чемпионатное движение как условие успешной профессиональной траектории выпускника // ГБПОУ НСО «Новосибирский автотранспортный колледж» [сайт]. URL: <https://натк-нск.рф/about/info/news/3287/> (дата обращения: 18.04.2023).

## ИЗ ОПЫТА УЧАСТИЯ В КАЧЕСТВЕ ЭКСПЕРТА НА VIII РЕГИОНАЛЬНОМ ЧЕМПИОНАТЕ «АБИЛИМПИКС — 2023» В КУЗБАССЕ (КОМПЕТЕНЦИЯ «СЕТЕВОЕ И СИСТЕМНОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»)

*Романовский Сергей Александрович, преподаватель информатики и ИКТ  
ФКПОУ «Новокузнецкий государственный гуманитарно-технический колледж-интернат», г. Новокузнецк*  
*Мельников Сергей Владимирович, преподаватель спецдисциплин  
специальности 09.02.06 Сетевое и системное администрирование  
ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка», г. Новокузнецк*  
*Дорогавцева Ольга Игоревна, преподаватель информационных и математических дисциплин  
ГБПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум», г. Кемерово*

В настоящее время чемпионаты профессионального мастерства стали неотъемлемой частью оценки уровня подготовки специалистов. Вместе с тем все большее внимание уделяется проблеме инклюзии людей с особыми потребностями в обществе и на рабочих местах. В связи с этим организация мероприятий, направленных на социализацию и профессиональное развитие людей с особыми потребностями, является актуальной задачей. Одним из таких мероприятий является региональный чемпионат «Абилимпикс — 2023» в Кузбассе. Участие в этом чемпионате не только позволяет проверить свои умения и навыки, но и создает воз-



**С. А. Романовский**



**С. В. Мельников**



**О. И. Дорогавцева**

можность для социализации и формирования профессиональных компетенций конкурсантов. В связи с этим в настоящее время практически по всех субъектах Российской Федерации начали проводиться чемпионаты регионального и национального уровня «Абилимпикс» с целью повышения конкурентоспособности лиц с инвалид-



ностью и ограниченными возможностями здоровья, а также их адаптации к процессу первичной профессионализации и помощи в приобретении первичного опыта профессионального мастерства [4]. Важными целевыми установками конкурса являются: популяризация и повышение престижа рабочих профессий; ранняя профориентация, мотивация, социализация и трудоустройство людей с инвалидностью; привлечение квалифицированных кадров из числа людей с инвалидностью к определенным предприятиям и профессиям в зависимости от потребности региона; инструментарий создания новых оборудованных рабочих мест для инвалидов [15]. Конкурс «Абилимпикс» является участником автономной некоммерческой организации, созданной в 2018 году по инициативе Президента РФ — «Россия страна возможностей» [14]. Абилимпикс включен в национальный проект «Образование» и федеральный проект «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) [13]. В ближайшие годы развитие конкурсов профессионального мастерства для инвалидов и лиц с ОВЗ будет идти достаточно быстрыми темпами и важно не потерять их главный смысл: помощь молодому человеку с инвалидностью или ОВЗ в профессиональном самоопределении, социальной и профессиональной адаптации [12].

#### **Адаптационная составляющая чемпионата**

Чемпионаты профессионального мастерства для людей с особыми потребностями являются не только средством проверки уровня подготовки, но и важным инструментом для социализации и профессионального развития. В этом контексте адаптационная составляющая является неотъемлемой частью проведения таких мероприятий.

Организаторы чемпионата «Абилимпикс» предусмотрели все необходимые условия для комфортного пребывания и участия в чемпионате людей с ОВЗ. Организаторы чемпионата обеспечили специальную подготовку волонтеров, которые оказывали помощь конкурсантам.

Таким образом, адаптационная составляющая является необходимым условием для участия в чемпионатах профессионального мастерства людей с особыми потребностями. Миссия чемпионата заключается в снятии психологического барьера в процессе общения, обучения и адаптации как у студента-инвалида, так и у тех лиц, с которыми он взаимодействует во время проведения чемпионата [4].

#### **Мотивационная составляющая чемпионата**

В соответствии с концепцией развития движения «Абилимпикс» в Российской Федерации на 2021–2030 годы его целью является обеспечение эффективной профессиональной ориентации и мотивации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе, развитию новых профессий и трудовой занятости для людей с инвалидностью [10].

Целевым приоритетом чемпионатов «Абилимпикс» является обеспечение эффективной профессиональной ориентации и мотивации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья к получению профессионального образования, социокультурной инклюзии в обществе [16].

Мотивация через чемпионат «Абилимпикс» — это процесс стимулирования интереса и стремления к достижению высоких результатов в профессиональной деятельности через участие в соревнованиях и получение признания за свои достижения.

Участие в чемпионате предоставляет возможность узнать о новых технологиях и разработках в определенной отрасли, что может послужить дополнительным стимулом для профессионального развития. Это особенно важно для будущих специалистов, которые стремятся сохранять конкурентоспособность и оставаться в курсе последних тенденций в своей сфере.

Кроме того, участие в чемпионате профессионального мастерства может стать своеобразным признанием специалиста в его профессии и повысить его статус в глазах коллег и работодателей. Это дополнительный мотивирующий фактор для профессионального роста и развития конкурсанта.

Таким образом, участие в чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс» является важным событием для будущих специалистов с ОВЗ, которые стремятся развиваться и достигать успеха в профессиональной деятельности.

#### **Профориентационная составляющая чемпионата**

Участие в чемпионате профессионального мастерства «Абилимпикс» является стимулом для профессионального развития конкурсантов с особыми потребностями. Движение Абилимпикс в мире рассматривается как эффективный инструмент профориентации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и инвалидностью [2]. Конкурсанты, принимающие участие в чемпионате, имеют возможность проверить свои



знания, навыки и получить практический опыт. Такой опыт позволяет им расширить свой кругозор и узнать о перспективах в своей компетенции.

Профориентация через чемпионат «Абилимпикс» — это процесс помощи конкурсантам в определении профессиональных интересов и направлений развития через участие в конкурсе профессионального мастерства.

Профессиональная реабилитация через чемпионат «Абилимпикс» — это процесс подготовки и адаптации людей с особыми потребностями к трудовой деятельности путем участия в конкурсе профессионального мастерства.

Организаторы чемпионата «Абилимпикс» придерживаются принципа: «Каждый конкурсант должен получить полезный практический опыт и навыки, которые помогут ему развиваться в профессиональном плане». Профориентационная часть содержит мероприятия по профессиональному тестированию, информированию о перспективных и востребованных для инвалидов и лиц с ОВЗ профессиях и специальностях, проведению профессиональных проб [1]. Профориентационные мероприятия, проводимые в рамках чемпионата, позволяют конкурсантам узнать о новых технологиях и методах работы, используемых в их профессиональной области, а также определить навыки и умения, которые им необходимо развивать, чтобы быть востребованным специалистом на рынке труда. Кроме того, участие в чемпионате помогает конкурсантам определить свои профессиональные предпочтения и найти свое место в обществе.

Профориентационная составляющая чемпионата «Абилимпикс» позволяет конкурсантам получить не только признание за свои способности, но и определить свое профессиональное будущее и начать развиваться в выбранной области, что является важным шагом на пути к профессиональной реабилитации и социальной интеграции людей с ОВЗ. Конкурс профессионального мастерства «Абилимпикс» является высокоэффективным инструментом профориентации [13]. При участии в чемпионатах «Абилимпикс» поднимается уровень профессионального ориентирования учащихся специальных учреждений, так как учащийся может попробовать себя в нескольких компетенциях и понять, какая именно сфера ему интереснее [5].

### **Социализация конкурсантов**

Одной из основных целей чемпионата «Абилимпикс» является социализация его конкурсантов. Участники чемпионата могут встретиться и общаться с людьми, имеющими схожие инте-

рессы, что позволяет им получить общественное признание за свои достижения.

Кроме того, участие в чемпионате «Абилимпикс» имеет адаптационную составляющую, что может стать решающим шагом в жизни людей с особыми потребностями, которые часто сталкиваются с проблемами социализации и адаптации в обществе.

Адаптация через чемпионат «Абилимпикс» — это процесс приспособления и развития профессиональных навыков и компетенций участников через участие в чемпионате по профессиональному мастерству.

Социальная адаптация через чемпионат «Абилимпикс» — это процесс подготовки и участия в профессиональном чемпионате, который способствует интеграции индивидов с особыми потребностями в общество и повышению их социальной активности.

Социализация через чемпионат «Абилимпикс» — это процесс вхождения индивида в социальную среду через участие в чемпионатах по профессиональному мастерству и формирование социальных связей.

Во время подготовки обучающихся к конкурсам профессионального мастерства повышается развитие их творческих способностей, формируется инициативность, самостоятельность, которая способствует успешной социализации и является одним из важнейших компонентов воспитания [9].

Таким образом, чемпионат «Абилимпикс» играет важную роль в социализации и адаптации людей с особыми потребностями, что помогает им чувствовать себя частью общества и повышает их самооценку. Включение в соревновательную деятельность формирует уверенность, прививает самостоятельность и дисциплинированность, что важно для дальнейшей социальной адаптации [9]. В результате участия в конкурсе у обучающихся повышается самооценка, активнее формируется профессиональный интерес к выбранному делу, повышается уровень социализации, что, в свою очередь, позволяет, эффективнее адаптируясь к самостоятельной жизни, занять свою нишу на рынке труда [11]. Движение «Абилимпикс» — эффективный инструмент для профориентации, мотивации, социализации и трудоустройства людей со всеми видами инвалидности [8].

### **Формирование профессиональных компетенций конкурсантов**

На сегодняшний день формирование у студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования общих и про-



фессиональных компетенций является одной из значимых задач современного обучения [7]. Участие в специально организованных мероприятиях, таких как VIII региональный чемпионат «Абилимпикс — 2023» в Кузбассе, является важным этапом в социализации и адаптации людей с особыми потребностями в обществе. Кроме того, такое участие помогает формированию профессиональных компетенций конкурсантов, что может повлиять на их карьеру и успех в профессии в дальнейшем.

В рамках чемпионата конкурсанты имеют возможность получить ценный опыт, а также увидеть работу участников из других городов. Такой опыт и знания помогают конкурсантам развивать свои профессиональные компетенции и приобретать умения, что может быть важным фактором в их дальнейшей профессиональной деятельности.

Формирование профессиональных компетенций через чемпионат «Абилимпикс» — это совокупность процессов и мероприятий, проводимых в рамках участия в чемпионате «Абилимпикс», направленных на развитие и улучшение профессиональных навыков и умений конкурсантов.

Специально организованные мероприятия, такие как «Абилимпикс», способствуют развитию инклюзивности в обществе и созданию равных возможностей для всех людей, вне зависимости от их особых потребностей.

Обучающиеся уже на момент проведения тренировок перед участием в чемпионате регионального уровня получают новые актуальные на текущий момент для рынка труда знания, навыки, профессиональные компетенции и практический опыт [6]. Такое участие помогает им формировать профессиональные компетенции и повышать их уровень в профессии, что в дальнейшем может быть важным фактором в их карьере.

### **Структура конкурсного задания**

Конкурсное задание, состоящее из трех модулей, представляет собой набор задач, связанных с настройкой и конфигурацией различных элементов сетевого и серверного оборудования. В рамках модуля 1 участникам необходимо выполнить задания, связанные с настройкой сетевого телекоммуникационного оборудования, такого как маршрутизаторы и коммутаторы.

Модуль 2 связан с конфигурацией сервисов и служб на базе ОС Microsoft Windows Server 2019. Этот модуль включает в себя задания по установке и настройке служб домена, службы DNS, DHCP, Active Directory, созданию пользователей и настройке групповых политик, а также по настройке других сервисов, необходимых для

обеспечения безопасности и эффективности работы сети.

Модуль 3 связан с конфигурацией сервисов и служб на базе дистрибутивов Linux-Debian 10 и CentOS 8. В рамках этого модуля участникам предстоит выполнить задания, связанные с установкой и настройкой веб-серверов, баз данных, а также других сервисов, необходимых для обеспечения безопасности и эффективности работы сети.

Для выполнения конкурсного задания конкурсанты должны продемонстрировать свои умения и навыки в области настройки и конфигурации сетевого и серверного оборудования, а также умение работать с различными операционными системами. Кроме того, для успешного выполнения задания участникам необходимо обладать навыками анализа и решения проблем, возникающих в процессе работы сети.

В целом, конкурсное задание, состоящее из трех модулей, представляет собой сложный и многогранный кейс, позволяющий участникам продемонстрировать свой уровень умений и навыков в области сетевых и серверных технологий, а также умение работать в условиях ограниченного времени.

### **Опыт участия эксперта**

Работа экспертного сообщества в подготовке к чемпионату происходит задолго до начала чемпионата. В рамках данной работы эксперты знакомятся с нормативными требованиями, обсуждают конкурсное задание и готовят будущих конкурсантов. Кроме того, за два часа до начала испытаний, эксперты вносят изменения в базовое конкурсное задание, обсуждают критерии и аспекты оценивания, а также формируют проверочную группу, включающую главного эксперта и других экспертов.

Более того, эксперты взаимодействуют между собой, осуществляют обмен опытом в формировании профессиональных компетенций у студентов и вовлечении их в участие в чемпионатах, а также обсуждают наиболее эффективные методики оценивания результатов деятельности участников конкурса.

После завершения соревнования эксперты проводят дискуссии о профессиональной подготовке конкурсантов, отмечая значительную сформированность профессиональных и общих компетенций. По мнению экспертов чемпионата, конкурсы «Абилимпикс» показывают, насколько много среди участников перспективных конкурентоспособных специалистов, готовых продемонстрировать свои профессиональные знания, умения и навыки на соревнованиях такого уровня [4].



Все эксперты, занятые в проведении регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Абилимпикс — 2023» в Кузбассе (компетенция «Сетевое и системное администрирование»), пришли к общему мнению о том, что участие в соревнованиях открывает широкие перспективы для конкурсантов в их дальнейшей профессиональной карьере. Таким образом, чемпионат «Абилимпикс» имеет важное педагогическое значение, поскольку он позволяет определиться с профессиональными интересами, мотивирует молодых людей на достижение высоких результатов в своей профессиональной деятельности. Включение студентов и преподавателей в конкурсы различных уровней создает условия для практико-ориентированной профессиональной подготовки, соответствующей современным требованиям социально-экономического развития.

### Заключение

В заключение можно отметить, что участие в VIII Региональном чемпионате «Абилимпикс — 2023» в Кузбассе имеет множество позитивных аспектов для конкурсантов. Анализ научной литературы показал, что многие авторы отмечают такие положительные качества конкурса «Абилимпикс», как профориентация, мотивация, социализация и трудоустройство людей с особыми образовательными потребностями.

Мотивационная составляющая способствует возможности конкурсантов поставить перед собой новые цели и мечты, а также расширить свои познания и обнаружить новые перспективы в своей профессиональной сфере. Адаптационная составляющая помогает участникам приспособиться к новой среде и быстро адаптироваться к условиям соревнования. Профориентационная составляющая, в свою очередь, помогает участникам узнать о новых технологиях и методах работы в своей отрасли, что способствует их профессиональному росту и развитию.

1. Алексеевских Д. Ю. Конкурсы профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья («Абилимпикс» как инструмент профориентации) // Образование лиц с нарушением слуха: достижения и актуальные проблемы : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 23 ноября 2018 года / под редакцией Е. Г. Речицкой, В. В. Линькова. М., 2019. С. 283–286.

2. Алексеевских Д. Ю. Чемпионаты «Абилимпикс» как инструмент профориентации и трудоустройства лиц с инвалидностью // Актуальные проблемы обучения и содействия трудоустройству вы-

пускников инженерных вузов из числа инвалидов: сборник статей, докладов и материалов Всероссийской конференции, Москва, 01–02 декабря 2006 года. М., 2016. С. 132–136.

3. Бурчиева Б. Н. Конкурс профессионального мастерства «Абилимпикс» как средство социализации и профориентации обучающихся с инвалидностью // Инвалид в обществе XXI века: сборник трудов III Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 07 декабря 2021 года / Под редакцией В. Д. Байрамова, И. Л. Литвиненко. М., 2022. С. 38–43.

4. Гефеле О. Ф. «Абилимпикс»: вектор на личностный и профессиональный рост и повышение конкурентоспособности лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2022. № 2(29). С. 35–40.

5. Горшкова А. В. Конкурс профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» как средство раннего профессионального ориентирования школьников специальных образовательных учреждений // Актуальные вопросы и тенденции развития предметной области «Технология»: сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 01 апреля 2022 года. М., 2022. С. 29–31.

6. Грисман С. С. Конкурс профессионального мастерства Абилимпикс как инструмент профессионального становления обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья // Развитие науки и образования в условиях мировой нестабильности: современные парадигмы, проблемы, пути решения: материалы Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Ростов-на-Дону, 29 октября 2021 года. Часть 1. Ростов-на-Дону, 2021. С. 191–193.

7. Ишкова Е. В. Формирование профессиональных компетенций через систему конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс». Опыт проведения регионального чемпионата «Абилимпикс» // Актуальные проблемы адаптивной физической культуры : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Омск, 18–19 февраля 2021 года. Омск, 2021. С. 133–136.

8. Лугинов И. А. Роль движения «Абилимпикс» в социализации детей с ОВЗ // Инклюзивное образование — путь к успеху: материалы Третьей международной научно-практической конференции, Якутск, 23–26 июня 2022 года. Якутск, 2022. С. 299–305.

9. Лучко И. А., Миронова Е. А. Чемпионат «Абилимпикс» как ресурс профессионального развития обучающихся с особыми образовательными потребностями // Экстернат.РФ. 2022. № 1(15). С. 41–44. URL: <http://экстернат.рф/> (дата обращения: 23.01.2023).

10. Остробородова Н. И. Движение «Абилимпикс» как один из способов повышения мотивации к профессиональному самоопределению инвалидов и лиц с ОВЗ // Организационно-методические аспекты повышения качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программам



высшего и среднего профессионального образования: сборник статей IV Всероссийской научно-методической конференции, Пенза, 31 октября 2022 года. Пенза, 2022. С. 287–290.

11. Прошина И. И., Раевских А. С. Из опыта подготовки обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью к участию в чемпионатах Абилим픽с // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XVIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 20 апреля 2022 года. Пенза, 2022. С. 217–220.

12. Романенкова Д. Ф. Конкурсы профессионального мастерства для людей с инвалидностью как эффективный механизм содействия их трудоустройству // Инновационное развитие профессионального образования. 2017. Т. 15, № 3. С. 20–24.

13. Романовский С. А. Абилим픽с как механизм профориентации // Инновационное развитие профессионального образования. 2022. № 2(34). С. 137–143.

14. Романовский С. А. Формирование инклюзии в системе СПО через конкурс «Абилим픽с» // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2022. Т. 8 (74), № 4. С. 83–94.

15. Руднева Л. В., Романов В. А. «Абилим픽с»: опыт работы регионального центра Тульской области // Материалы V Круглого стола научного совета по физической культуре и спорту отделения образования и культуры РАО: материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 15 февраля 2022 года / под общей редакцией С. Г. Сейранова, В. П. Губы, С. Д. Неверковича. М., 2022. С. 123–127.

16. Уарова Ю. Е. Абилим픽с как инструмент социальной инклюзии обучающихся с особыми образовательными потребностями // Инклюзивное образование — путь к успеху: материалы Третьей международной научно-практической конференции, Якутск, 23–26 июня 2022 года. Якутск, 2022. С. 278–290.



Работы финалистов конкурса  
«Преподаватель года — 2023»: Мое педагогическое кредо

*Асмак Евгений Викторович, преподаватель дисциплин профессионального цикла  
ГАПОУ «Юргинский техникум агротехнологий и сервиса», г. Юрга*

Кредо как основная идея деятельности не появляется одновременно, сразу, одним днем. Это мировоззрение, которое выстраивается постепенно, в процессе анализа себя, среды, себя в среде.

Моему педагогическому стажу пять лет, но педагогическое кредо начало формироваться гораздо раньше. Итак...

**Педагогический стаж: минус пять лет**

Я — механик транспортного участка ООО «Юргахлеб». Недостачи, поломки, срывы в производстве и доставке хлеба потребителю. Халатность, безразличие и беспечность рабочих. Почти сразу я понял, что отремонтировать надо не столько машины, сколько сознание людей. Внужал, доказывал и показывал на своем примере, что можно и нужно работать по-другому: слаженно, отточенно, без штрафов и потерь заработной платы. Было очень трудно и небыстро: через преодоление, через конфликты, через отчаяние. Я невероятно уставал — от непонимания, сопротивления, противоборства.

Но по истечении трех лет я увидел результат: сложился коллектив — именно коллектив, а не как раньше — каждый за себя; все стали ходить на работу с удовольствием, внезапных трудностей не боятся, а борются с ними сообща. Так появилась первая строчка моего кредо: **чтобы воздействовать на сознание людей, требуются время и огромные душевные затраты.**

**Педагогический стаж: минус один год**

Я — оператор гостехосмотра автомобилей. На базе гостехосмотра решаем открыть станцию технического обслуживания ООО «Флагман».

Концепция предприятия проста: проводим техосмотр, выявляем неисправности и тут же их устраняем. И для клиентов удобно, и нам сулит неплохую дополнительную прибыль.

Но как у директора организации у меня возникает проблема нехватки квалифицированных автомехаников. Тут появляется шанс исправить ситуацию: мы заключаем договор о сотрудничестве с техникумом, и вот я участвую в защите дипломов (сейчас я выучил, что это правильно называется «председатель Государственной экзаменационной комиссии на Государственной итоговой аттестации»). Выпускники один за другим выходят за кафедру, читают свои стандартные работы, стандартно волнуются, стандартно отвечают на стандартные вопросы. Вроде все правильно, но как-то вяло, в одной тональности. Нет увлеченности, воодушевления. И я решаю, что мои нестандартные вопросы помогут: парням — проявить себя, мне — найти кадры для своего предприятия. Но вопросы, которые я задаю, окончательно сбивают ребят с толку. Педагоги уже смотрят на меня косо. Сейчас я, конечно, понимаю, почему, но тогда мне казалось, что если я разбираюсь в устройстве автомобилей, то уж в устройстве учебного процесса разбираюсь тем более. И я совершаю еще большую ошибку: начинаю объяснять педагогам, как на самом деле надо учить. «Учить, — сказал я, — это очень просто: заинтересуйте сту-





дентов профессией — и вот вам готовый специалист! До сих пор помню снисходительные улыбки моих теперешних коллег и слова одного из них: «Вот и попробуй».

Конечно, мои рассуждения тогда были слишком наивными и непрофессиональными, но они являются основой второго пункта моего кредо: **главное в подготовке профессионала — вызвать интерес к делу.**

#### Педагогический стаж: один год

Слова того педагога оказались пророческими. Теперь я преподаватель междисциплинарных курсов по специальности «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобиля». У меня есть мастерская, собственная группа, коллеги, окружившие вниманием и радушием, начальство, готовое консультировать по любым вопросам, энтузиазм и (по словам коллег) немного нездоровая улыбка. Вот теперь-то я всем покажу, как надо работать!

Честно? Оказалось очень страшно и совсем не так просто, как виделось год назад. В мастерской много всего есть, но еще больше чего нет. На группу постоянно жалуются преподаватели. Администрация консультирует, но все какими-то «ругательными» словами: «ФГОС», «в соответствии с учебным планом», «организационно-мотивационный этап урока»... А самое главное — студентам на моих таких интересных уроках вообще неинтересно. Как?! Как может быть неинтересным устройство кривошипно-шатунного механизма?! Почему они меня не слушают? Почему они все время в телефоне?!

Я охал и ахал. У меня болела голова от объема и потока получаемой информации, ноги гудели, как будто я разгрузил три вагона щебня, глаза слезились от ночных бдений за компьютером. Я ждал спокойной сидячей работы (рассказывай да спрашивай), приятного общения с заинтересованными студентами. Но не тут-то было.

Как ни странно, я выжил. Даже улыбка стала здоровой, потому что я понял: **чтобы быть педагогом, энтузиазма и знания устройства автомобиля недостаточно.** И это — третий пункт моего кредо.

#### Педагогический стаж: два года

В новом учебном году я предложил ввести на первом курсе дисциплину «Введение в специальность», чтобы студенты сразу попробовали себя на профессиональном поприще.

И в этом же году на первый курс пришла удивительно работоспособная группа — ТО-20. Уже на первых уроках «Введения в специальность»

в них проснулся тот самый интерес, о котором я говорил выше: парни не только полюбили свою будущую профессию, но и оказались очень работящими, способными, дружными. Они готовы были часами заниматься в мастерской: наводили порядок, выполняли любую, самую тяжелую работу. Но самое главное — им хотелось осваивать оборудование, учиться новому, спорить со мной, делать все по-своему, переделывать — в общем, двигаться по пути к профессионализму. С этими студентами и я сделал огромный шаг вперед: их рвение и усердие побуждали меня критически переосмыслить свои уроки, я стал совершенствовать методику ведения урока, кропотливо отбирать содержание, искать новые приемы объяснения и закрепления. Я понял: ни консультации методистов, ни требования администрации не дают такого стимула к саморазвитию, как пытливость и любознательность студентов, поэтому пункт четвертый моего кредо звучит так: **студенты — наши лучшие учителя.**

#### Педагогический стаж: три года

Освоив первоначальные профессиональные навыки, ребята почувствовали в себе силы к серьезному продуктивному труду, но на производственную практику им было еще рано, поэтому мы решили организовать производство (условно, конечно) прямо в мастерской.

Как я это видел? В техникуме свой приличный автопарк: легковые и грузовые автомобили, автобусы, «Газели». Мы бы могли их ремонтировать, обслуживать. С этим предложением я пошел к руководителю образовательной организации. После долгих обсуждений и споров (как? на чем? зачем? кто будет нести ответственность?) директор поверил в наши силы, поручил переоснастить мастерскую, выделил огромные средства на приобретение оборудования и инструментов.

Мы не могли не оправдать такого доверия. Работа не просто кипела, она бурлила. И вот — «пробный камень», вернее, не камень, а автомобиль — списанный, еле живой... Парни буквально корпели над ним, бились над каждым узлом, каждой деталью. Не сразу, конечно, но автомобиль нам покорился: двигатель запустили. Как ликовали, как гордились собой мои ученики! Вместе с ними ликовал и я. Больше всего меня радовало не то, что мы отремонтировали машину, а то, что за все это время ребята ни разу не подвели меня: проявляли инициативу, самостоятельность, ответственность, бережно относились к оборудованию, соблюдали технику безопасности.

Итак, у меня появилась настоящая команда, с которой не страшны никакие вызовы: прове-



дение демонстрационного экзамена, освоение нового оборудования, ремонт «Газели». Я осознал, что могу доверять своим студентам, а **доверие открывает новые невообразимые возможности** — и это пятый пункт моего кредо.

#### **Педагогический стаж: пять лет**

Наблюдая за студентами, я понял, чему я еще не научил их, но обязательно должен: ребятам необходимо уяснить ценность образования. Они получили профессиональные навыки, многое уже умеют, и им кажется, что этого достаточно. А деньги, которые они заработали на первой производственной практике, и вовсе вскружили им головы.

Что интересно: я и сам такой же. Мне тоже порой, после очередного успеха (правильных ответов студентов, полученного сертификата, премии и т.д.) кажется: «Ура! Я достиг вершины

мастерства!» Но обязательно происходит какое-то событие, которое возвращает меня на землю.

Сейчас такое событие — конкурс «Преподаватель года». Подготовка к конкурсным испытаниям, мозговые штурмы с коллегами, курсы повышения — да я просто физически ощущаю, как мало я еще умею, и как я уже расту.

В общем, мне есть что и как сказать студентам о важности образования и постоянной работе над собой, поэтому следующий пункт моего кредо: **образованный человек всегда продолжает получать образование.**

Итак, моя педагогическая деятельность и мое образование продолжают. Значит, я продолжаю анализировать и себя, и окружающую среду, и себя в среде. И значит, мое мировоззрение все еще выстраивается, а последняя строчка моего педагогического кредо еще не написана...

*Ильенко Светлана Викторовна, преподаватель правовых дисциплин профессионального цикла ГПОУ «Сибирский политехнический техникум», г. Кемерово*

Кредо в переводе с латинского означает «я верю». И я, действительно, верю: верю в свою страну, верю в своих студентов, верю в себя и в то, что вместе мы сможем преодолеть любые трудности.

Что для меня Кузбасс и мой техникум? Это, прежде всего, люди. Страна прирастает людьми, человеческим капиталом. Развитость и благополучие общества определяется отношением к детям, к пожилым людям и к человеку в целом.

Для меня, как для педагога, прежде всего, важна личность каждого моего студента. Отношение к студенту как личности позволяет нам эффективно взаимодействовать и развиваться, учиться не только индивидуально, но и учиться вместе, сообща покорять все новые вершины. Задача педагога — в различных условиях, будь то пандемия или политические потрясения, прилагать все усилия к тому, чтобы вызвать желание у обучающихся своими поступками приносить пользу людям. Ведь нравственное поведение может найти отражение в разных ипостасях. Одни участвуют в конкурсах профессионального мастерства для того, чтобы в дальнейшем реализовать себя как мастера своего дела и помогать в социальной сфере, либо стоять на страже закона и защищать права и свободы. Другие, продолжая обучение, находят себя в волонтерской деятельности. Хорошо, если получается вовлечь в такие ряды как можно больше обу-

чающихся. Я горжусь как студентами, которые принимали участие в поисках пропавших людей в поисково-спасательном отряде «ЛизаАлерт», так и теми, кто участвовал в добровольческом движении и был награжден за развитие молодежных добровольческих инициатив. Все это говорит о том, что наши старания не проходят даром.

Бытует мнение, что работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, несомненно, приводит к «эмоциональному выгоранию», утрате значимости деятельности, профессиональный и духовный рост в данной сфере невозможен или затруднен. Из собственного опыта знаю, что это не так. Работая со студентами при подготовке к чемпионатам «Абилимпикс», я вижу удивительно прекрасный, духовно богатый мир этих детей, способный привести педагога к личностному и профессиональному росту. Чему учат меня мои студенты с особенностями развития? Силе духа.

Как известно, комплексную помощь детям с ОВЗ называют системой сопровождения. Я, как преподаватель системы среднего профессио-





нального образования, также являюсь одним из участников этого сопровождения. Что такое «со-провождение»? Это значит, что мы идем вместе, я их провожаю. Но разве можно кого-то куда-то сопровождать, если тот, кого мы сопровождаем, не доверяет нам, а мы не принимаем его? Между преподавателем и студентом должно установиться сходство взглядов на мир! Посмотреть на мир глазами ребенка с ОВЗ не каждому дано! Одним не хватает эмоционального интеллекта, другим — сил!

Чем более сложная нозология студента, тем выше должен быть уровень внутренней культуры, духовного и личностного развития преподавателя. Понимание этого стимулирует меня как педагога к постоянному самообразованию, поиску новых методов и приемов в работе и формирует ответственность. Сегодня роль педагога в формировании инклюзивной культуры, создании и поддержке инклюзивного образования трудно переоценить.

Поиск новых подходов к людям дает силы и желание узнавать и осваивать компетенции, о которых ранее и не задумывалась. Так случилось с введением дисциплины «Основы русского жестового языка» в рамках специальности «Право и организация социального обеспечения» и «Правоохранительная деятельность». В 2019 году я прошла переподготовку по дополнительной профессиональной программе «Основы русского жестового языка» (Жестовый язык глухих граждан России) и с 2020 года дисциплина «Основы русского жестового языка» введена в профессиональные образовательные программы данных специальностей. Обучая своих студентов русскому жестовому языку, мы говорим с ними о тех сложностях, с которыми сталкиваются глухие и слабослышащие люди, о принятии каждого человека таким, какой он есть, понимании его и необходимости смотреть на мир его глазами. Научив студентов работать с людьми с особенностями, мы расширяем рамки их профессиональной деятельности, обогащаем их внутренний мир. Служение подрастающему человеку относится к одному из моих жизненных принципов, который я перенесла в педагогику. Как сказал Гегель: «Педагогика есть искусство делать людей нравственными».

Своими педагогическими принципами я считаю:

- **Неравнодушие** — именно неравнодушие позволит отправиться в путь навстречу ребенку, открыть ему свое сердце.

- **Открытость** — желание и умение общаться с обучающимися, родителями, коллегами.

- **Самообразование** — постоянное стремление к повышению своего профессионализма, внутренняя работа над собой, над своими личностными качествами.

- **Профессионализм** — умение оказать профессиональную помощь в любой жизненной ситуации.

Особые дети даны нам, чтобы мы научились любить. Каким бы образованным не было общество, если в нем не будет любви, оно обречено на духовное обнищание. Эту простую истину я каждый день доношу до своих студентов.

Сегодня я с полной уверенностью могу сказать: «Любовь мои студенты принимают и «впитывают», участвуют в волонтерской деятельности, становятся успешными профессионалами».

2018 год. Сколько труда и сил мы вкладываем в ребят-инвалидов при подготовке студентов к конкурсу «Абилимпикс» по компетенции «Социальная работа»! Наградой становится победа Маляренко Кристины.

2019 год. Вторая награда Шестакова Ивана. Моя роль эксперта-компатриота добавляет мне сил, когда я вижу, как он старался доказать, что может столько же, сколько и обычные дети, показать то, чему научили, и не подвести своих преподавателей.

2020 год. Национальный чемпионат «Молодые профессионалы». Команда, подготовленная по компетенции «Правоохранительная деятельность (Полицейский)», взяла серебро.

2022 год. Награда по компетенции «Юриспруденция»: Трашков Артем — уникальный студент на инвалидной коляске «ворвался» на пьедестал.

А сколько малых побед?! Петрухан Алена является волонтером поисково-спасательного отряда «ЛизаАлерт», Мазанько Мария награждена за развитие молодежных добровольческих инициатив в Кемеровской области, 26 студентов являются волонтерами Всероссийского студенческого корпуса спасателей. И это, конечно, не все!

Сегодня мои выпускники — сотрудники полиции, ведущие специалисты центров социального обеспечения, адвокаты. Я горжусь каждым из них! И как бы громко не звучали слова М. Остроградского: «Хорошие учителя создают хороших учеников...», — я думаю, что благодаря вере в талантливых и трудолюбивых студентов, преподаватель не останавливается в совершенствовании и преодолении!



**Кабриль Татьяна Борисовна**, преподаватель дисциплин профессионального цикла  
ГАПОУ «Новокузнецкий торгово-экономический техникум», г. Новокузнецк

С самого детства я мечтала стать учителем. Закончив педагогический институт в своем родном городе, я работала учителем русского языка и литературы. Но случилось так, что судьба предоставила мне возможность поработать в гостиничной сфере. В гостинице я отработала 15 лет, прошла путь от администратора до директора отеля.

Однажды к нам приехали гости из Праги. Они провели у нас несколько дней и заглянули в кабинет, чтобы поблагодарить за гостеприимство. Я предложила им чашку кофе. Во время разговора они говорили о нашей стране, восхищаясь многообразием природы, гостеприимством людей. Но иногда их разочаровывал сервис в наших отелях. Они называли гостиницы, в которые никогда не вернутся, потому что там плохо убирали номер или удивляла некомпетентность персонала. В этот момент я понимала, что хочется сделать что-то большее для региона, передать свой опыт, поделиться знаниями в гостиничном деле. Два моих любимых дела, педагогика и гостеприимство, объединились в одно, когда я пришла работать в Новокузнецкий торгово-экономический техникум преподавателем профессиональных дисциплин по гостиничному делу. Привить студентам интерес к сфере гостеприимства и любовь к выбранной профессии стали основными задачами моей профессиональной деятельности.

Получение образования — решающее событие в жизни каждого молодого человека. В юности человек выбирает себе профессию и учебное заведение, от которых зависит его будущее окружение и уровень жизни. Сейчас получение образования — это длительный процесс, который продолжается в течение всей жизни, но его фундамент закладывается именно в юные годы. Жизнь современной молодежи имеет много особенностей и сложностей, обусловленных обстоятельствами жизни, достижениями науки и техники, но каждый молодой человек по-прежнему стремится, прежде всего, узнать себя, познать свое предназначение. Большую роль играют в этом преподаватели.

Профессией педагога сложно овладеть в совершенстве, поскольку на протяжении всей

жизни приходится многому учиться. И этот процесс не прекращается никогда. В современном мире ничего не стоит на месте. Мы учимся, приобретая накопленные другими поколениями знания, учимся, вникая в новые процессы и технологии, учимся жить среди людей, учимся быть добрыми и сострадательными. Учить других педагог начинает с себя. И здесь я не могу не согласиться с высказыванием Константина Дмитриевича Ушинского: «Учитель живет до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться — в нем умирает учитель».

Педагог — профессия благородная, а также трудная, требующая постоянного творчества, стремления к знаниям, огромной душевной щедрости, любви к детям, безграничной верности к делу. Она оказывает большое влияние на общество. И никакая другая личность не может иметь более сильного влияния, чем влияние педагога. Я часто задавалась вопросом: почему один предмет студенты игнорируют, а на другой идут с удовольствием? На экономическом факультете Новосибирского государственного университета был проведен анализ пятидесяти трех эссе слушателей спецкурса «Педагогические основы экономического образования»<sup>1</sup>, в которых студенты пытались выяснить, в чем же секрет успешного преподавания. В своих работах студенты на своем личном опыте подтвердили известный факт — отношение учеников к предмету напрямую зависит от их отношения к преподавателю. Лучшими педагогами всегда становились люди, которые раскрывали своих учеников с помощью поиска подхода к ним, как к личностям, и творчески подходили к своему предмету. А когда преподаватель не только имеет правильный ответ на вопрос обучающегося, но и может расширить обсуждение темы яркими примерами из своего опыта, тогда каждый урок становится более интересным, и каждый студент может быть вдохновлен желанием узнать новое.



<sup>1</sup> Цитяню Коледа, Секреты успешного преподавания: взгляд учеников // Платформа материалов Pandia [Электронный ресурс] URL: <https://pandia.ru/text/80/171/14257.php?ysclid=ichbpqccdg362723361> (дата обращения: 24.01.2023).



**Мое педагогическое кредо: обучение через практический опыт и воспитание через любовь — любовь к родине, любовь к людям, любовь к профессии.**

Родина — это то место, где стал «человеком», где все, что вокруг, дорого. Как понять, любит свою страну человек или нет? На мой взгляд, такая любовь проявляется в поступках. Я всегда говорю своим студентам, что надо начинать с себя: а что ты сделал для своей страны, региона, города? Кузбасс — это один из красивейших и развитых регионов нашей страны, куда едет большой поток людей работать и отдыхать. Сегодня правительство Кемеровской области уделяет большое внимание развитию туризма в регионе. Часто наши гости судят о людях региона по отношению к ним работников отеля, где они останавливаются. К сожалению, сейчас не хватает квалифицированного персонала в гостиницах. Воспитывать профессионалов в гостеприимстве, патриотов своего края — моя

основная задача. Сегодня наши студенты проходят практику в отелях Новокузнецка и курорта Шерегеш, изучают лучшие практики гостеприимства. Многие студенты остаются работать в местах прохождения практики после окончания учебы в техникуме.

Очень важно в профессии педагога любить людей, находить и открывать в них лучшие качества. Василий Осипович Ключевский сказал: «Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь...». Сегодняшнее время — время инновационных технологий, но никакая технология не заменит тепла души, которое появляется в процессе взаимопонимания. Я стараюсь отдать своим студентам частичку души и тепла. И надеюсь, что знания, данные мною, помогут обрести место в жизни, а человеческие качества, привитые мною, помогут выстоять и победить. У меня действительно самые лучшие студенты, которых я люблю. И надеюсь, что это взаимно.

*Котовщикова Марина Анатольевна, преподаватель дисциплин профессионального цикла  
ГПОУ «Новокузнецкий педагогический колледж», г. Новокузнецк*

*В чем смысл жизни?*

*Служить другим и делать добро.*

**Аристотель**

В чем смысл жизни? В чем смысл деятельности, которая часто занимает большую часть жизни? Над этими вопросами, наверное, задумывался каждый человек. Еще будучи ребенком четырех-пяти лет, я начала задумываться о том, зачем и для чего живет человек на земле, с какой целью он ходит на работу. Мои родители трудились на шахте, и ответы я находила, слушая пластинки со сказками и песнями М. Бернеса, Л. Утесова, М. Кристалинской, А. Герман, Л. Зыкиной. Мама была большой меломанкой, и пластинок в нашем доме было множество, а папа любил петь. В нашем доме часто можно было застать такую картину: папа вдохновенно поет романсы, русские народные песни, а мама аккомпанирует ему на гитаре или на аккордеоне. Так и зародилась моя любовь к музыке. Уже тогда мне хотелось учить окружающих видеть красоту музыки и понимать ее: я рассаживала кукол перед своим столиком, на маленькой доске мелом писала буквы и цифры, с упоением играя роль учителя музыки.

Родители видели мои музыкальные наклонности, и в семь лет мне купили пианино «Petroff»,

я пошла в музыкальную школу. Мне очень нравились уроки хора и музыкальной литературы, где педагоги, словно маги и волшебники, помогали понять смысл и музыкальные образы звучащих произведений. Учили слушать и слышать. И вот тогда я поняла, что хочу быть учителем, служить другим и делать добро. В этом я увидела смысл своей жизни и смысл педагогической деятельности!

Училась я с удовольствием и в Новокузнецком педагогическом училище на музыкальном отделении, и в Кемеровском институте искусств и культуры на дирижерско-хоровом отделении. За годы учебы поняла и приняла прекрасную истину, высказанную В. О. Ключевским: «Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь...» За тридцать четыре года моей деятельности, как бы ни складывались жизненные обстоятельства, все мои профессии были связаны с музыкой. Так, десять лет я работала музыкаль-





ным руководителем в детском саду, где старалась следовать изречению В. А. Сухомлинского: «Дети должны жить в мире красоты, игры, сказки, музыки, рисунка, фантазии, творчества». Здесь я создавала интересные праздники, развлечения, творчески подходила к каждому музыкальному занятию, так как понимала, какая на мне лежит ответственность: именно в детском саду ребенок получает свой первый опыт встречи и общения с музыкой, и это должно ему понравиться. Свою любовь к музыке я старалась передать дошкольникам. Главной наградой для меня были горящие глаза детей, когда они занимались музыкальной деятельностью — пением, игрой на детских музыкальных инструментах, танцами, инсценированием песен.

Девятнадцать лет я работала учителем музыки и музыкальным руководителем в детском доме для детей с ограниченными возможностями здоровья. Это была трудная, но очень интересная работа: годы поисков, раздумий, разочарований, колебаний, находок и открытий. Я понимала, что работая с особенными детьми, нужно терпеливо и последовательно изучать их психические особенности, максимально предвидеть возможные затруднения при усвоении учебного материала, а главное — любить их такими, какие они есть. В многообразии точек зрения, позиций, подходов специалистов важно было выбрать нужное именно для себя и сформировать собственную позицию. Для этого я и пошла получать дополнительное образование — олигофренопедагога. Опираясь на новые знания, я продолжала учить детей любить музыку, открывать и понимать ее волшебный мир. Во второй половине дня я проводила музыкальные занятия, где дети продолжали общение с музыкой, пели, играли на музыкальных инструментах, инсценировали песни, занимались творческой деятельностью. Для этих детей мои занятия значили очень много — они дарили им возможность доказать миру, часто глухому к их проблемам, что они такие же дети, способные и жаждущие быть замеченными. Благодаря участию в музыкальной деятельности, приобретая опыт выступлений на районных, городских, областных мероприятиях, дети становились более общительными, открытыми, дружными, ответственными, творческими. Эти качества очень важны для ребенка с ограниченными возможностями для его адаптации в социуме. Слова Д. Б. Кабалевского «музыкальное воспитание — это не воспитание музыканта, а воспитание прежде всего человека» стали для меня девизом. Любовь к музыке, которую я старалась передать своим воспитанникам, теперь они, совершенно

взрослые люди, передают уже своим детям, о чем рассказывают мне в социальных сетях. Со многими из них мы до сих пор поддерживаем теплые дружеские отношения.

Помимо основной работы, я постоянно реализую свой потенциал в разных музыкальных сферах. Два года работала концертмейстером и педагогом по вокалу в театральной студии Дома детского творчества, где результатом совместной работы с режиссером студии М. Ф. Якуниной стала постановка мюзикла «Муха — цокотуха» в исполнении младших школьников. Восхищение родителей и желание детей снова заниматься этой деятельностью были лучшей наградой за труд. Именно тогда я поняла изречение Плутарха: «Ученик — это не сосуд, который нужно наполнить, а факел, который надо зажечь, а зажечь факел может лишь тот, кто сам горит».

Желание дарить тепло тем, кто в этом нуждается особенно остро, привело меня в хор ветеранов «Иван да Марья», и я стала руководителем этого коллектива. Наш хор заявлял о себе победами в конкурсах разного уровня. Общение с умудренными жизнью людьми было прекрасным опытом и подтверждением слов Сенеки Младшего: «Уча других, мы учимся сами».

В настоящее время я работаю преподавателем в Новокузнецком педагогическом колледже. Как педагог по вокалу помогаю обучающимся специальности «Педагогика дополнительного образования» найти свой индивидуальный стиль исполнения. Студенты приобретают опыт выступления на сцене как в стенах родного колледжа, так и за его пределами, прославляя наше учебное заведение все новыми и новыми победами.

Работаю я и с будущими учителями начальных классов, преподаю им теорию и методику музыкального воспитания младших школьников. К своей работе я подхожу, используя весь свой потенциал, накопленный за годы профессиональной деятельности. Моим девизом на сегодняшний день являются слова У. А. Уорда: «Посредственный учитель излагает. Хороший учитель объясняет. Выдающийся учитель показывает. Великий учитель вдохновляет». Я очень стремлюсь к этому идеалу — «вдохновляющий учитель». Многие студенты не имеют музыкальной подготовки, порой не знают нот, и моя задача не просто научить их понимать и любить музыку, а вдохновлять их на стремление нести красоту знакомства и общения с произведениями искусства своим ученикам.

Современная жизнь очень динамична. Важно, чтобы система образования не только поспевала за этими стремительными изменениями, но и опережала их на несколько шагов. Поэтому как чело-



век, готовящий будущих педагогов, стараюсь быть «на гребне волны», постоянно узнавать что-то новое и с радостью делиться этими знаниями с обучающимися. Учу студентов быть креативными, ответственными, эмоциональными, стрессоустойчивыми, бескорыстными, постоянно повышающими свой культурный уровень высоко нравственными людьми. Я стараюсь культивировать эти качества в себе и в студентах, так как личность, обладающая такими качествами, является наивысшей ценностью общества. Цицерон говорил, что «основа всего государства состоит в пра-

вильном воспитании юношества». Когда я вижу воодушевленных студентов, которые на пробных уроках практики рассказывают детям о музыке и музыкантах, вижу желание младших школьников слушать музыку и говорить о ней, то понимаю, что эти будущие педагоги, как и Р. Тагор, убеждены, что «нельзя вырастить полноценного человека без воспитания в нем чувства прекрасного».

Служить другим, делать добро, учить видеть, понимать прекрасное, вдохновлять — в этом и есть смысл моей выбранной с детства профессии и моей жизни!

*Куторкина Наталья Геннадьевна, преподаватель математики  
ГПОУ «Беловский политехнический техникум», пгт Инской*

Учитель подозвал своих учеников и показал им лист белой бумаги. «Что вы здесь видите?» — спросил Учитель. «Точку» — ответил один. Все остальные ученики закивали головами в знак того, что тоже видят точку. «Приглядитесь внимательнее!» — сказал Учитель. «Здесь черная точка» — сказал другой ученик. «Нет!» — возразил третий ученик, — здесь маленькая черная точка. Так ведь?». Все остальные ученики закивали головами в знак согласия. После долгой паузы все ученики ожидающе посмотрели на Учителя. «Жаль, что все мои ученики увидели только маленькую черную точку... и никто не заметил чистого белого листа...». И добавил после долгой паузы: «Значит, мне есть еще чему вас учить».

Именно эта притча пришла на ум при размышлениях над своим педагогическим кредо. За 19 лет моей профессионально-педагогической деятельности, я уверенно могу сказать, что педагог — это не профессия, а образ жизни. За каждым словом, поступком, ответом обучающегося необходимо видеть полноценную личность и осознавать, что в становлении данной личности педагог играет одну из ведущих ролей.

Опираясь на труды Ш. А. Амонашвили, доктора психологических наук, академика АПН СССР, академика РАО, профессора, сделала для себя выводы, что знания, умения, способности преподавателя лишь тогда поражают своими результатами, когда они озарены гражданской направленностью личности педагога, его гуманистической позицией. На учебных занятиях стараюсь создавать атмосферу доверия, сотрудничества, открытости, безопасности, эмоциональной свободы. Мои обучающиеся не боятся сделать ошибку, зная, что «не ошибается лишь тот, кто ничего не делает».

Согласна с выдающимся педагогом Антоном Семеновичем Макаренко, что деятельность преподавателя — это мастерство создавать педагогические ситуации, стимулирующие эффективное умственное развитие обучающихся. Создание проблемных ситуаций, использование проблемного задания способствуют обучению способам решения проблем, созданию условий для самостоятельного выбора выхода из проблемной ситуации, созданию условий для самореализации. Однако мастерство преподавания — это не набор знаний, а творческое претворение на практике всего арсенала средств, приемов и методов, вытекающих из законов воспитания, законов организации жизни студенческого коллектива.



Чтобы быть педагогом, идущим в ногу со временем, непрерывно занимаюсь самообразованием, изучаю современные образовательные технологии и методы. С целью организации эффективного обучения в своей профессиональной деятельности я использую элементы современных педагогических технологий, а именно: развивающее обучение, технологию проблемного обучения, развития критического мышления, ИКТ, игровые и здоровьесберегающие технологии.

Использование современных педагогических технологий позволяет сформировать у студентов интерес к выбранной специальности, способность организовывать собственную деятельность,



выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, совершенствовать навыки принятия решений, развивать профессиональное мышление, оценивать их эффективность и качество.

Для ухода от «черных точек» и расширения образовательного пространства обучающегося в работе использую ЦОК — цифровой образовательный контент для доступа к материалам ведущих образовательных онлайн-сервисов России: «ЯКласс», «Российская электронная школа». «ЯКласс» помогает мне проводить тестирование знаний обучающихся, задавать домашние задания в электронном виде. Для студента это база электронных рабочих тетрадей и бесконечный тренажер по различным дисциплинам. Динамичные рейтинги обучающихся и учебных групп техникума добавляют обучению элементы соревнования, которые стимулируют и обучающихся, и преподавателей. В работе со студентами с ОВЗ и инвалидами, обучающимися по индивидуальной образовательной траектории, использую ресурсы «Российской электронной школы».

Знание основ педагогики и психологии позволяет мне эффективно организовать образовательный процесс, осуществляя оптимальный отбор методов, средств, форм обучения и воспитания. Разнообразие форм организации учебных и внеурочных занятий, таких как лекции-беседы, лекции с обратной связью, практические занятия, семинары, викторины, деловые игры, помогает обучающимся не только успешно осваивать учебный материал, но и способствует освоению обучающимися личностных и метапредметных

результатов. При вовлечении студентов в активную познавательную деятельность, профессиональное и творческое взаимодействие происходит ненавязчивое формирование soft skills — комплекса «мягких навыков», которые становятся одной из сильных сторон личности обучающегося как будущего специалиста.

На своих занятиях применяю активные и интерактивные методы обучения: мозговой штурм, открытый микрофон, кейс-задание, групповая дискуссия, проблемная ситуация, верные / неверные утверждения, кластеры, синквейны, опорный конспект, ключевые термины, перепутанные логические цепочки, исследование текста задач, нетрадиционные формы домашнего задания, разнообразные способы рефлексии. Считаю, что использование всего многообразия методов обучения и воспитания делает уроки не только динамичными, но и способствует развитию навыков критического мышления, коммуникативных навыков, навыков самостоятельной учебной деятельности с принятием на себя ответственности за процесс личностного и профессионального становления.

Итак, что же можно сказать в заключение?

Педагогическое кредо, как и всякая вера, вынашивается в муках, трудах, сомнениях, слезах, боли и обидах. Его не выдают вместе с дипломом педагогического института, хотя уже тогда ты знаешь, что это та самая, единственная профессия, которой будет посвящена вся твоя жизнь. Мое педагогическое кредо, как и моральный кодекс человека любой профессии, выбит на скрижалях с десятью заповедями. Это и смыслы, и ценности, и приоритеты.

**Литвин Вадим Владимирович, преподаватель истории**

*ГБПОУ «Новокузнецкий горнотранспортный колледж имени В. Ф. Кузнецова», г. Новокузнецк*

Что такое «кредо»? Это слово периодически возникает в нашей жизни, но как мы понимаем его смысл? Я думаю, многие определяют значение по-разному. Для меня «кредо» является внутренним духовным принципом, направляющим мои мысли и поступки. А что же касается «педагогического кредо», то это своего рода личный профессиональный маяк, указывающий путь педагогу в его сложном, но таком необходимом деле.

Размышляя над данным вопросом, хотелось бы отметить ряд причин, которые сформировали мое педагогическое кредо: события собственной жизни, мои учителя, педагоги и наставники, то общество, в котором я живу, тот учебный предмет, который я преподаю и, конечно же,

современная международная обстановка, изменившая мое мировоззрение. Невольно вспоминается стихотворение Александра Блока «Ночь, улица, фонарь, аптека...», написанное в 1912 году. В нем автор хотел показать бесконечность человеческого бытия, повторяемые перерождения души после смерти. «И повторится все, как встарь» — этот фрагмент произведения оставил у меня наиболее силь-





ное впечатление и помог определиться с моим педагогическим кредо: «Научить жить, не повторяя ошибок прошлого и не допуская новых». Я пытаюсь развить у своих студентов способность думать, анализировать, сопоставлять различные события прошлого и делать вывод, который поможет не ошибиться в тех же ситуациях, что уже возникали в предыдущие эпохи, а также уберечь от пути, ведущего в пропасть.

Считаю свое педагогическое кредо актуальным в связи с непростой политической обстановкой в мире. Ведь в такие важные моменты нашей истории необходимо знать свое прошлое, обращаться к памяти предков, чтобы на их примере учиться искать правильный для себя и страны выход из той ситуации, в которую нас завели недоброжелатели. Именно к этому, как подсказывает мне мое педагогическое кредо, нужно стараться подводить своих студентов. И в этом же, как мне кажется, заключается главное научное значение истории.

Исходя из этих соображений, мы с обучающимися, начиная с первого занятия, подробно рассматриваем значение исторической науки. В ходе выполнения данной задачи обмениваемся различными точками зрения, проводим дискуссии, по завершении которых я стараюсь подвести студентов к следующему выводу: история нужна, чтобы сохранить память о деяниях предшествовавших нам людей. В рамках моего педагогического кредо я помогаю почувствовать обучающимся духовную связь с ушедшими в прошлое поколениями народа нашей страны и обращаясь к их положительному опыту. Но это далеко не все, на что направляет меня мое педагогическое кредо. Я показываю студентам достоинства, достижения и, тем самым, силу народов России, подтверждаю это большим количеством многократно проверенных исторических источников, о которые разобьется любая фальсификация. И обязательно обращаю внимание студентов на то, что они сами принадлежат к населению их великой Родины. А раз так, то они являются преемниками той силы, что передали им предки. Будучи же носителями такого наследства, необходимо рационально воспользоваться имеющимся потенциалом, преумножить его и передать своим потомкам.

Считаю, что знания истории, которая постоянно повторяется, помогут понять, чего хотят различные государства друг от друга. Зная историю, можно увидеть, кто способен помочь России, а кто готов погубить ее. И если правильно распорядиться теми советами, что передает нам история из поколения в поколение, можно не допустить ошибок, которые в жизни могут очень дорого стоить.

Мое педагогическое кредо ведет меня к тому, чтобы различными способами показывать своим студентам повторяющийся характер истории, поэтому на занятиях я использую, как сам ее назвал, методику «исторических параллелей», демонстрирующую обучающимся аналогичные события прошлого. В качестве примера приведу одну из многих исторических параллелей, которые я использую на занятиях в рамках моего педагогического кредо. Современные действия ЕС и США в отношении РФ, которые последовали сразу после начала специальной военной операции России на территории Украины, очень похожи на поступки стран Западной Европы в 1854 году во время Крымской войны, т.е. 170 лет назад. Эти события середины XIX века красочно описал Ф. И. Тютчев: «Давно уже можно было предугадать, что эта бешеная ненависть, которая тридцать лет с каждым годом все сильнее и сильнее разжигалась на Западе против России, сорвется же когда-нибудь с цепи. Этот миг и настал. Это весь Запад пришел высказать свое отрицание России и преградить ей путь в будущее. России просто-напросто предложили самоубийство, отречение от самой основы своего бытия, торжественное признание, что она не что иное в мире, как дикое и безобразное явление, как зло, требующее исправления».

Чтобы получить еще одно подтверждение повторяемости истории я предлагаю студентам сравнить международное поведение Украины после распада СССР с мыслями Ф. М. Достоевского. Это слова из дневника писателя (сентябрь — декабрь 1877 г.): «Не будет у России, и никогда еще не было, таких ненавистников, завистников, клеветников и даже явных врагов, как все эти славянские племена, чуть только их Россия освободит, а Европа согласится признать их освобожденными!.. Начнут они непременно с того, что внутри себя, если не прямо вслух, объявят себе и убедят себя в том, что России они не обязаны ни малейшею благодарностью... Они будут заискивать перед европейскими государствами, будут клеветать на Россию, сплетничать на нее и интриговать против нее».

Я считаю, что именно сегодня мое педагогическое кредо стало актуальным, как никогда ранее, так как научно-технический прогресс приносит с собой новые методы давления на нашу страну и распространения влияния на нее. Одним из таких современных способов военного блока НАТО являются так называемые «когнитивные войны», использующие западные СМИ для манипулирования сознанием и поведением сотен миллионов людей. А современная российская молодежь не представляет свою жизнь без смарффо-



нов и интернета, с легкостью попадает под прямое или опосредованное влияние орудий когнитивной войны, уничтожающей наше национальное самосознание, подрывающей изнутри устои и стабильность России, используя самые податливые в данном случае слои населения.

И когда я слышу из уст некоторых представителей молодого поколения фрагменты западной пропаганды, основанной на фальсификации исторических фактов, мое педагогическое кредо вдохновляет меня на борьбу с враждебными нам информационно-психологическими атаками, на участие в восстановлении справедливости и полноценного мышления отечественной молодежи. Опираясь на свое кредо, я пытаюсь показать своим студентам, как устроен этот мир и научить их жить в нем. Ведь если этого не делать, наша страна может просто потерять свое будущее.

Таким образом, мое педагогическое кредо совпадает с главной целью исторической науки. История создана, чтобы научить жить, не допуская ошибок прошлого. Для этого она показывает исторических врагов и друзей, положительный и отрицательный опыт предшествующих поколений. К событиям давно минувших лет можно обращаться всегда. Они не теряют своей актуальности, потому что история постоянно повторяется. Подтвердить это очень просто: достаточно прове-

сти исторические параллели, сообщающие нам, что повторится все, как встарь.

Если быть откровенным в данном вопросе со всеми и с самим собой, то мое педагогическое кредо сформировалось у меня не сразу после получения диплома специалиста. Как мне сейчас кажется, поначалу я выдавал обучающимся информацию, не до конца понимая зачем я объясняю им причинно-следственные связи между различными историческими фактами. Это осмысление постепенно появлялось у меня с годами и окончательно сложилось после начала специальной военной операции России на территории Украины. С этого момента мне пришла мысль, что педагоги нашей страны тоже являются защитниками отечества, ведущими борьбу за сохранение национального самосознания молодого поколения России. Я считаю, у каждого из нас должно быть педагогическое кредо. Пусть оно будет своим, но идущим от сердца и души.

Современные события являются далеко не первой и отнюдь не последней войной, ведущейся против нашей страны. Войной, проходящей не только на поле боя, но и в сознании российской молодежи. Для меня же большая честь состоять в рядах педагогических защитников отечества и стремиться к тому, чтобы Россия продолжала свой исторический путь.

**Савостьянич Александр Сергеевич**, преподаватель физической культуры  
ГПОУ «Юргинский технологический колледж имени Павлючкова Г. А.», г. Юрга

«Кредо» с латинского переводится как символ веры. Я думаю, что многие в конкурсном эссе используют значение этого слова, но вот символы у каждого будут, конечно, свои. А еще я считаю, что педагогические символы у школьного учителя будут немного отличаться от принципов преподавателя профессионального образования. Согласны?

**Мое педагогическое кредо — это вера в человека, в бесконечность его возможностей.**

Я — учитель физической культуры, с детства занимаюсь плаванием. Как у многих спортсменов, моей спортивной мечтой было олимпийское золото. Ты — олимпийский чемпион, и выше этого нет ничего. Стал писать эссе и подумал, а что же может стать олимпийским золотом для педагога? Удивительно, но я пришел к выводу, что нет вершины педагогического мастерства, это процесс бесконечный. Достигнув результата с одним студентом, понимаешь, что для следующего нужно что-то новое, и пока не совсем понятно, что именно!

Идея Олимпиады — объединение всех жителей земли, но при этом олимпийские кольца дают представление об одном человеке, настоящем олимпийце, для которого нет ничего невозможного. Последнее полностью отвечает моему педагогическому кредо, поэтому в своем эссе я хочу представить свои педагогические принципы, используя ассоциации с цветами олимпийских колец.

Синее кольцо — сила воды, символ плавания. Вода — это жизнь. Каждый пловец знает, что сила воды — это основа движения. Самое важное для меня в работе со студентами — дать импульс для движения к самосовершенствованию. Прежде всего, помочь студенту раскрыть свои осо-







ценят личный пример педагога, это лучший способ воспитания. Кстати, пятое кольцо в олимпийской символике — желтое, и означает оно силу земли и бег на любые дистанции. Чтобы бежать и побеждать, надо обязательно верить в то, что человеку подвластно все!

*Непша Ольга Владимировна, преподаватель русского языка и литературы  
ГПОУ «Сибирский колледж сервиса и технологий», г. Кемерово*

Стать педагогом я решила еще во втором классе, после того как научила трехлетнюю сестру читать. Это был мой первый педагогический успех.

Большую роль в моем становлении сыграли школьные учителя-филологи, которые личным примером мотивировали на успешную профессиональную деятельность. Грамотная выразительная речь, умение аргументировать, логическое построение и эстетика уроков моих учителей помогли определиться с выбором профессии.

А дальше была учеба в университете. Сколько прочитано увлекательных познавательных произведений, сколько в памяти поэтических вечеров, встреч с интересными людьми, положительных эмоций!

Сейчас я преподаю литературу в колледже, где студенты получают профессии и специальности, предполагающие умение творчески нестандартно мыслить. Но не все студенты, к сожалению, любят читать. Многие не знают классических авторов, не интересуются творчеством современных. И, как следствие, имеют скудный словарный запас, бедность речи, не понимают прочитанных текстов, не умеют выражать свои мысли.

Данный факт меня, как преподавателя-филолога, с одной стороны, огорчает, а с другой — дает силы для создания условий творческого взаимодействия со студентами. «Ученик — это не сосуд, который надо наполнить, а факел, который надо зажечь, а зажечь факел может лишь тот, кто сам горит», — замечательные слова древнегреческого писателя и философа Плутарха!

И я горю. Горю своими мыслями, идеями. И стараюсь зажечь своих студентов.

На уроках литературы формирую художественное восприятие студентов на основе объединения разнообразных видов искусства и видов образовательной художественной деятельности. Ведь у студентов разного уровня художественного и творческого развития доминируют разные способы выражения своих представлений о пред-

Пять олимпийских колец — это объединение континентов, цвет колец символизирует силу природных стихий и видов спорта. Для меня как педагога кольца ассоциируются с единством всех возможностей и способностей любого человека, для меня — это символ веры в их бесконечность.

мете и мире, например, действия (движение, танец, пантомима, мимика); чувства (грусть, радость, приятие или неприятие); понятия (слова, тексты, знаки); образы (художественные обобщенные представления); символы (обобщенный сенсорный знак).

То есть постигать особенности, например, лирики А. А. Фета, полезно путем соотнесения техники написания поэтического текста и техники написания полотен художников-импрессионистов, к примеру, Клода Моне («Кувшинки», «Улица, украшенная флагами», «Поле маков»). Студенты быстро улавливают сходство техники письма, основанной на штрихах, отдельных мазках, точках и пятнах с техникой написания стихотворения на уровне чувственного опыта. Те же ощущения возникают у студентов при прослушивании музыкального произведения, например, раннего И. Ф. Стравинского, период «Жар-птицы», позднего А. К. Лядова и Н. Н. Черепнина. Или, к примеру, осознание понятия сатиры и сатирического эффекта образов градоначальников из повести Салтыкова-Щедрина «История одного города» проходит быстрее и легче при опоре на иллюстрации группы художников, именовавших себя Кукрыниксами. Так я обогащаю художественный опыт студентов, повышаю уровень их эстетической культуры, формирую новые эстетические потребности и пробуждаю эмоциональную отзывчивость.

Развивая воображение, пользуемся экранными искусствами (мультфильмы, фильмы), компьютерными технологиями, музыкой, графическим решением творческих работ по литературе. Творческое воображение предполагает самостоятельное создание новых образов, которые реали-





зуются в оригинальных и ценных продуктах художественной деятельности. Таковыми выступают фильмы, мультфильмы собственного производства, буктрейлеры, презентации, иллюстрации отрывков из произведений, стихотворений, создание обложек для художественного произведения, сочинения различных видов и жанров и даже слоганы. Все эти продукты творческой деятельности невозможны без прочтения стихотворения, рассказа, повести, главы из романа.

Чтобы студенты читали книги, они должны находиться в окружении книг, поэтому мы идем в библиотеки. Книжные новинки изучаем в процессе литературных встреч с российскими журналистами, писателями, лауреатами литературных премий: Шамилем Идиатуллиным, Юлией Лавряшиной, председателем Союза писателей Кузбасса Б. В. Бурмистровым, поэтами С. Л. Донбаем, Д. В. Мурзиным, писателем Г. Н. Дороговым.

После встреч с реальными поэтами и писателями, которые делятся своим чувственным опы-

том восприятия действительности, студенты находят в себе творческое начало. Это священнодействие, как бы ментальное погружение в мотивацию и энергетику литературно-исторических пластов — не просто методология, это нечто мистическое, перерастающее из музейного в чувственный нравственный, этический и эстетический опыт и прекрасно работающее. Продуктами творчества становятся стихотворения, рассказы, опубликованные в журналах, сборниках стихов.

Зрелое философское стихотворение, раскрывающее суть дружбы, написала Дарья Дуда. Представляю его фрагмент:

Взгляни на небо — видишь света точки?  
Я, как они, за друга жизнь отдам.  
Ты не увидишь звезд поодиночке —  
Они навечно преданы друзьям.

Сегодня я могу с уверенностью сказать: «Я счастливый человек, занимающийся любимым делом. Мои достижения — это успехи в творчестве моих студентов».

**Рындина Наталья Викторовна, преподаватель**  
общеобразовательных и общепрофессиональных дисциплин  
ГПОУ «Анжеро-Судженский педагогический колледж», г. Анжеро-Судженск

Наша жизнь — это большая мудрая книга, в которой написано, как и что надо делать. Она учит всему и учит всех по-разному. Нужно только внимательно ее читать. Каждый день в этой книге — страница, каждый год в ней — глава. Иногда читаешь страницу так долго и так трудно, что ничего из нее практически не извлекаешь, а порой зачитываешься с величайшим азартом, извлекая что-то новое и полезное, и хочется прочесть ее снова и снова.

Та глава, которую «пишу» я сейчас, мне очень нравится. Она живая, увлекательная, с большим количеством героев, сюжетные линии причудливо переплетаются каждый день, не всегда можно предугадать, куда завтра унесет меня «бег событий». Именно такой, я уверена, должна быть жизнь современного преподавателя. А как иначе?

Я часто задаю себе вопрос: почему я выбрала этот путь? Не могу утверждать, что выбор профессии педагога был сделан мною осознанно. Это произошло по стечению обстоятельств. Но, как оказалось, это стало моей судьбой. В начале профессиональной деятельности мне многому пришлось научиться: находить подход к студентам, применять изученные в институте методики, формировать свой стиль преподавания. И все это

было только прологом моей профессиональной жизни, эти страницы мной достойно прочитаны.

Теперь я точно знаю, каким должен быть настоящий педагог. Поэтому эпиграфом к сегодняшней главе я бы взяла слова историка Василия Ключевского: «Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь».

Для меня профессия педагога — это не просто профессия, это образ жизни, каждодневный труд над собой, постоянное саморазвитие. Педагогическая деятельность дает возможность проявить свое творчество, преподаватель — это режиссер. Разрабатывая свой урок, стараюсь найти что-то интересное для студентов, что позволит «захватить» их интерес с первой секунды урока и держать до самого конца. Ведь знание истории — это не простое зазубривание дат и событий. Если студент прочувствовал, пережил эти события, то они





останутся у него в памяти. Для меня важно, чтобы уроки не стали рутинной, чтобы студенты стремились посещать мои занятия и узнавать для себя что-то новое и интересное. В связи с этим стараюсь разнообразить свои занятия, ищу нестандартные формы уроков, позволяющие активизировать познавательные способности студентов. Немаловажное значение в этом вопросе для меня имеет краеведение, ведь любовь к родине начинается с любви к родному городу, семье. В этом мне помогают музейные экспонаты, документы, которые на уроке могут «говорить».

Конфуций сказал, что «учитель и ученик растут вместе...», и это действительно так. Если преподаватель сможет встать на одну ступеньку со студентом и подняться вместе по лестнице знаний, то каждый из них расширит область своих знаний. Ведь если раньше педагог был единственным источником знаний, то сегодня студент может свободно найти любую информацию в сети Интернет. Но всегда ли эта информация будет полезна? Я уверена, основная задача педагога заключается в том, чтобы научить студента ориентироваться в том океане информации, в который он попадает. Но в этот же океан попадает и преподаватель, выискивая в большом теоретическом объеме изюминки, украшающие область его знаний, и затем преподносит их студенческой аудитории, заставляя их удивляться и возможно даже влюбляться в предмет. Таким образом, преподаватель вновь становится студентом, поднимаясь вверх по лестнице знаний, совершенствуя свое профессиональное мастерство.

Педагог — это и воспитатель. Педагогу приходится не только учить, но и воспитывать, так как именно на нем лежит ответственность за развитие таких качеств, как доброта, отзывчивость, гражданственность, патриотизм. Как это сделать, ведь студенты — уже сформировавшиеся личности? Только при непосредственном общении, на личном примере, как на уроке, так и во внеурочное время. В урочное время стараюсь быть для студентов нравственным примером, чтобы они не разочаровались в своей будущей профессии и в дальнейшем, работая по специальности, могли также вести за собой своих учеников и воспитанников. На внеурочные занятия приглашаю известных людей города и успешных выпускников колледжа, которые раскрывают секреты своего успеха, являясь примером для будущего поколения.

Преподавателю необходимо развивать у студентов веру в себя, веру в то, что он знает, умеет и может. Необходимо создавать все условия для того, чтобы каждый осознал свою ценность

и неповторимость, нужно помочь студенту стать личностью.

Большое внимание уделяю творческому развитию каждого студента. Каждый человек имеет талант, но не у каждого получается его раскрыть. Для этого необходимо уметь выстраивать свободный диалог, чтобы студенты не боялись высказывать свое мнение. И как ни странно это звучит, важно признавать и уважать мнение обучающихся, выстраивать диалог сотрудничества. Всегда стараюсь поощрять проявление творчества на учебных занятиях. Студенты самостоятельно готовят виртуальные экскурсии, пишут киносценарии, выступают в роли корреспондентов и судей. Не все студенты, конечно, с интересом относятся к таким заданиям, но именно такие формы способствуют развитию их творческих способностей.

Времена меняются, меняется и молодежь. Сегодня студенты умеют свободно пользоваться гаджетами. И преподаватель, несомненно, должен идти в ногу со временем. Сенека сказал: «Уча других, мы учимся сами...». Как правило, студенты являются личностями любопытными и могут задавать вопросы, напрямую не относящиеся к преподаваемой дисциплине, поэтому современный преподаватель должен знать не только какую-то определенную область знаний, а обладать достаточно широкой эрудицией. Профессия педагога требует постоянного саморазвития, самообразования, самосовершенствования. Понимая это незыблемое профессиональное правило, стараюсь постоянно повышать свой профессиональный уровень и совершенствовать педагогическое мастерство.

Считаю, что взаимоотношения между преподавателем и студентом должны строиться на сотрудничестве и доверии. Всегда нужно верить в студента. Как показывает практика, вчерашние нерадивые студенты, которые срывали уроки, могут вырасти хорошими людьми и даже совершить подвиг. Необходимо понимать и принимать студента таким, какой он есть, не подгоняя его под общие шаблоны, искренне радоваться его удачам и огорчаться ошибкам.

Книга моей жизни написана еще не до конца, много неизведанных страниц ждет впереди. Но я уже точно знаю, что несмотря на определенный профессиональный опыт, мне всегда есть чему учиться. И хочется верить, что, вложив частичку себя в свою работу, я смогу еще открыть целое созвездие молодых, потрясающих, талантливых ребят. А они, в свою очередь, станут фундаментом становления и процветания новой, сильной, мчащейся вперед России!



**Усманов Артем Сергеевич**, преподаватель дисциплин профессионального цикла  
ГПОУ «Анжеро-Судженский политехнический колледж», г. Анжеро-Судженск

*Образование — трансляция цивилизаций.*

**У. Дюрант**

Говорят, что профессионалами не рождаются, ими становятся. Я полностью согласен с тем, что богатый внутренний мир человека, его способности и профессионализм проявляются в процессе жизни, наполненной трудом.

Действительно, процесс становления профессионала долгий и трудный. Многим знакома теория 10 000 часов, которая была введена в широкое обращение канадским журналистом Малкольмом Гладуэллом. Она гласит, что любой человек может овладеть каким-либо навыком на уровне настоящего мастера, если посвятит практике не меньше 10 000 часов. Я согласен с мнением приверженцев теории, талант сам по себе не может привести к успеху, если над ним кропотливо не работать в течение длительного времени.

В любой сфере деятельности происходят перемены и инновации. Настоящему педагогу нужно не просто идти в ногу со временем, а на минуту впереди реального времени. Именно поэтому я использую каждую возможность повысить свою квалификацию на курсах, стажировках, семинарах, участвовать в конкурсах профессионального мастерства, изучать профессиональную литературу. Также я черпаю знания от студентов и наставников.

Я считаю, что невозможно достичь успеха, личностного роста и профессионального продвижения, если не любить свое дело и осуществлять педагогическую деятельность только для того, чтобы иметь средства на обеспечение насущных нужд. Чтобы расти в своем деле, им нужно «гореть». На мой взгляд, профессиональные задачи должны увлекать. Это тот фон, тот настрой, который трансформируется в личную программу профессионального роста.

С одной стороны, сравнивать себя с другими работниками в образовании — дело неблагодарное. У каждого человека своя точка отсчета, свой опыт, который никому не повторить. Тем не менее, сравнение может стать мотивирующей силой, если сопоставлять себя и свои результаты с собой прежним. Это позволяет понять, развиваюсь ли я или топчусь на месте. Неудачи на пути совершенствования неизбежны, в какой бы сфере ни работал человек, но решающей всегда будет настойчивость. Я не позволяю неудачам сбивать себя с ног, воспринимаю их как препятствия, кото-

рые укрепляют мой дух. Преодолеваю их и иду дальше.

Профессиональная реализация — важнейшая часть жизненного успеха настоящего мужчины, особенно в современных реалиях. К сожалению, далеко не все люди выбирают дело по душе, а потом искренне удивляются, что карьерных высот им достичь крайне трудно.

Чтобы стать настоящим преподавателем-профессионалом, к которому тянутся и студенты, и коллеги, и родители, недостаточно просто выполнять свои обязанности согласно протоколу. Нужны другие качества и условия. Согласитесь, меняется мир, меняются студенты. Приходится меняться и нам, преподавателям, искать новые способы взаимодействия со студентами, создавать условия для их профессионального становления и личностного развития. Наша задача — не только дать и проверить учебный материал, но и научить студентов взаимодействовать друг с другом, быть ответственными, иметь активную гражданскую позицию, а это уже воспитательный процесс.

Воспитание — гораздо более глубокое преобразование личности, нежели обучение, ведь у подростка свой взгляд на учебный процесс, жизнь и авторитеты. Главное для него — это вопросы самоуважения, самооценки, личностного самоопределения. Подростку важно понять, какое отношение к миру людей он имеет, и что мир людей от него ждет. Критерий здесь только один — уважение окружающих и личный пример. Пример тех, кто относится к нему с интересом, понимает его и может заинтересовать. Педагог должен проявить терпение и настойчивость, уметь убеждать в своей правоте, мужественно признавать свои ошибки и промахи. Немецкий классик Иоганн Вольфганг Гете справедливо утверждал: «Обращайтесь с человеком как с тем, кем он может и должен стать, и он станет тем, кем он может и должен стать».

У каждого человека на земле свой путь в профессии. И иногда очень важно слушать не чужое мнение, а свой внутренний голос. И если человек прислушается к нему, судьба и сама жизнь





поведут его по этому уникальному профессиональному пути.

Бывают ли трудности в работе? Конечно, бывают. Я уверен в том, что справляюсь, ведь у меня есть собственная формула успеха, лежащая в основе педагогического кредо. Формула очень проста:

**Любимое дело + мобильность + авантюризм + ответственность = профессионал!**

Я искренне верю, что педагог — это не профессия, а образ жизни. Живу тем, что каждый

день иду в колледж, чтобы научить, помочь каждому студенту найти себя в этом сложном мире. Я стараюсь быть честным и строгим, открытым и понимающим. Считаю, что мое призвание — обучение профессии и воспитание, в том числе и своим примером.

Я уверен, что основа педагогического труда заложена в простых истинах: чтобы учить детей, надо их уважать, а значит — быть с ними честным и служить для них примером. И помнить, что «образование — трансляция цивилизации».

# ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ГОДА — 2023

Кузбасский региональный институт развития профессионального образования в 2023 году в 18-й раз провел областной конкурс «Преподаватель года» для преподавателей профессиональных образовательных организаций Кузбасса

На отборочном этапе конкурса были представлены видеоматериалы «Разговоры о важном» и эссе «Мое педагогическое кредо» от 52 педагогов ПОО Кузбасса. В финале конкурсанты в очном формате провели открытые учебные занятия для незнакомой группы обучающихся и свои мастер-классы.

В состав жюри конкурса вошли представители Министерства образования Кузбасса, Кузбасской региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, КРИПО, Союза директоров профессиональных образовательных организаций Кемеровской области, победители и лауреаты прошлых лет, а также победитель Всероссийского конкурса «Мастер года — 2022» и коллеги из Республики Беларусь. Наряду с профессионалами конкурсные задания оценивало студенческое жюри — участники проекта «Педагогическая интернатура как инновационная площадка профессионализации начинающих педагогов».

Победителями областного конкурса «Преподаватель года — 2023» в номинации «Лучший преподаватель общеобразовательных дисциплин» стал **Вадим Владимирович Литвин**, преподаватель истории Новокузнецкого горно-транспортного колледжа им. В. Ф. Кузнецова; в номинации «Лучший преподаватель профессионального цикла» — **Артем Сергеевич Усманов**, преподаватель дисциплин профессионального цикла Анжеро-Судженского политехнического колледжа.

Надеемся, что областной конкурс «Преподаватель года — 2023» дал импульс всем участникам к профессиональному росту, совершенствованию педагогического мастерства.

Желаем конкурсантам крепкого здоровья, оптимизма, ярких творческих идей и их успешного воплощения в дальнейшей профессиональной деятельности!

*Н. А. Максимова, канд. пед. наук,  
начальник Центра методического сопровождения  
профессионального образования ГБУ ДПО «КРИПО»*



