

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ГУКОВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Информационно-методический бюллетень

ПОИСК

№ 76

*Воспитание.
Наставничество.
Траектории развития*



май
2023



*«Высшее искусство, которым
обладает учитель, — это умение
пробудить радость от
творческого выражения и
нагрузки знаний»*

Альберт Эйнштейн



«России нужны собственные чемпионаты и международные соревнования со странами, которые настроены развивать отношения «и сегодня, и в будущем». «Нужно делать <...> настоящий праздник рабочих профессий, повышая их статус, повышая заинтересованность молодых людей приобретать эти навыки»

В.В. Путин

Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы». Итоги чемпионата.

В 2022-23 учебном году студенты Гуковского строительного техникума приняли участие в региональном чемпионате «Профессионалы» в 3-х компетенциях.

| Компетенция | ФИО участника | ФИО эксперта | Результат |
|--------------------|--------------------|---------------|------------|
| Кирпичная кладка | Хренов Иван | Архипова Л.И. | 2 место |
| Графический дизайн | Панарина Анастасия | Антипов А.С. | Сертификат |
| Поварское дело | Серин Руслан | Тарабара Н.Б. | Сертификат |



По итогам проведения регионального этапа Всероссийского чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» компетенция «Кирпичная кладка» студент ГБПОУ РО «Гуковский строительный техникум» Хренов Иван показал высокий уровень профессионального мастерства и занял 2-е призовое место. Поздравляем Ивана и его наставника Архипову Л.И., желаем дальнейших профессиональных побед и достижений!



Научно-практическая конференция студентов «Творить, изобретать, искать и развиваться!»

Гуцаленко С.П.

26 апреля 2023 года в ГБПОУ РО «Гуковский строительный техникум» прошла научно-практическая конференция студентов «Творить, изобретать, искать и развиваться!».

Студенты под руководством наставников разработали проекты, имеющие новизну, исследовательский аспект и практическую значимость, показывающие высокие ораторские умения и профессиональные знания.

Экспертная комиссия в составе директора техникума – Авилова А.И., ведущего инспектора ГКУ РО «Центр занятости населения г. Гуково» – Лобановой И.И., заведующего наркологического диспансера г. Гуково Колесникова А.С., замдиректора по УВР – Шилиной О. П., инженера ПТО ООО

«Континент» – Земляной А. И. отметила высокий уровень подготовки всех конкурсантов.

1 место – Самокоз Ульяна, Кравцов Артем, Каратушкина Виктория, Аркадий Сибилев, группа 7, проект «Легендарные соусы мировой кухни», руководитель Гусева Л.В.

2 место – Руденко Евгений, Мороз Даниил, группа С.21.1, проект «Деревянное зодчество в строительстве», руководители Зайцев В.А., Лобанова Н.И., Архипова Л.И.
2 место – Балычев Илья, группа ИС.22.1, проект «Российские процессоры. Перспективы разработки», руководитель Гуцаленко С.П.

3 место – Савицкий Иван, группа ИС.20.1, проект “Разработка мобильного приложения «Погода» в среде разработки Android Studio”, руководитель Кутепова О.А.
3 место – Юнак Дмитрий, группа ИС.22.1, проект «Языки программирования. Создание игры на платформе Unity», руководитель Гуцаленко С.П.

Также экспертная комиссия отметила отдельными номинациями работы студентов. Липчанская Мария, группа ИС.22.1, проект «Слава и успех в жизни человека», руководитель Бурьянова О.В. – номинация «Ораторское мастерство». Канаков Роман, группа ИС.21.1, проект «Цифровая музыка», руководитель Гуцаленко С.П. – номинация «Лучший исследовательский дебют». Авдошин Артем, группа ПД.22.1, проект «Инвестиции», руководитель Пингина Т.П.-номинация «За актуальность и практическую значимость работы». Пшенин Владислав, группа УД.20.1, проект «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности жилых домов», руководитель Зыкова А.И. – номинация «За креативное решение в исследуемой теме». Апанович Анатолий, группа ИС.22.1, проект «Искусственный интеллект. Создание чат-бота на языке Python», руководитель Гуцаленко С.П. – «За практическую значимость проекта». Перспективный социальный проект «Виртуальный туризм – весь мир на ладони» – экскурсии для людей с ограниченными возможностями – представили студенты Силантьева Алина, Шляхтин Максим (группа УД.20.1), Сосенкова Ирина, Овчаренко Ксения (УД.21.1), руководитель Курышко О.В. Еще один интересный проект, прослеживающий развитие многоквартирных домов от доходных домов до современных МКД, представили студенты Божков Тимофей (УД.22.1) и Берлизев Никита (УД.21.1), руководитель Власова Н.Е.

Научно-практическая конференция – это способ объединения целеустремленной молодежи, форма личностного развития и способ формирования профессиональных качеств будущего специалиста. Участие в студенческих научно-практических конференциях еще в процессе обучения способствуют формированию конкурентоспособного и практико-ориентированного специалиста, обладающего достаточным уровнем компетенции, способного быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям труда, свободно ориентирующегося в интернет-пространстве и инновационных технологиях.





Мотивирование интереса у студентов с ОВЗ и инвалидностью к освоению специальности «Информационные системы и программирование»

Ткачук В. Н.

Проблемы специального образования сегодня являются одними из самых актуальных в работе всех подразделений системы образования. Связано, в первую очередь с тем, что число детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, неуклонно растет, так только за последний год это число выросло на 9,4%.

В настоящее время в России количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья насчитывается более 1,15 миллионов человек, из них около 530 тыс. составляют дети-инвалиды в возрасте от 8 до 17 лет.

В связи с этим обеспечение реализации права детей с ограниченными возможностями здоровья на образование рассматривается как одна из важнейших задач государственной политики в области образования.

В национальной доктрине образования на период до 2025 года поставлена задача создания максимально благоприятных условий для выявления и развития интеллектуальных и творческих способностей каждого учащегося.

В Конституции РФ и Законе «Об образовании» сказано, что дети с проблемами в развитии имеют равные со всеми права на образование. Важнейшей задачей модернизации является обеспечение доступности качественного образования, его индивидуализация и дифференциация, систематическое повышение уровня профессиональной компетентности педагогов всех уровней, а также создание условий для достижения нового современного качества общего образования.

Ключевой особенностью обучения в профессиональных образовательных организациях на сегодня является то, что на программы профессиональной подготовки и программы СПО идут учиться дети, не имеющие интереса к профессии. Более того, зачастую, в техникум поступают абитуриенты не имеющие положительного отношение к получению профессии. Это не может не сказаться на качестве образовательного процесса и еще раз обосновывает значимость обращения к вопросу создания особых педагогических условий, обеспечивающих формирование интереса к освоению профессии.

Особое значение решение вопроса о формировании интереса к профессии имеет в отношении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Студенты с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья имеют специфические личностные особенности, сниженная мотивация к обучению. Эти особенности

накладывают отпечаток на характер становления личности и ее профессиональной самоопределение.

Компетентностно- ориентированные образовательные стандарты направлены, в-первую очередь, оценку уровня сформированности компетенций, выступающих основой успешности профессионального развития. Мотивация к освоению профессии в этом случае обеспечивает готовность к адаптации личности в меняющихся условиях социально-профессиональной реальности, потребность в саморазвитии, самообучении, самостоятельность мышления, коммуникабельность.

Одним из признаков, характеризующих уровень мотивации к освоению профессии может быть уровень мотивации учебной деятельности.

В системе СПО под профессиональной мотивацией понимается совокупность факторов и процессов, которые, отражаясь в сознании, побуждают и направляют личность к изучению будущей профессиональной деятельности

Основные направления развития мотивации к освоению профессии:

1. Организация дополнительного образования в виде кружковой деятельности. Кружок – это наиболее удобная форма для развития мотивации и способствует развитию профессиональных компетенций. Как показывает практика, обучающиеся с удовольствием занимаются кружковой деятельностью. Качество работ достаточно высокое.

2. Участие в Олимпиадах и конкурсах. Способствует: мотивации интереса; обеспечивает социальную адаптацию и саморазвитие.

3. Проведение тематических мастер-классов и классных часов. Мастер-классы способствуют: мотивации интереса к профессии.

Один из вариантов поддержки и мотивации студентов инвалидов - это проведение различного вида конкурсов, олимпиад, конференций, фестивалей и т.п.

В группе ИС 19.1 3 студента инвалида.

Общие компетенции у данных обучающихся с ОВЗ сформированы преимущественно на среднем уровне. Это свидетельствует о том, что, несмотря на процесс погружения в освоение образовательной программы, не все обучающиеся хотят учиться. Общие предметы, не имеющие профессиональной направленности, не вызывают у них интереса.

Выбор профессии был сделан неосознанно и вследствие чего отсутствовал интерес к процессу обучения.

Для повышения уровня мотивации студенты с ОВЗ, начиная с 1 курса, вовлекались в различные мероприятия профессиональной направленности.

В 2019 году студенты стали одними из участников профильных образовательных модулей по цифровому направлению в рамках интенсивно обучающей программы Федерального проекта Кампус «МОЛОДЕЖНЫХ ИННОВАЦИЙ».

Ключевая тема Кампуса — это цифровая сфера. Участники занимались в образовательных лабораториях по профильным направлениям: программирование на языке Python, разработка сайтов и мобильных приложений, геймдизайн, 3D-моделирование, робототехника, мультипликация, 3D анимация.

На 1 и 4 курсах студенты: прошли тестирование по выявлению предрасположенностей к предпринимательству.

Цель тестирования - диагностика уровня предпринимательских способностей, личных качеств и навыков, самомотивации участников. По результатам тестирования студенты получили сертификаты.

Расширение профессионального кругозора формирует специфическое чувство «профессиональные потребности», удовлетворения которого способствует самоутверждению, укреплению уверенности в том, что избранная профессия имеет большое социальное значение.

Учебные материалы «ИНТУИТ» активно используются в учебном процессе в образовательном процессе нашего техникума. Студенты прошли курсы по профессиональным дисциплинам и МДК (71 %): Основы SQL, Администрирование MY SQL, Современные офисные технологии, Операционные системы и т.д.

Критический подход важен для всех сфер жизни, так как ежедневно каждый человек сталкивается с определением важности задач, решением различной сложности проблем. Обладая развитым критическим мышлением, человек автоматически владеет целым набором навыков, например, наблюдательностью, сосредоточенностью, умением анализировать информацию и применять свои знания в различных ситуациях. Каждый, кто желает развиваться и осваивать новое, должен работать над «прокачкой» своих компетенций.

Студенты стали участниками в дистанционной стажировке по компетенции «Критическое и аналитическое мышление», успешно сдали тестовые задания и подтвердили свои знания.

Стажировка проходила на платформе интеллектуальных турниров Мастерской управления «Сенеж» президентской платформы «Россия – страна возможностей» при партнерстве АО «Почта России».

Студенты узнали, как применять навыки критического и аналитического мышления в рабочем процессе, как использовать их в жизненных ситуациях. Курс включал советы о развитии лидерских качеств и работе с информацией. Среди образовательного контента – вебинары на темы «Работа мозга. Механизмы и механики мышления», «Ловушки мышления по восприятию информации», «Работа с фейковой информацией», «Критическое мышление как мышление лидера».

Проведение олимпиад не только позволяет выявлять и поддерживать талантливую молодежь с ограниченными возможностями здоровья, но и мотивирует молодое поколение с ограниченными возможностями здоровья к научно-исследовательской деятельности и техническому творчеству, содействует вовлечению молодежи с ограниченными возможностями здоровья в инновационную деятельность.

Студенты Иванов П., Маков А. приняли участие во Всероссийской студенческой Актионаде по направлению IT технологии.

Маков Артем успешно прошел Всероссийский этап Актионады.

Участие студента в чемпионате «Абилимпикс» стало одним из действенных способов социализации студента. Участие в практическом испытании, полученные навыки - важные преимущества для начинающего специалиста.

Всероссийская студенческая Актионада

I этап Отборочный

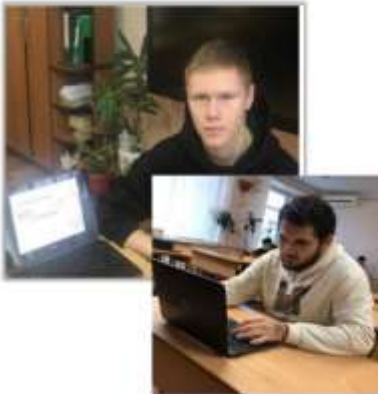
Задание отборочного тура включало решение SQL запросов и программирования баз данных.

II этап Всероссийский

Тестовое задание II этапа, включает практическое задание SQL, Python

Финал

Отбор 10 финалистов, задание подтверждения уровня квалификации



Важно отметить, что само участие студента профессиональной олимпиаде уже является для него успехом и дает возможность расширить свой кругозор и возможность повысить свой профессиональный уровень.

Очень важную роль при подготовке студентов к олимпиадам различного уровня играет

психологический тренинг. Ни для кого не секрет, что участник олимпиады испытывает стресс, причем, чем выше уровень олимпиады, тем стресс больше. От правильного настроя зависит не только результат участника, но и его психологическое здоровье. Особое внимание необходимо уделить умениям концентрироваться на главном, не заикливаться на неудачах. Нельзя забывать о том, что надо тактично оказать помощь студенту после окончания олимпиады, независимо от того, входит ли он в число победителей и призеров или так и не стал дипломантом.

В процессе обучения студенты демонстрируют не только профессиональную подготовку, но и самые лучшие человеческие качества.

Студенты принимали участие в различных мероприятиях: Олимпиаде «Разговоры о важном», посещение мероприятий по Пушкинской карте, областных конкурсах творческих работ, трудовом десанте и т.д.

Уровень мотивации к освоению профессии у обучающихся с ограниченными возможностями сравнительно не высок. Большинство обучающихся не демонстрируют интереса к профессии, неактивно осваивают профессиональные компетенции и т.д.

Решение вопроса формирования мотивации к освоению профессии, а следовательно мотивации к профессиональной деятельности необходимо возможно через систему мероприятий, которые реализуются через систему дополнительного образования, через конкурсное движение, через формирование традиций.

Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одаренных студентов.

Кутенцова О.А.

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями техникума является развитие одаренных детей, решение этой задачи кроется в наставничестве.

В любой деятельности для реализации намеченных планов и достижения поставленных целей необходима организация. Организация – функция управления, которая обеспечивает упорядочение технической, экономической, социально-психологической и правовой сторон деятельности управляемой системы на всех ее иерархических уровнях.

Таким образом, можно сказать, что организация работы наставников – это функция управления, процесс упорядочивания, согласования, регламентирования действий наставников, поддержка и сопровождение одаренных студентов.

Организация работы наставников имеет ряд признаков:

1. наличие цели и задач;
2. наличие организационной структуры управления системой;
3. наличие принципов организации;
4. наличие ресурсов;
5. поэтапность.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Для успешного взаимодействия необходима готовность к взаимному сотрудничеству. Для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям, для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Перед наставником стоит ряд задач, это:

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

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



Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодолению стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а так же повышение уровня профессиональной компетентности.

Стоит отметить, что в результате деятельности педагога обучающиеся неоднократно становились призёрами и победителями профессиональных конкурсов, региональных и международных олимпиад и конкурсов по физике и астрономии. Высокая внутренняя мотивация ребят, сформированная преподавателем на начальных этапах обучения, переходит в профессиональную потребность в саморазвитии и самообучении. Этот процесс, ведет к появлению специалиста востребованного на рынке труда и умеющего адаптироваться к любым изменениям в профессиональной и личной сфере.

Роль воспитателя-наставника в жизни детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей в общежитии «ГСТ»

Стец Т.В.

Каждый человек нуждается в поддержке и помощи со стороны родных и близких. Нам важно, чтобы кто-то был рядом с нами, разделяя нашу печаль и радость. Но, к сожалению, не все дети, воспитываются в семье. Дети, оставшиеся без попечения родителей, не могут быть устроены в семью в виду многих причин юридического, психологического, морального характера. Практически не имея шансов попасть в семью, они обречены остаться в стенах учреждения вплоть до совершеннолетия. Воспитание и образование таких детей возлагается на государство. А ведь этим ребятам, лишённым положительного примера взрослых, так нужна поддержка значимого для них человека, друга. Товарища, который научит, и посоветует, будет рядом, поможет словом и делом. Для этого и нужен наставник.

Наставничество – это мощная форма личностного развития, которая может привести к реальным результатам. В научном же плане наставничество как форма и технология социально-педагогической деятельности представлена слабо, однако она широко применяется на практике, и дает положительные результаты. Наличие значимого взрослого, который бы сопровождал воспитанника, является важным моментом подготовки к самостоятельной жизни подопечного.

Наставники для детей, оставшихся без попечения родителей, выступают в качестве модельной семьи, где подросток учится простым бытовым и жизненным навыкам необходимым для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. В основе технологии наставничества лежит концептуальная идея о необходимости актуализации потребности детей в доверительном общении с взрослыми, иметь референтного взрослого, мнение которого является авторитетным. Как отмечают исследователи, у воспитанников и выпускников интернатов наблюдается обостренная потребность во внимании и доброжелательности взрослого: они открыты для взрослого, ждут его одобрения и участия. Необходимость прикреплёния наставника воспитанникам обусловлена также особенностью психологического

статуса сироты – наличием рецептивных ориентаций. Это означает, что даже в самостоятельной жизни ему нужен взрослый, который сможет дать «рецепт», что делать, как себя вести.

Наставник может помочь подопечному выпускнику:

- развить духовно-нравственные и культурные ценности;
- овладеть жизненно необходимыми умениями и навыками;
- определиться с выбором образовательного маршрута и профессии;
- в трудной жизненной ситуации преодолеть обстоятельства и найти свое место в жизни

и др.

Но самое главное, наставник должен быть авторитетом и в тоже время другом для выпускника, способным передать свой жизненный и профессиональный опыт и привести подопечного к поставленной цели. Выпускники, имеющие наставников, легко адаптируются в социуме, уверены в себе, стремятся к достижению поставленных целей и искренне радуются победам.

Помочь детям, которые попали в беду, — естественная потребность человека. Наставник — это старший друг ребенка. Они оба делают друг друга интереснее, ответственнее, добрее, счастливее. Попадая в государственные учреждения, воспитанники, дети-сироты, находятся в несколько ограниченном социальном пространстве, что накладывает отпечаток на их социализацию. Поэтому очень важен процесс сопровождения или наставничества на всех этапах жизни ребенка в учреждении.

«Основная цель работы воспитателя-наставника — помочь детям не потеряться в этом огромном мире. В нашем техникуме наставниками являются многие специалисты: воспитатель, педагоги, психологи. Они помогают воспитанникам развиваться духовно и нравственно, дают им жизненные знания, помогают освоить бытовые навыки, выбрать правильное направление по жизни. Но прежде всего наставники — это друзья, способные вдохновить своим примером, передать опыт, выслушать, войти в положение, дать совет, ответить на „неразрешимые вопросы“. Именно они помогают в трудную минуту, протягивают руку, подставляют плечо».

Когда ребенок попадает в общежитие, его наставником становится воспитатель. Воспитатель умеет и старается поддержать воспитанника, помочь адаптироваться, подружиться с детьми, найти себя, передать свои навыки: обучает секретам кулинарии, самообслуживания, этики и эстетики, обучают бытовым премудростям, помогает во всех социальных вопросах, занимается здоровьем детей, квартирными вопросами и т.д..

Например, в рамках проекта «Азбука финансовой грамотности» в доступной форме знакомит детей с миром финансов; рассказывает, как правильно рассчитать и оценить материальные возможности. Эти знания обязательно помогут ребятам в жизни. Наставнику важно заслужить детское расположение, создать благоприятную атмосферу, чтобы ребенок чувствовал себя нужным, защищенным. Только через добро и внимание воспитателю удастся подобрать заветный ключик к детям и раскрыть их лучшие качества. Окруженные заботой и теплом, воспитанники постепенно приобретают чувство уверенности в себе, раскрывают сильные стороны. Ведь у каждого ребенка есть способности и таланты. С большим удовольствием дети принимают участие в культурно-массовых мероприятиях, проводимых в общежитии и техникуме, читают стихи, поют, рисуют, танцуют, занимаются благоустройством территории возле общежития и т.д..

«Главное — создать для ребенка зону успешности. Счастливые детские глаза — награда за труд» - это девиз в работе воспитателя-наставника.

Наставник уделяет большое внимание подопечным, пропагандирует здоровый образ жизни. Для них он наставник и образец для подражания, к нему обращаются практически по всем вопросам. Каждый воспитанник стремится к такому общению, так как оно проходит в совершенно новом формате.

Если ребенок чувствует, что важен как личность, тогда он может доверять другому человеку, делиться с ним сокровенным. Подобный опыт позволяет сформировать позитивное отношение к себе, поверить в свои силы. Воспитанники воспринимают воспитателя, как

близкого человека. Это такие дружеские отношения, в которых дети получают и поддержку, и новый взгляд на ситуацию.

Конечно, воспитатель не должен занимать авторитарную позицию или дублировать функции учителей. Доверительный контакт детей с наставником-воспитателем выстраивается постепенно, во время регулярного и продолжительного общения. Воспитаннику иногда нужно время, чтобы убедиться в надежности воспитателя. Особенно здесь важна эмоциональная составляющая: принятие ребенка и опора на его сильные стороны. Важно, чтобы воспитатель-наставник отмечал положительные моменты, это повышает самооценку ребенка.

Воспитатель становится для детей-сирот значимым человеком. Он помогает оценивать разные ситуации, находить конструктивные выходы из них. Старается не предлагать готовые решения, а побуждать детей к самостоятельности. Каждый ребенок хочет, чтобы у него был близкий человек, и этим человеком, должен стать воспитатель-наставник. Не всегда удается наладить контакт с первого раза, но дети знают: если не сложились отношения с одним взрослым, то это обязательно произойдет с другим или третьим. Это нормально.

На протяжении многих лет работы в общежитии, воспитатель старается оградить воспитанников от нравственных болезней, поразивших общество. Во время индивидуальных бесед, воспитатель помогает детям противостоять искушениям, злу, проявлять милосердие, толерантность, быть честными и уметь прощать.

Воспитатель-наставник касается травматического опыта ребенка посредством регулярного и долгосрочного взаимодействия, создает особую терапевтическую среду, отогревает израненную душу. Попадая в общежитие, многие дети испытывают страхи, тревожность, что связано с нарушением базового доверия к миру и людям. Только после долгой кропотливой работы ребенок начинает раскрываться и строить доверительные отношения со сверстниками и взрослыми. На этапе адаптации важно не только дать нужный совет детям, но и уметь выслушать, предоставить ребенку возможность выговориться. Ведь в процессе разговора человек перерабатывает информацию и может сам принять нужное решение. К сожалению, не все дети могут много рассказать о себе. Воспитатель-наставник помогает формулировать проблему, выразить свое мнение и мысли. Ведь в дальнейшей социализации очень важно и эмоциональное благополучие, и умение вести диалог. Дети-сироты должны чувствовать надежное плечо при вступлении во взрослую жизнь.

Начало самостоятельной жизни — очень непростой этап для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В это время особенно важно иметь наставника, который поддержит и поможет принять правильное решение.

Дальнейшее опровождение выпускников также позволяет оказывать помощь молодым людям. Воспитатель сопровождает бывших воспитанников в возрасте от 18 до 23 лет и помогает им в самых разных вопросах: оплате ЖКХ, организации досуга, рассказывает о правах, льготах, пособиях. Эта работа длится еще 5 лет после выпуска детей-сирот в самостоятельное плавание.

«Я дружу с ними со всеми, в курсе всех событий — и семейных, и личных. Вместе радуемся и переживаем. Девчонки делятся своими секретами или сомнениями, молодые люди спрашивают про девичьи „заморочки“».

Быть наставником и помогать воспитанникам можно по-разному. В этом процессе не бывает мелочей. Важно все: единство действий и требований коллектива, опыт и знания педагогов. Но основное — это любить ребенка, отдавать ему частичку своей души, и тогда мир для него станет добрее. Что вложил наставник в ребенка, то ему вернется сторицей в самых неожиданных ситуациях и нужных моментах: кто-то протянет руку, кто-то ободряюще улыбнется, кто-то поверит, когда все безнадежно, кто-то подставит плечо.

«Любить, понимать, принимать, сострадать, помогать» — вот основные принципы наставника», — слова знаменитого советского и российского педагога Евгения Ильина.

Эти пять глаголов — главные заповеди наставничества.

Формы и методы работы в деятельности наставничества с «трудными подростками»

Гусева Л.В.

*Высветив праву, истину скрыть
Кто же такие «трудные дети»
Вечный вопрос и больно как нарыв
Вот он сидит перед нами, глядите
Сжался в пужину, отчаялся он
Словно стена без двери и без окон
Вот они главные истины эти
Поздно заметили, поздно учили
Нет не рождаются трудные дети»
Просто им во время не помогли*

Одним из условий эффективности работы педагога-наставника с трудными подростками является педагогический инструментарий, который является составной частью профессионального мастерства.

Прежде чем рассматривать наиболее эффективные с педагогической точки зрения формы и методы, следует дать определения этим категориям.

Метод – (гр.metodas- путь исследования, теория, учения) - способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения познания действительности

Форма (в педагогике) – способ существования учебно-воспитательного процесса, оболочка для его внутренней сущности, логики и содержания. Форма, прежде всего, связана с количеством обучаемых, временем и местом обучения, порядком его осуществления.

Анкетирование – метод массового сбора материала путем опроса. Преимущество данного метода состоит в том, что он позволяет за короткое время опросить большое количество учащихся.

Беседа – метод получения и корректировки информации на основе вербальной коммуникации, являющийся важным способом проникновения во внутренний мир личности и понимания ее затруднений. Особенностью беседы является использование методики активного слушания. Именно в беседе удастся добиться максимального уровня условности, вымышленного воображаемого действия. Педагог, слушая, вставляет свои вопросы тогда, когда слышит, что обучающийся проецирует вовне или приписывает другим причины собственных неудач. В этом случае педагог задает вопросы, цель которых, перевести разговор о том, что, почему и зачем он сделал.

Наблюдение – метод познания и исследования, который используется при изучении внешних проявлений поведения человека и без вмешательства в его деятельность.

В каждой школе и каждом классе есть дети, которые не вписываются в условия образования, требуют много сил и внимания педагогов; учителя не знают, что с ними делать, устают от них; эти дети разрушают складывающиеся условия, негативно влияют на одноклассников. Трудности у ребенка и педагога возникают тогда, когда в классе ребенок либо перестает развиваться, либо педагог начинает затрачивать слишком много сил и времени для поддержания развития школьника.

Комплексность проблем, которые требуют решения в процессе социально-педагогической работы с трудными подростками, требуют участия в этой деятельности разных специалистов, которые должны в своей работе опираться на принципы педагогики.

Принципы – это исходные положения, которыми педагог пользуется в целях лучшей организации воспитательного процесса.

Система принципов воспитания включает в себя: принципы связи теории с практикой, связи воспитания с жизнью; последовательность и систематичность воспитательных воздействий, и принципы дифференцированного подхода.

Педагог-наставник, находясь среди трудных подростков, чувствуя их настроение, зная их проблемы, реально оценивая возможности личности, устанавливает доброжелательные, гуманистические отношения, устраняет дефицит общения. Все это связывается с деятельностью подростков на практике и включается в работу на определенных этапах.

Наставничество – долговременный процесс, в котором участвуют многие люди. Поэтому крайне важно соблюдать последовательность и систематичность в работе, своевременно выявлять уровни воспитанности, зону ближайшего развития.

Педагогу наставнику очень важно найти у каждого подростка лучшие стороны его личности, выявить его способности, и, опираясь на них, всячески поддерживать у подростка веру в себя.

Меняются подростки, изменяется система работы с ними, а для достижения эффекта воспитания и развития личности нужны отличные знания, умения, навыки и новые методы, формы в работе с подростками.

Работа педагога-наставника с трудными подростками должна проводиться поэтапно.

На первом этапе работы проводится педагогическая диагностика, которая помогает выяснить причины возникновения трудновоспитуемости, уровень его педагогической запущенности, положительные качества на которые следует опираться в перевоспитании. После изучения трудного подростка необходимо установить с ним взаимоприемлемый контакт, используя при этом разнообразные методы и приемы педагогического воздействия, а также методы перевоспитания.

Второй этап связан с процессом перевоспитания, который предполагает использование методов воспитания и перевоспитания. Каждый метод перевоспитания при определенных условиях вступает во взаимосвязь с соответствующими методами воспитания: переубеждение – при формировании убеждений, перекручивание связано с приучением к деятельности, «реконструкция» характера – с критикой и самокритикой в коллективе. Ведущим условием действенности специфических методов перевоспитания выступает воспитание в коллективе, взаимовоспитание и самовоспитание.

На третьем этапе работы на основе установленного уровня воспитанности, проектируется развитие ценностной ориентации, личностных свойств и качеств подростка. Проектирование развития личности основывается на сравнении наличного уровня воспитанности подростка с идеальным, и осуществляется в процессе составления дифференцированных и индивидуальных программ воспитания и самовоспитания подростка. Работа с личностью отдельного подростка предполагает также знание уровня воспитанности всего коллектива, так как личность ярче всего проявляется в коллективных отношениях, в общей деятельности.

На четвертом этапе продолжается индивидуальная воспитательная работа позволяющая определить систему воспитательных воздействий с учетом уровня развития конкретного трудного подростка, его возможностей, способностей, особенностей характера, содержания личностных отношений и потребностей. Для данного этапа характерно использование общих методов воспитания. Широко применяются методы индивидуального педагогического воздействия: требование, перспектива, общественное мнение, оценка и самооценка, поощрение и наказание.

Пятый этап, заключительный, является этапом корректирования.

Коррекция – это способ педагогического воздействия на личность, способствующий исправлению ее развития, закреплению позитивных или преодолению негативных качеств. Корректирование дает возможность уточнить или пересмотреть коллективные или групповые воспитательные программы, характеристики обучающихся, а также используется при выборе методов и форм деятельности. Оно завершает индивидуализацию воспитательного процесса и опирается на его результаты. Наиболее эффективными методами и приемами корректирования

являются наблюдение и самонаблюдение, анализ и оценка, самооценка и переоценка, контроль и самоконтроль. Все эти методы и приемы используются в комплексе с учетом результатов индивидуальной работы с трудными подростками.

Педагогу наставнику очень важно найти у каждого подростка лучшие стороны его личности, выявить его способности, и, опираясь на них, всячески поддерживать у подростка веру в себя. Его мастерство и его инструментарий неразрывно связаны с постоянным желанием совершенствоваться, расширять свои знания, оттачивать умения и навыки, пополнять запас методов и форм воспитания. Высокая образованность и воспитанность педагога-наставника, его умения и навыки работы с подростками, использование при этом методов и форм воспитания с учетом их возрастных, психологических и социальных характеристик, трудолюбие, доброта, чувство долга и ответственности перед обществом за воспитание подростков являются непременными элементами его педагогической культуры и мастерства.

Меняются подростки, изменяется система работы с ними, а для достижения эффекта воспитания и развития личности нужны отличные знания, умения, навыки и новые методы, формы в работе с подростками.

В заключении стоит отметить, что за поведением трудного подростка стоит, как правило, много обиды, боли, одиночества. Счастливые подростки обычно не становятся трудными.

Опыт работы наставничества с трудными подростками подтверждает прекрасные истории, когда трудные дети становились очень успешными и востребованными во взрослой жизни, потому что закалка и твердость характера, которым пришлось пройти в детстве, дала все-таки свои позитивные плоды.

Роль наставничества при организации волонтерской деятельности.

Архинова Л.И.

Волонтер - новый термин, но не новое явление в общественной жизни нашей страны. В истории педагогики хорошо известны тимуровское движение и общественно-полезная деятельность как основа существования детских и молодежных объединений и организаций.

Волонтерская деятельность как проявление милосердия и человеколюбия существует, и будет существовать до тех пор, пока сохраняется потребность людей в помощи и ограничены возможности государства удовлетворять потребности граждан в социальной поддержке.

В последние годы заметно активизировалось волонтерское движение. Программа волонтерского движения предусматривает для ребят, выполнение посильной общественно полезной работы оно имеет огромное нравственно-воспитательное значение. Это гарантия того, что ребята вырастут открытыми, честными, в любую минуту готовыми на бескорыстную помощь ближнему.

Наша история знает огромное количество примеров, когда люди бескорыстно помогали тем, кто нуждается, а иногда отдавали жизнь за жизнь других людей и за свою страну. История возникновения волонтерского движения в России во многом связана с деятельностью Русской церкви. Издавна существовала бескорыстная помощь монастырям, безвозмездное преподавание в церковных школах, попечительские советы для бедных, различные благотворительные заведения, совместный сбор средств, а потом — строительство храмов «всем миром». Зарождение волонтерского движения в России многие связывают с монахинями СвятоНикольской обители из Москвы, женщины стали, чуть ли не первыми в мире сестрами милосердия, когда поехали на фронт помогать раненым во время Крымской войны (1877-1878г Русско - Турецкая война). В 1894 году в Москве были учреждены городские участковые попечительства о бедных, для сбора добровольных пожертвований в них привлекались волонтеры.

В начале XX в. в России действовало уже около 20 тыс. попечительских советов для бедных, в которых трудились волонтеры. В СССР добровольческое движение было связано с крупными всесоюзными мероприятиями, массовыми субботниками и пр. В 1990-е годы

волонтерской деятельностью начали заниматься некоммерческие, общественные и благотворительные организации.

Развитие волонтерского движения в России происходило и при советской власти, тогда адресную помощь людям организовывали комсомольцы и пионеры.

В новой истории России впервые волонтеров определили в 1995 году, когда президент Ельцин подписал соответствующий закон, где указывалось, что «добровольцы — это те, кто в безвозмездной форме осуществляет благотворительную деятельность». С середины двухтысячных годов в нашей стране начинает активно возрождаться волонтерское движение. Сегодня Правительство России обеспечивает господдержку волонтерских организаций. Сейчас в нашей стране по указу Президента установлен день волонтеров – 5 декабря.

Добровольческая деятельность на современном этапе подразумевает, что волонтер должен обладать большим количеством навыков, в том числе и профессиональных. Достичь этого помогает наличие эффективного механизма наставничества, который способствует процессу вовлечения студенческой молодежи в волонтерскую деятельность.

Что такое наставничество? Какие основные термины мы используем.

Наставничество – это одно из проявлений помогающего поведения, форма общественного служения, направленная на добровольную поддержку личностного развития и профессионального роста к наставляемому, на формирование социального капитала в профессиональных и образовательных организациях, на проектирование и конструирование отзывчивой развивающей среды.

Наставник – это добровольно принятая личностная позиция, которая выражается, прежде всего, в способности вдохновлять, в готовности принимать на себя ответственность за другого человека, в способности внутренне сокращать формальную дистанцию с тем, чтобы стать проводником и товарищем.



Наставляемый – подшефный, партнер, потенциальный наставник. не «заготовка», не «подмастерье» - это равный духу товарищ с которым наставник делится своим опытом и знаниями, передает свои ценности и убеждения, ставит общие цели, чтобы пройти их вместе.

Как организовать наставническую деятельность:

1. Привлекать надо просто абстрактно

не желающих принять участие в этой работе, а с четким указанием и описанием того, что надо будет сделать.

2. Очень важно реалистично оценить социальные ресурсы наставника: наличие свободного времени, необходимые навыки и компетенции.

3. Особое внимание следует уделить не только возможностям для организации наставнической деятельности в образовательной организации, но и тем препятствиям, которые могут ее затруднить

Известно, что роль наставничества во все времена была неопределимой педагогической опорой в профессиональной деятельности в процессе практико-ориентированного обучения и

т.п. Особенно роль наставника важна при осуществлении добровольческой деятельности, так как не все добровольцы в полной мере владеют необходимыми навыками и компетенциями.

Для того, чтобы наставническая деятельность была эффективной и давала результаты, она должна быть организована таким образом, чтобы была выстроена определенная система, в рамках которой, и с помощью которой наставники имеют возможность, выполняя свою работу эффективно, без помех и приемлемо для всех взаимодействующих сторон привлекать в качестве помощников студентов - волонтеров, которые одновременно овладевая азами профессии, выполняют добровольческие функции с максимальной пользой для социума.

Наставническая деятельность – одна из важнейших форм воздействия на поведение студента - волонтера, который, находясь рядом, может видеть своего наставника не только, как преподавателя, но и в ситуации, сложной, экстремальной, когда на личном примере видны все лучшие не только профессиональные, но и человеческие, нравственные, гражданские качества

Наставничество – это постоянный диалог. Общение не должно быть ограничено формальными рамками, диалог не состоится, если между наставником и его подопечным существует барьер в виде недопонимания. Откровенность между наставником и подопечным необходима для того, чтобы правильно сформулировать цели совместной работы над выявленными проблемами, предложить возможность решения стоящих перед подопечным задач и т.д. Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Поэтому очень важно, какими качествами будет обладать человек, который берет на себя ответственность за формирование в своем подопечном социально и гражданско-значимых позиций.

Опыт педагогического взаимодействия: наставничество в профессиональном становлении молодого педагога.

Кубакова С.Т.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их там, существует. Известно, что по окончании вуза, начинающий учитель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте. А.С. Макаренко сказал : «Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. При реализации на практике основных нововведений в Российской школе именно педагог является основной фигурой.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы.

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности. Являясь 30 лет преподавателем электротехники _____ и владея опытом работы по Федеральному государственному образовательному стандарту (далее – ФГОС), поэтому я с удовольствием беру на себя обязанности наставника.

Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь молодому педагогу адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Для меня, для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами стали:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;
- знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

В первую очередь я, как наставник, знакоблю его с традициями и обычаями техникума. Первые дни самостоятельной работы для молодого педагога самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные, ведь у него появляется возможность проявить себя. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. Нужно сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, освоение секретов преподавания.

Наша совместная деятельность, педагога-наставника и молодого преподавателя, начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса является урок. Поэтому урокам уделяли наибольшее внимание. Совместно с Лапаевой Е.В. мы анализировали проведенные ей уроки, я давала методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке.

В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому мною разработана программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Данные тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, регулировать и формировать психоэмоциональное состояние.

Опыт педагогического взаимодействия: наставничество в профессиональном становлении молодого педагога.

Лапаева Е.В.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно нам, молодым преподавателям, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых педагогов уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым преподавателям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

У молодого педагога должен быть наставник – опытный педагог, который помогает начинающему. Он выполняет задачу посредника между новым педагогом и группой обучающихся. Посещение уроков, их анализ, комментирование, предложения по внесению изменений – вот задачи наставника. А задача молодого преподавателя – прислушаться и взять на заметку предложения старшего товарища.

Особую роль в становлении меня как молодого специалиста сыграла Кобакова Светлана Тимофеевна, которая много лет успешно работает в нашем техникуме. Светлана Тимофеевна педагог с многолетним стажем и опытом работы, она всегда подскажет, как правильно спланировать этапы урока, подобрать формы работы, как наладить ту самую пресловутую дисциплину в группе, которая является камнем преткновения для всех молодых преподавателей.

Вместе Кобаковой Светланой Тимофеевной мы анализировали проведенные мною уроки, также она давала методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке. Для правильности проведения учебных занятий я посещала открытые уроки у опытных преподавателей, таких как Архипова Л.И., Кобакова С.Т., Гуцаленко С.П., Власова Н.Е., Зыкова А.И.

Наставничество, безусловно, неотъемлемая составляющая в жизни начинающего педагога. Он должен понимать, что в техникуме есть такой человек, к которому всегда можно обратиться за помощью, будь то помощь в составлении плана урока или в преподнесении материала. Порой нужна простая человеческая поддержка. К молодым педагогам стоит относиться терпеливо – все через это проходят. В первое время всегда сложно, поэтому в такие моменты хочется быть уверенным, что есть человек, который не даст пасть духом. При этом важно помнить, что мы учимся на своих ошибках, а у наставников есть своя педагогическая жизнь. Иногда стоит действовать самостоятельно.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника.

Наставничество как форма поддержки профессионального становления студентов в ходе производственной практики

Лобанова Н.И.

Институт наставничества строится по основным принципам компетентностного подхода, лежащих в основе Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования: единство теории и практики, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности, необходимость сетевых форм организации образовательного процесса.

Развитие наставничества в системе образования обеспечивает достижение комплекса позитивных эффектов:

1) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

2) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

3) создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

4) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Наставничество студентов в период практической подготовки на рабочем месте - одно из ключевых направлений наставничества в контексте реализации обучения по программам среднего профессионального образования, обеспечивающее достижение взаимоусиливающего положительного эффекта, как в сфере образования, так и в реальном секторе экономики.

Развитие наставничества на рабочем месте представляет интерес для всех участников образовательного процесса.

Наставничество для предприятий - это:

- возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям;

- возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях;

- возможность по ходу обучения корректировать его содержание, изменять учебные программы в соответствии с ходом своей технологической модернизации;

- подготовленные кадры по окончании обучения сразу же могут быть задействованы в производстве: необходимость профессиональной адаптации отпадает;

для образовательной организации:

- качественная подготовка высококвалифицированных специалистов;

- качественно новые партнерские связи между профессиональными образовательными организациями и предприятиями;

- обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников, т.к. они полностью отвечают требованиям работодателя, обучение максимально приближено к запросам производства;

для обучающихся:

- высокая степень мотивации к получению знаний;

- обеспечение более разностороннего профессионального развития обучающихся, погруженных в производственные ситуации;

- возможность сопоставить свои ожидания и реалии будущей профессиональной деятельности;

- профессиональная адаптация, т.е. освоение новой профессиональной роли;

- вероятность получить работу на том же предприятии, где проходил практическое обучение.

Возрастание роли наставничества на производстве очень сильно проявляется в последнее время. Так, в рамках выполнения поручения Правительства РФ по вопросу обеспечения кадровой потребности, Минобразование Ростовской области закрепило учреждения СПО за конкретными предприятиями в целях закрытия имеющихся вакансий.

Правильно организованная система наставничества - это эффективное взаимодействие двух заинтересованных сторон (ПОО и бизнес-сообщества), при котором обе стороны, преследуя свои цели, получают взаимную выгоду.

Цели предприятия:

- подготовка квалифицированных кадров в соответствии с требованиями предприятия;
- приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия, формирование мотивации трудоустройства на предприятие;
- экономия на поиске и подборе, переучивании и адаптации работников, следовательно, повышение качества и производительности труда.

Цели образовательной организации:

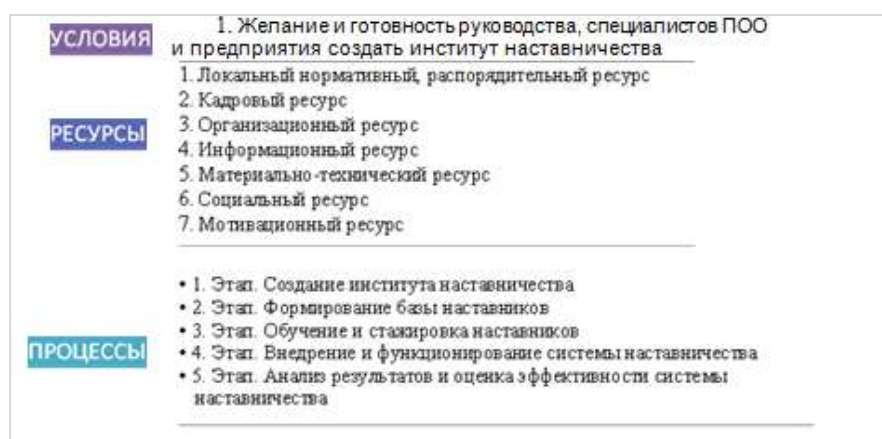
- обеспечение эффективной практикоориентированной подготовки студентов, создание программы наставничества;
- поддержка профессионального развития студентов, трудоустройства и карьерного роста выпускников;
- оптимизация партнерского взаимодействия с работодателем.

В целях организации практической подготовки студентов в техникуме реализуется модель наставничества «Наставник-специалист», которая предполагает в качестве наставника работника предприятия, имеющего успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готового и компетентного поделиться опытом и навыками, необходимыми для самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Проблемы, которые возникают на рабочем месте, при организации модели наставничества:

1. Требуется специальная психолого-педагогическая подготовка наставников.
2. Недостаточный учет наставниками от предприятия требований федеральных государственных образовательных стандартов СПО, профессиональных компетенций, которыми должен овладеть выпускник образовательной организации, требований подготовки к независимой оценке квалификации по профессии.
3. Сложность совмещения основной работы с выполнением функций наставника без снижения ее результативности и связанное с этим нежелание работодателя «отвлекать» специалиста на наставничество.

Структура института наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для развития наставничества на рабочем месте:



Ресурсы, необходимые для развития наставничества на рабочем месте

| Наименование ресурса | Потребность |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Локальный нормативный, распорядительный ресурс | Положение о наставничестве, договоры, соглашения, приказы по созданию и организации работы института наставничества |
| Кадровый ресурс | Наставники-специалисты, наставники-преподаватели, руководители производственной практики |
| Организационный ресурс | Руководство образовательной организации и предприятия Ответственный за координацию программы наставничества |
| Информационный ресурс | Официальный сайт образовательной организации Официальный сайт предприятия - партнера Программа наставничества |
| Социальный/ коммуникативный ресурс | Совместные мероприятия предприятия и образовательной организации: семинары, конференции, конкурсы наставников, конкурсы наставляемых и т.п. |
| Мотивационный ресурс | Стимулирование наставников материальное и нематериальное |

Формирование и развитие системы наставничества на рабочем месте в целях организации практической подготовки студентов предполагает ряд поэтапных действий:

1. Создание органа управления программой наставничества. Институт наставничества позволяет сформировать сообщество руководителей и специалистов образовательной организации и предприятия как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого участника сообщества. При этом образовательная организация становится центром притяжения, где специалисты разных областей деятельности могут внести вклад в развитие образовательной среды.

2. Разработка и утверждение документов по планированию совместной деятельности ПОО и предприятий-партнеров в виде Соглашения/Договора образовательной организации с предприятием о развитии наставничества на рабочем месте в целях организации практической подготовки студентов и Программы развития наставничества на рабочем месте в целях организации практической подготовки студентов.

3. Разработка и утверждение Положения о наставничестве, в котором описываются цели и задачи наставничества, организационная модель наставничества, функции наставников и требования к ним, система оплаты труда наставников;

4. Издание организационно-распорядительных документов, приказов ПОО и предприятия - партнера о назначении наставников-преподавателей и наставников-специалистов.

5. Создание информационного ресурса. Основными целями организации информационного ресурса, страницы на сайтах ПОО и предприятия-партнера, являются: обмен и донесение информации о развитии наставничества, пропаганда этой формы взаимодействия партнеров по практическому обучению и мотивация студентов, привлечение их к работе с наставником. Страница на сайте, посвященная наставничеству - отличный инструмент для размещения документов по теме, создания базы наставников, рассказа о развитии наставничества с помощью видеофайлов.

Подбор (отбор) и подготовка наставников

Орган управления программой наставничества формирует список кандидатов-наставников с перечнем специальностей, по которым они могут вести подготовку студентов, а также организует для кандидатов-наставников специальную подготовку по обучению методам передачи практического опыта, способам проверки знаний и навыков, методам разрешения проблемных ситуаций, коммуникативным навыкам и т.п.

Основные критерии подбора наставников: соответствие квалификационным требованиям, соответствие показателям результативности труда, наличие высокоразвитых

профессиональных навыков; личные мотивы к наставничеству, соответствие требованиям к личностным качествам.

Требования к наставникам и содержание их подготовки отличаются в зависимости от выбранной организационной модели.

При организации системы наставничества по модели «Наставник-специалист» при подготовке наставников следует уделить внимание освоению (или совершенствованию) ими психолого-педагогических компетенций. Программа подготовки специалистов должна учитывать следующие методы и направления деятельности наставника:

- методы организации деятельности наставляемого (группы наставляемых);
- методы организации обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Программа подготовки наставников-специалистов должна содержать разделы по ознакомлению с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования, с программами учебных и производственных практик.

Методическое обеспечение деятельности наставника

В целях методического обеспечения наставничества в период практической подготовки студентов, необходима корректировка рабочей программы производственной практики, которая должна определять результаты обучения с учетом руководства наставника, критерии, способы и формы их оценки, а также объем, порядок, содержание обучения и требования к условиям реализации производственной практики. Данный документ является составной частью основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования, отражает функционал студента в период прохождения практики и разрабатывается образовательной организацией. При этом рабочая программа практики согласовывается с предприятием-партнером.

Функции и действия наставников в период внедрения программы наставничества:

| Функции | Действия наставников |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | Диагностика мотивов и образовательных дефицитов обучаемого |
| | Создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым |
| | Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого |
| | Формирование у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности |
| | Помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент) |
| | Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности |
| | Организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности наставляемого |

| | |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям определенной (корпоративной) культуры |
| | Диагностико-развивающая оценка базовых процессов |
| | Оценка и рефлексия личностного роста наставляемого |
| | Вовлечение наставляемых в корпоративную культуру конкретной организации, предприятия |
| ОБУЧЕНИЕ | Информирование, инструктирование наставляемых |
| | Организация демонстрации продуктивных приемов осваиваемой деятельности |
| | Формирование профессиональных компетенций |
| | Организация учебной деятельности наставляемого |
| | Создание учебных ситуаций |
| | Консультирование |
| | Контроль и оценивание результатов учебной деятельности |
| СОПРОВОЖДЕНИЕ | Диагностика межличностных отношений в коллективе |
| | Выявление и разрешение проблемных ситуаций |
| | Посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива |

Стимулирование деятельности наставников

Для того, чтобы система наставничеств была наиболее эффективна, необходимо согласовать систему премирования, мотивирования. Мотивация наставников может состоять из двух компонентов или их комбинации:

1. Материальное стимулирование
2. Нематериальное стимулирование

Определение эффективности системы наставничества

Четко выстроенная система оценки эффективности позволяет сфокусировать деятельность наставников на достижении запланированных целей, повысить ее эффективность, сформировать основу для системы материальной и нематериальной мотивации. Оценка деятельности наставника, как и любой другой деятельности, делится на текущую и итоговую.

Итоговая оценка может проводиться непосредственно по окончании практики (первичная оценка) и через установленный промежуток времени (отложенная оценка).

Текущая оценка - сигнал для коррекции деятельности, поддержки работы наставника. Результаты итоговой оценки - основа для определения стимулирующих выплат, планирования дальнейшего использования и развития потенциала наставника и системы наставничества. Определение критериев оценки деятельности наставника - поиск ответа на вопрос: «По каким характеристикам можно судить о достижении цели, решении задач, стоящих перед ним?» Соответственно, оценка его деятельности чаще всего проводится на основе оценки результатов, достигнутых подопечными.

При этом важно понимать, что от наставника зависит не все. И результаты одних его подопечных могут быть выдающимися, а других не дотягивать до нормы. Как правило, основное внимание уделяется поиску объективных критериев, отражающих производительность, результативность, качество и надежность деятельности практиканта. Однако там, где речь идет о людях, не менее значимыми могут оказаться и субъективные критерии, например удовлетворенность практикой под руководством наставника, уровень и содержание трудовой мотивации, лояльность компании, степень вовлеченности в ее деятельность практиканта. Кроме того, есть способы, позволяющие объективировать субъективные критерии, уменьшить предвзятость. Например, достоверность оценки готовности практиканта к самостоятельной работе повышается при проведении независимой оценки квалификации.

В соответствии с поставленными целями системы наставничества на практике, можно предложить следующие ключевые показатели эффективности:

- достижение результатов освоения учебной практики (промежуточная аттестация);
- Сравнительный анализ успеваемости и трудоустройства обучающихся - наставляемых до внедрения технологии наставничества в образовательном учреждении и вторичного опроса после внедрения института наставничества.
- доля трудоустроенных студентов от общего числа практикантов на предприятии-партнере;
- сравнительный анализ уровня лояльности к компании среди студентов образовательной организации.

По итогам этого года можно сделать следующий вывод: наиболее эффективно система наставничества работает, если в качестве наставников выступают родители обучающихся.

Так, студенты группы №3 Изварин, Демитренко проходили производственную практику на машиностроительном заводе г.Шахты, студент группы С.19.1 Овчинников – в СМУ-15 г. Москвы, студентка группы ПД.19.1 Белоусова – в столовой г.Геленджик. Их наставниками выступали родители, которые в большей степени заинтересованы, чтобы дети в совершенстве освоили все технологические процессы и стали высококвалифицированными специалистами.

Наставничество позволяет получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи (например, через учебные пособия, самостоятельную и проектную деятельности, формализованное общение).

Подводя итоги, можно сказать, что организация наставничества – эффективный и результативный способ повышения компетентности студентов. Молодой специалист получает от наставника определённые знания, развивает умения и навыки. В то же время наставник, обучая и помогая молодому специалисту, развивает и свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

Читайте в номере:

- Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы». Итоги чемпионата.** 1
- Научно-практическая конференция студентов «Творить, изобретать, искать и развиваться!»** 2
Гуцаленко С.П.
- Мотивирование интереса у студентов с ОВЗ и инвалидностью к освоению специальности «Информационные системы и программирование»** 3
Ткачук В.Н.
- Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одаренных студентов** 6
Кутенова О.А.
- Роль воспитателя-наставника в жизни детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей в общежитии «ГСТ»** 7
Стец Т.В.
- Формы и методы работы в деятельности наставничества с «трудными подростками»** 10
Гусева Л.В.
- Роль наставничества при организации волонтерской деятельности** 12
Архипова Л.И.
- Опыт педагогического взаимодействия: наставничество в профессиональном становлении молодого педагога.** 14
Кобакова С.Т., Лапаева Е.В.
- Наставничество как форма поддержки профессионального становления студентов в ходе производственной практики** 17
Лобанова Н.И.

