ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ № 1 ИМ. Н.А. НЕКРАСОВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

XXVI НЕКРАСОВСКИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Сборник статей участников
Всероссийской научно-практической конференции

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Санкт-Петербург

2023

ББК 74.47
УДК 37

Организация и содержание наставничества в профессиональном образовании: Сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции 21 февраля 2023 года. – СПб: ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1, 2023.

Печатается по решению методического совета Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения педагогического колледжа № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга» (ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1)

Сборник содержит тезисы докладов и выступлений участников XXVI Некрасовских педагогических чтений, Всероссийской научно-практической конференции «Организация и содержание наставничества в профессиональном образовании», посвященной Году педагога и наставника в Российской Федерации.

В ходе конференции были проанализированы проблемы современного наставничества в процессе подготовки педагогических кадров для современной системы образования и предложены эффективные решения для совершенствования и развития наставнических практик.

Организаторы благодарят заинтересованных участников за содержательные выступления и публикации, посвященные проблемам организации и реализации наставничества в образовательных организациях в условиях выполнения федеральной программы наставничества.

ISBN 978-5-6049155-0-9

© Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга

Содержание

Введение ……	3
XXVI Некрасовские педагогические чтения ……..	6
Акимова А.В., Карпенкова А.И. Особенности деятельности куратора студенческой группы как наставника …….	14
Василенко Т.В. Наставничество как средство организации добровольческой деятельности ……..	17
Воробьева Е.В., Медведева О.В. Наставничество – путь к успеху …….	20
Гордиенко Т.В., Филатова А.С. Модель комплексного сопровождения студентов и молодых педагогов на этапе вхождения в специальность «учитель начальных классов компенсирующего и коррекционно-развивающего образования» …….	23
Журавлева С.Е. Использование экспериментальной деятельности в экологическом образовании детей дошкольного возраста …….	32
Ищенко И.А. Возможности использования цифрового контента для организации наставнической помощи обучающимся колледжа …….	35
Ильина О.П., Михненко Е.В. Организация работы с текстами художественных произведений как инструмент развития читательской компетенции студента: кластерный подход ……...	38
Калязина А.А., Коробова С.Е., Леденева С.И. Работа педагога-наставника в процессеквазипрофессиональной деятельности в ДОО ……..	43
Капустникова В.Н. Наставничество над обучающимися в ходе работы над индивидуальным проектом (на примере обществознания) ……..	48
Лабинская Т.А. Как мотивировать молодых преподавателей повышать свой профессиональный уровень? ……...	52
Майкова Е.В. Инструменты наставничества в профессиональной образовательной организации …….	55
Майстренко А.В. Проблема сопровождения студентов при первичном прохождении педагогической практики …….	61
Маркова Л.В., Цырульникова Е.В. Наставничество как элемент системы развития профессиональной идентичности будущих педагогов ……..	65
Петрова К.Т. Ситуационно-ролевые игры в рамках наставничества формы «учитель-ученик» …….	67
Филиппова Е.Д., Разумова Т.А. Наставничество как компонент профессиональной подготовки специалистов в учреждении социального обслуживания населения …….	70
Раскалинос В.Н., Смирнова З.В. Предметная неделя цикловой комиссии как инструмент развития наставничества в условиях СПО ……	73
Федотова С.М. Взаимодействие педагога-наставника с будущим воспитателем в условиях подготовки к конкурсной деятельности ……	79

Твой учитель не тот, кто тебя учит,
а тот, у кого учишься ты.

Ричард Бах,
писатель, философ и пилот

Введение

Некрасовские педагогические чтения – традиционный формат проведения Всероссийских научно-практических конференций, которые уже в двадцать шестой раз проводятся на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждениятпедагогического колледжа № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга, вызывая большой профессиональный интерес педагогического сообщества Санкт-Петербурга и России.

Неслучайно тема научно-практической конференции, которой открывается календарный год,– «Организация и содержание наставничества в профессиональном образовании». Президент Владимир Путин официально объявил 2023 год в России Годом педагога и наставника. Как отмечается в президентском указе, решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

«Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Мы видим, как растет популярность этой профессии, какие яркие и мотивированные абитуриенты приходят в педагогические вузы, с каким энтузиазмом работают, вливаются в учительскую когорту молодые специалисты, как поддерживают их опытные коллеги и наставники, как развиваются профессиональные конкурсы и как загораются новые педагогические звезды. Со своей стороны делаем все, чтобы профессия учителя вышла на качественно новый уровень. Например, поддерживаем важные законодательные инициативы по отказу от формулировки «образовательная услуга», по снижению отчетности. Также даем возможность каждому специалисту проявить свои способности в профессиональных конкурсах. Уверен, что мероприятия Года педагога и наставника станут еще одним важным шагом для повышения престижа учительской профессии». (Сергей Кравцов, министр просвещения Российской Федерации).

В этом году конференция призвана обсудить актуальные проблемы в области наставничества в профессиональном образовании и наметить перспективы работы по данному направлению. Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо как распространять программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, так и разрабатывать инновационные модели наставничества.

Субъектами кластера являются реорганизованный колледж, теперь единственный педагогический колледж в Санкт-Петербурге, РГПУ им. А.И. Герцена и региональные сетевые партнеры: детские сады, школы, учреждения дополнительного образования.

Проблемное поле Конференции

– профессиональная подготовка будущих педагогов для современного рынка труда: соответствие образовательных практик компетенциям XXI века;

– экосистемный подход в реализации системы наставничества;

– роль и значение института наставников для обновления и развития профессионального образования;

– современное наставничество: новые черты традиционной практики;

– проблемы сетевого наставничества и цифрового наставника;

– эффективные практики наставничества в профессиональном воспитании студентов колледжа.

Цель Конференции: организация продуктивного профессионального взаимодействия в условиях регионального педагогического (образовательного) кластера в целях инновационного развития системы подготовки кадров для образовательных учреждений Санкт-Петербурга и РФ.

Задачи Конференции:

1. Представить инновационный опыт реализации образовательных практик в системе профессионального образования для формирования компетенций XXI века.
2. Продемонстрировать образовательные эффекты сетевого взаимодействия в условиях регионального педагогического (образовательного) кластера.
3. Определить роль и значимость института наставников для системы профессионального образования.
4. Разработать Модель наставника регионального педагогического (образовательного) кластера.
5. Проанализировать условия, необходимые для профессионального становления и творческого роста педагогов и студентов в региональной системе педагогического (образовательного) кластера.
6. Представить возможности педагогических классов по сопровождению и профессиональному самоопределению учащихся.
7. Изучить и представить инициативы в сфере наставничества.

XXVI Некрасовские педагогические чтения

XXVI Некрасовские педагогические чтения торжественно открыли Год педагога и наставника в Колледже.

В пленарном заседании приняли участие: Корнеева Вера Михайловна, член президиума Ассоциации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования по укрупненной группе профессий и специальностей 44.00.00 «Образование и педагогические науки», заслуженный учитель РСФСР; Калинин Александр Сергеевич, директор ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж», председатель ФУМО СПО по УГПС 44.00.00 Образование и педагогические науки, канд. пед. наук; Спасская Елена Борисовна, начальник Управления межрегионального сотрудничества в сфере образования Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена», член Совета по образовательной политике при Комитете по образованию, канд. пед. наук; Жолован Степан Васильевич, заместитель директора по взаимодействию с образовательными организациями Центра опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга», канд. пед. наук; Голядкина Татьяна Александровна, председатель Совета Санкт-Петербургского регионального отделения Всероссийской общественной организации содействия развитию профессиональной сферы дошкольного образования «Воспитатели России»

Секционная работа была организована на всех шести образовательных площадках в режиме коворкингов.

На образовательной площадке «Кубинская» состоялась дискуссия «Модели наставничества и их реализация в деятельности Некрасовского педколледжа № 1». Спикерами были представлены тезисы для обмена мнениями по следующей тематике: «Модели наставничества и их реализация в деятельности Некрасовского педколледжа № 1» (спикер Парнюгина Анна Константиновна, заслуженный учитель школ РФ, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1); «Как мотивировать молодых преподавателей повышать свой профессиональный уровень» (спикер Лабинская Татьяна Анатольевна, заслуженный учитель школ РФ); «Модель наставничества для педагогического колледжа» (спикер Гончарова Ольга Юрьевна, отличник профессионального образования, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1); «Наставничество для профессионального будущего» (спикеры: Пальчун Виктория Викторовна, преподаватель, методист ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1, Васина Елена Анатольевна, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1).

По итогам работы коворкинг-зоны Кубинская была разработана Модель наставничества для педагогического колледжа.

На образовательной площадке «Новоизмайловский» состоялась работа секции «Актуальные формы наставничества в системе подготовки кадров для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами». Работа осуществлялась в форме деловой игры «Мировое кафе». Из преподавателей и студентов колледжа были сформированы три дискуссионные группы, которые перемещались по коворкинг-зонам. В каждой коворкинг-зоне рассматривались различные аспекты наставничества в системе подготовки кадров для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. Гостям конференции было предложено рассмотреть наставничество от

поступления студентов в колледж до этапа адаптации их к профессии. После выступления спикеров, участники обсуждали актуальные практики наставничества, социальных эффект от реализации данных практик, намечали перспективы развития.

В первой коворкинг-зоне рассматривалось наставничество как процесс сопровождения студентов и молодых преподавателей. Спикеры: Сандрозд Павел Петрович и Петрова Ксения Тагировна – поделились опытом наставничества в спорте, особое внимание уделили формированию профессиональных компетенций студентов для работы с детьми с ОВЗ и инвалидами. «Волонтерство оказывает значительное влияние на формирование мотивации обучающихся к работе с детьми с ОВЗ, расширяет знания, учит выстраивать социальные отношения», – отметила в своем выступлении Петрова К.Т.

Назаралиева Элина Ахмедовна описала систему наставничества при подготовке участников к профессиональному чемпионату «Абилимпикс». «Подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам – сложная работа для наставника. Замотивировать обучающегося с ОВЗ к профессиональному развитию бывает очень сложно, здесь важна личность наставника, умение найти подход к каждому ребенку». Борохова Светлана Федоровна представила перспективы развития наставничества в системе подготовки кадров для работы с детьми с ОВЗ. Спикер отметила, что система наставничества над молодыми преподавателями и студентами в колледже эффективно работает и реализуется через разнообразные формы: конкурсное движение, волонтерство, наставничество при написании дипломных проектов, консультации, сопровождение студентов на практике, профориентацию и т.д.

В итоге участники пришли к выводу, что студенты, работающие с детьми с ОВЗ и инвалидами, часто психологически не готовы к работе с этой категорией детей. «Волонтерство, участие в спортивных мероприятиях, профессиональных конкурсах дает возможность лучше узнать мир этих детей, научиться выстраивать отношения с ними, тем самым формирует профессиональные компетенции».

Во второй коворкинг-зоне рассматривалось наставничество как процесс сопровождения работодателями будущих специалистов в работе с обучающимися с ОВЗ. Спикеры: Гордиенко Татьяна Вадимовна и Цветкова Марина Павловна – рассказали об организации системы наставничества над студентами при реализации их практической подготовки в работе с обучающимися с ОВЗ. «Необходимо осуществлять комплексное сопровождение и поддержку студентов на этапе прохождения производственной практики, важно так организовать их деятельность, чтобы создать условия для максимально комфортного вхождения в профессию. Это сопровождение должно осуществляться наиболее опытными преподавателями. Важно формировать у студентов умение прислушаться к советам наставника, умение работать в паре», – отметила в своем выступлении Цветкова М.П.

Гордиенко Татьяна Вадимовна поделилась опытом создания системы комплексного сопровождения студентов и молодых специалистов на этапе вхождения в профессию «учитель коррекционно-развивающего обучения», которая реализуется в школе № 131. Уже несколько лет школа участвует в практической подготовке студентов по специальности 44.02.05 «Коррекционная педагогика в начальном образовании», учителя этой образовательной организации являются экспертами на Демонстрационном экзамене и работодателями.

В своем выступлении Савельева-Рат Елена Аркадьевна отметила, что технологии наставничества активно применяются и при подготовке вожатых Некрасовского педагогического колледжа в МДЦ «Артек». Ежегодно дети с ОВЗ и инвалидностью приезжают на отдых в оздоровительный лагерь. Важно, чтобы с этими детьми находились не просто вожатые, а наставники, умеющие работать с этой категорией детей. Наставничество обеспечивает соблюдение преемственности в подготовке вожатых, развитие профессиональных компетенцией студентов.

В итоге участники сделали вывод о том, что на этапе вхождения в профессию важно, чтобы рядом со студентом находился опытный наставник. Организации несут взаимную ответственность за качество подготовки будущих специалистов.

На третьей коворкинг-площадке рассматривалась интеграция выпускников колледжа в систему подготовки учащихся с ОВЗ. Спикерами на данной площадке являлись выпускники Некрасовского педагогического колледжа №1, учителя начальных классов (КРО) и учителя адаптивной физической культуры. Успешные молодые педагоги поделились опытом наставничества при работе с детьми с ОВЗ и их родителями.

Учитель Калупина Валерия Владимировна поделилась своим опытом работы с учащимися классов коррекции и рассказала, что, накопив определенный опыт работы, она готова поделиться им, поэтому стала наставником для молодого специалиста Бойцевой Алисы Валерьевны, которая работает первый год после окончания педагогического колледжа. «Важно, чтобы молодой педагог понимал значимость наставничества, прислушивался к наставнику, тогда все получится», – отметила спикер.

Учителя физической культуры классов с ОВЗ: Барыкин Сергей Николаевич и Барыкина Мария Константиновна – рассказали о своем пути от студента до наставника, дали рекомендации будущим педагогам и наставникам.

По итогам работы ОП «Новоизмайловский» была принята резолюция:

1. На площадке «Новоизмайловский» Некрасовского педагогического колледжа реализуется различные формы и модели наставничества.
2. Наставник, опытный профессионал, работает с менее опытным для улучшения работы и профессионального роста.

Наставничество повышает уровень профессиональной подготовки обучающихся, обеспечивает их личностное развитие.

3. Важно внедрять новые формы наставничества, например, виртуальное наставничество, когда обучающиеся колледжа и преподаватели виртуально (по телефону или с помощью социальных сетей) оказывают консультативно-наставническую помощь родителям детей с ОВЗ по индивидуальному запросу. Или наставничество через одноразовые встречи для помощи в обучении и воспитании детей с ОВЗ. Например, проведение обучающимися колледжа коррекционно-развивающих занятий, занятий по адаптивной физической культуре для детей с ОВЗ и инвалидами.
4. Внедрение новых форм наставничества будет способствовать повышению качества подготовки специалистов для работы с детьми с ОВЗ и инвалидами, созданию системы работы с детьми с ОВЗ и их семьями.

На образовательной площадке «Примакова» работали над темой «Наставничество как инструмент формирования мультискиллс для профессионального роста и самореализации выпускников колледжа».

В работе приняли участие преподаватели колледжа, гости, педагоги базовых дошкольных учреждений, школ. В качестве модераторов выступили преподаватели ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1: Вера Александровна Котрина и Елена Викторовна Харлова.

В ходе профессионального общения были рассмотрены вопросы наставничества как инструмента развития молодежных социальных инициатив; модели наставничества на педагогической практике в дошкольном образовательном учреждении, в начальной школе; наставничествов процессе реализации студенческих проектов, вопросы финансовой грамотности обучающихся; сопровождение педагогом-наставником молодых специалистов; реверсивная модель наставничества на примере родительского клуба; сетевая форма наставничества.

Самые интересные доклады представили спикеры:
Кирилюк Елена Ферапонтовна, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа» №1, Трефилова Наталья Дмитриевна, к.п.н, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа № 1: «Актуальные формы наставничества в ПОУ как условие качественной подготовки молодых специалистов»; Хаустова Юлия Александровна, методист ГБДОУ №113 Выборгского района Санкт-Петербурга: «Сетевая форма наставничества в ГБДОУ №113 Выборгского района»; Денисова Наталья Михайловна, воспитатель ГБДОУ №113 Выборгского района Санкт-Петербурга: «Совместный проект с наставником и детьми «Новогодние волшебники»; Козлова Велина Борисовна, старший воспитатель ГБДОУ детского сада № 31 Калининского района Санкт-Петербурга, Кузьмина Елена Валерьевна, воспитатель ГБДОУ детского сада № 31 Калининского района Санкт-Петербурга: «Опыт работы по реализации различных форм наставничества в ГБДОУ д/с №31 Калининского района Санкт-Петербурга»; Славинская Екатерина Евгеньевна, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа № 1, Максимова Нина Анатольевна, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа № 1, Кузьмина Тамара Владимировна, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа №1: «Реализация реверсивной модели наставничества на примере работы родительского клуба «Вместе с семьей».

Итогами работы площадки можно считать успешный обмен практиками наставничества в разных учебных учреждениях и в педагогическом колледже.

На ОП «Можайская» были выделены три коворкинг-зоны.

Участники коворкинг-зоны 1 рассматривали профессиональные возможности инструментов наставничества в становлении мастерства будущего педагога, был предусмотрен формат дискуссии «Аквариум».В коворкинге приняли участие представители различных организаций Санкт-Петербурга: директор института детства РГПУ им. А.И. Герцена Новицкая Виктория Александровна, заместительдиректора по инновационной деятельности и стратегическому развитию районной системы образования ГБУ ИМЦ Невского района Санкт-Петербурга Кукушкина Мария Дмитриевна, руководители и педагоги дошкольных образовательных организаций, а также преподаватели Некрасовского педколледжа № 1, молодые педагоги - выпускники колледжа, студенты 4 курса. В ходе выступлений и совместных дискуссий происходил взаимообмен опытом между студентами, молодыми педагогами и наставниками. Заместительдиректора по инновационной деятельности и стратегическому развитию

районной системы образования ГБУ ИМЦ Невского района Санкт-Петербурга Кукушкина Мария Дмитриевна рассказала о взаимодействии ИМЦ Невского района Санкт-Петербурга и Некрасовского педколледжа № 1 в рамках проекта «Школа молодого педагога» и реализации модели наставничества «молодой педагог-студент».

В коворкинг-зоне 2 рассматривалась система наставничества в волонтерской деятельности. В числе докладчиков были руководители волонтерских отрядов, студенты Некрасовского педколледжа № 1, поддерживающие волонтерское движение. Приглашенными гостями были студенты 3 курса. Все выступления были интересными, гости с интересом слушали докладчиков и принимали участие в обсуждении.

В коворкинг-зоне 3 уделили внимание вопросам наставничества как ресурса профессионального образования и воспитания в современных условиях. Хочется отметить доклад представителей ГБДОУ детского сада № 80 компенсирующего вида Калининского района Санкт-Петербурга: заведующего Кукушкиной Юлии Викторовны, учителей – дефектологов: Аллунан Оксаны Михайловны, Могильниковой Натальи Сергеевны «Наставничество, как эффективная система передачи знаний». Коллеги представили систему наставничества своей образовательной организации. Интересным было выступление студентов 4 курса Некрасовского педколледжа № 1, рассказывающих о мастер-классах для студентов 3 курса с использованием информационно-коммуникационных технологий. Участники отметили выступление Салькаевой Алины Маратовны, Сергеевой Анастасии Дмитриевны, Романовой Софьи Ивановны, Морозовой Полины Романовны, Варламовой Василисы Константиновны, Панаховой Юлии Рустамовны, обучающихся ГБПОУ Некрасовскогопедколледжа №1 Санкт-Петербурга «Урок памяти» Блокада Ленинград» как форма работы студентов II курса ДО с первокурсниками по патриотическому воспитанию» (научный руководитель Боброва Ирина Анатольевна, преподаватель ГБПОУ Некрасовского педколледжа №1 Санкт-Петербурга)

На площадке «Ивановская» в рамках Некрасовских педагогических чтений была проведена работа в трех коворкинг-зонах.

Под руководством Чернышевой Жанны Владимировны состоялся мастер-класс «Личностные ресурсы наставника».

В мастер-классе приняли участие педагоги колледжа и слушатели курсов повышения квалификации «Молодой педагог», специалисты реабилитационного центра сопровождения несовершеннолетних правонарушителей «Контакт».

Целью мероприятия была организация деятельности по профилактике психологического здоровья педагогов (наставников), ознакомление с приемами саморегуляции.

Были раскрыты теоретические аспекты проблемы, состоялась дискуссия о причинах, факторах риска и следствиях профессионального выгорания. Участники поделились личным опытом формирования жизнестойкости.

В ходе рефлексии участниками были отмечены ценные моменты встречи: новизна использованных практик, актуальность проблематики встречи и возможность использования полученного образовательного опыта в работе наставника.

Общим выводом для всех участников стало осознание того, что эффективность наставничества во многом определяется личностью самого наставника, его

направленностью и мотивацией к преодолению личностных затруднений, стремлением к профессионально-личностному совершенствованию.

На мастер-классе «Цифровое наставничество», где модератором была Иванова Марина Викторовна, было рассмотрено цифровое наставничество с таких ракурсов как:

- сетевое наставничество;
- дистанционное наставничество;
- метод подготовки молодежи к использованию цифровых технологий;
- реверсивное наставничество;

Одной из эффективных моделей цифрового наставничества была признана модель «учимся вместе» (первый уровень готовности), когда сходятся возможности и желания ученика и наставника. Педагог-наставник последовательно знакомится с цифровыми технологиями, советуется со своими более продвинутыми коллегами, самостоятельно разбирается с их особенностями и доводит новые знания до обучающихся.

Были выделены факторы, оказывающие влияние на развитие цифровых компетенций педагога СПО:

- глобальная цифровизация;
- развитие онлайн-обучения;
- изменение портрета обучающегося;
- расширение профессиональных требований к педагогам.

Также педагоги, пройдя тест «Цифровые компетенции педагога», смогли определить свой уровень цифровой компетенции, который составил у большинства более 70%, что говорит о том, что они разбираются в цифровых инструментах и знают, как создавать интересные задания в онлайн-формате. Их зона роста — научиться подбирать инструменты, которые помогают максимально эффективно решать педагогические задачи. Цифровые инструменты помогают повысить качество и эффективность обучения и оптимизировать работу, но не стоит забывать: любой инструмент — это лишь средство, а не цель. Надо активнее тестировать и применять разные инструменты и сервисы, обсуждать их с коллегами, накапливать опыт через реальную практику.
Многие педагоги отдалил предпочтение реверсному (обратному) цифровому наставничеству. Однако еще не все понимают необходимость цифрового наставничества как метода подготовки молодежи к использованию цифровых технологий.

В результате было создано облако слов понятия «Цифровое наставничество». Основной принцип цифрового наставничества – каждый учит каждого!

На форсайт-сессии студенческого сообщества была представлена и раскрыта тема «Модель студенческого наставничества».

Вели сессию советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Жукова Людмила Григорьевна и педагог-организатор Морозова Карина Александровна.

Участниками сессии стали студенты 1 и 2 курсов. Тьюторами – студенты 3 курса: Бакулин Артем, Вострякова Мария, Борискина Анастасия, Пыжикова Арина.

Перед участниками стояла задача разобрать сущность наставничества, цели и задачи, образ наставника и наставляемого, а также формы студенческого наставничества. Все студенты были вовлечены в продуктивную деятельность. Это был живой, эмоциональный диалог участников.

По итогам сессии каждая команда представила свой проект студенческого наставничества и дала обратную связь, что именно было для них ценно и полезно. Участники отметили, что именно совместная работа в формате диалога рождает креативные идеи, нестандартные мысли, которые заставляют по-иному смотреть на тему студенческого наставничества.

По итогам мероприятия организаторы получили следующие отзывы: «Море положительных эмоций». «Реальная возможность участвовать в жизни колледжа. Стимул к саморазвитию». «Хочу стать наставником. Спасибо организаторам».

На площадке Замшина были организованы три коворкинг-зоны.

В первой – «Школа – молодой специалист. Модели наставничества: готовим учителей» – приняли участие практикующие учителя начальной школы, преподаватели колледжа, студенты выпускных курсов. Выступающие презентовали опыт организации наставничества в тех образовательных организациях, где они работают. Учителя начальной школы ГБОУ СОШ № 619 Калининского района: Верушкина Л.А, Перминова Н.О, Мижуй А.О. рассказали слушателям секции о проекте «Перспективный учитель», который реализуется в данной школе. Заместитель директора по УВР в начальной школе МОБУ СОШ «Всеволожский ЦО» Золотова Е.В. презентовала опыт работы своей образовательной организации по поддержке молодых специалистов. Преподаватель колледжа К.Н. Школьницкая вместе со студентками группы 4-1/5: Дмитриевой Евой, Лениной Александрой и Копытиной Анастасией – поведала участникам секции о реализации идеи наставничества в рамках педагогической практики в колледже. Андреева Ж.О., преподаватель колледжа, провела мастерскую «Два слова», на которой упреподавателей и студентов была возможность окунуться в секреты педагогической технологии мастерских.

Во время работы были затронуты вопросы влияния наставничества на профессиональное развитие субъектов образовательного процесса, роли наставничества в образовательном процессе и реализации различных моделей наставничества в образовании.

Вторую коворкинг-зону «Реализация наставничества в условиях дополнительного образования детей и взрослых» открыл Голубев Никита Константинович, советник главы Калининского района по делам молодёжи, который с приветственным словом выступил перед собравшимися.

Ковалева Ульяна Юрьевна, заместитель директора по образовательной деятельности, методист ГБНОУ «Академия талантов», выступила в роли эксперта.

Спикерами: Фадеенко Ольгой Владимировной, методистом ГБНОУ «Академия талантов», Семенцовым Александром Дмитриевичем, директором ДДТ Петроградского района, Колесниковой Александрой Александровной, педагогом дополнительного образования СПб ГБУ «ПМЦ Калининский», Радаевой Светланой Владимировной, педагогом дополнительного образования Дворца учащейся молодёжи города Санкт-Петербурга – были представлены выступления по направлениям:

– конкурсные технологии в системе сопровождения профессионального развития молодых педагогов;

– интегрированные образовательные проекты в системе ОДО;

– практика реализации Программы «Наставничества» в детском творческом коллективе.

Также в работе коворкинг-зоны были представлены мастер-классы от педагогов ОДО и студентов колледжа, обучающихся по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования в разных областях деятельности: хореографии, физкультурно-оздоровительной деятельности, театральной деятельности, изобразительной деятельности и декоративно-прикладному искусству.

В рамках третьей коворкинг-зоны – «Наставничество как ресурс непрерывного профессионального развития» – были представлены 12 докладов.

В ходе панельной дискуссии спикеры и гости обсудили современное состояние и проблемы развития института наставничества в системе непрерывного образования. Нельзя не отметить высокий интерес участников и слушателей коворкинг-зоны к заявленной проблеме, так как каждый доклад сопровождался творческой дискуссией по проблемным вопросам, где участники смогли обменяться инновационными идеями и практическими разработками в данной сфере. При подведении итогов работы эксперты коворкинг-зоны, представители ЦОПП Санкт-Петербурга: Шацкая Ольга Олеговна и Самоделкина Анна Николаевна,– отметили высокий интерес к тематике конференции, что подтверждают научно-исследовательские работы и проекты, касающиеся развития института наставничества.

Студенты, преподаватели колледжа и гости конференции познакомились с педагогическими находками, которые смогут использовать в своей дальнейшей практической деятельности.

В рамках Всероссийской научно-практической конференции «Организация и содержание наставничества в профессиональном образовании» был представлен опыт Санкт-Петербурга и регионов по реализации федеральной программы наставничества, рассмотрены актуальные проблемы реализации института наставничества в условиях регионального педагогического (образовательного) кластера.

XXVI Некрасовские педагогические чтения – это обновленный формат традиционных ежегодных научно-практических конференций, отличающийся масштабностью и вовлеченностью в интеллектуальное профессиональное общение всех образовательных площадок колледжа, где профессионалы делились компетентными экспертными мнениями, искали ответы на актуальные вопросы о содержании наставничества в XXI веке.

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ КАК НАСТАВНИКА

А.В. Акимова, преподаватель
А.И. Карпенкова, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *куратор, наставничество, наставник, обучающиеся, образовательное учреждение, студенты .*

Аннотация: *статья отражает деятельность куратора учебной группы колледжа на протяжении всего периода обучения студентов в педагогическом колледже.*

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему освоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личностного развития. Таким наставником для студентов в колледже может выступать куратор учебной группы.

Куратор – одна из профессиональных функций преподавателя, связанная с педагогической поддержкой студентов разных возрастных групп. Поэтому, относя кураторство к профессиональной сфере деятельности педагога, мы считаем, что его важными профессиональными качествами должны быть педагогическая эрудиция, педагогическое целеполагание, педагогическое (практическое и диагностическое) мышление, педагогическая интуиция и предвидение, педагогическая наблюдательность, педагогический оптимизм и находчивость.

Кураторы учебных групп могут содействовать процессу культурного роста студентов, формированию определенного опыта в различных ситуациях. Не стоит понимать деятельность куратора слишком узко, как только информирующую и контролирующую. У куратора много функций, но, прежде всего, он наставник, а в современном смысле – менеджер, то есть тот, кто использует ресурсы и внутренний потенциал других людей для достижения конкретных целей [1].

Очень важно, чтобы специалист, занимающийся воспитательной работой, сам верил в то, что он делает, любил студентов, уважал в каждом из них личность и верил, что он может помочь в ее совершенствовании. Психологически мы всегда тянемся к личности, вызывающей нашу симпатию, чем-то родственную нам. В целом в личности нас привлекают те свойства и качества, которые нравятся большинству людей: доброта, справедливость, ответственность, самостоятельность, желание помочь и др.

Л.М. Васильева куратором студенческой группы называет человека, во-первых, осуществляющего воспитательную деятельность в образовательном учреждении; во-вторых, являющегося духовным посредником между обществом, профессией и студентом в освоении общей и профессиональной культуры; в-третьих, организующего

систему ценностных отношений через разнообразные виды деятельности студенческого коллектива; в-четвертых, создающего условия для развития каждой личности, в-пятых, защищающего интересы студентов. В литературе описываются следующие роли куратора:

а) информатор;

б) организатор;

в) психотерапевт;

г) родитель;

д) приятель;

е) беззаботный студент;

ж) наставник.

Все перечисленные роли встречаются на практике. Е.Я. Бельская указывает, что куратор – это связующее звено между студентом и внутренним, а также внешним социумом образовательного учреждения [2].

А.М. Глушенков и А.В Царева в своей работе указывают, что куратор выполняет следующие функции в процессе учебно-воспитательной работы: формирует и сплачивает студенческий коллектив, создает здоровый морально-психологический климат в группе; вовлекает студентов во все направления внеучебной работы в образовательном учреждении; содействует повышению академической мобильности студентов; реализует культурно-образовательные, социально ориентированные, здоровьесберегающие программы [2].

В.Д. Венцель, Е.О. Янчий и Е.О. Каргаполова определяют деятельность куратора следующими направлениями: адаптация студентов-первокурсников; повышение качества обучения студентов; содействие самореализации личности студента; профилактика правонарушений и формирование ценности здорового образа жизни; патриотическое воспитание; профессионально-трудовое воспитание; духовно-нравственное и эстетическое воспитание; творческое развитие; антитеррор [3].

И.А. Остапенко указывает, что первокурсники должны быть задействованы во внеаудиторной работе, спортивной деятельности, научной работе. Куратор должен организовывать поездки и экскурсии, обеспечивать участие студентов в работе органов студенческого самоуправления и волонтерской деятельности, а также способствовать активному погружению в учебу в течение первой недели сентября.

Куратору как наставнику необходимо первым идти на контакт и самому стараться вовлечь студента в разного рода мероприятия или в студенческие инициативы (иногда стоит просто привести студента туда «за руку»). С другой стороны, не стоит быть слишком навязчивым и держать его «под колпаком», т.к. студенчество – это особое социально-духовное состояние нынешней молодёжи, а слишком сильное посягательство на его свободу может иметь негативные последствия. При работе со студентами мы учитываем важные факторы, а именно, где и в каких условиях они воспитывались.

В начале первого курса мы проводим опрос: «Каким, на Ваш взгляд, должен быть куратор-наставник?». Ниже представлены наиболее интересные ответы:

1. Наставник воспринимает студентов как равных и на этой основе строит с ними взаимоотношения.

2. Он прислушивается к мнению подопечных, учитывает его при принятии решений.

3. Все возникшие недоразумения куратор старается уладить со студентами лично, относясь к ним, как к взрослым. И только в случае крайней необходимости обращается за помощью к родителям учащихся.

4. Он всеми силами старается встать на защиту своих студентов в учебной части при решении различных учебных вопросов.

5. Не уклоняется от неформального общения с подопечными во внеучебной обстановке, что помогает наладить с ними доверительные отношения.

Можно выделить некоторые особенности работы куратора на различных курсах обучения.

Первый курс

В первую очередь куратор знакомит студентов**:**

– с историей и традициями педагогического колледжа;
– с системой обучения в ПОУ, с ее отличием от школьной системы;
– с программой профессионального воспитания в колледже;
– с работой органов студенческого самоуправления;
– с правилами пользования библиотекой;
– с методами организации самостоятельной работы, правильным распределением труда и отдыха;
– с правилами внутреннего распорядка для обучающихся в колледже.

В период адаптации первокурсников к особенностям студенческой жизни куратор как наставник способствует:

– привлечению студентов к участию в общественной деятельности (группы, курса);
– проведению профориентационной работы на протяжении всего первого года обучения в целях погружения в педагогическую профессию;
– организации тренингов личностного роста;
– сплочению студенческой группы;
– созданию благоприятных условий для жизнедеятельности группы;
– развитию деловых качеств у студентов и их учебной активности;
– формированию и укреплению высоконравственного, патриотического мировоззрения студентов (организует тематические беседы, лекции).

Второй курс

Начиная со второго курса, после удачного прохождения адаптации, наставник уделяет внимание следующим вопросам:

– активному включению группы в жизнь колледжа, развитию самоуправления, взаимодействию с другими группами и курсами;
– стимулирования самостоятельных форм учебной деятельности студентов;
– привлечения студентов к учебно-исследовательской и проектной деятельности (участие в студенческих конференциях, СНО и тп).

Третий курс

На третьем курсе добавляется:

– участие в общественно полезной деятельности колледжа;
– выявление сложившихся профессиональных интересов студентов;
– рекомендации для отдельной категории студентов, проявивших склонность к УИДС;

– подготовка к летней производственной практике в ДОЛ;
– помощь в подготовке к практике.

Четвертый курс

На выпускном курсе перед куратором стоят следующие задачи:

– помощь с выбором темы дипломной работы, с ее практической и научной направленностью;
– поощрение творческой, самостоятельной составляющей в отношении учебной и общественной деятельности;
– посильное участие в трудоустройстве выпускников.

Особо хочется отметить следующее. На первом курсе у студентов должно формироваться целостное отношение к будущей профессии, уважительное отношение к колледжу, педагогическому коллективу, корпоративная культура. Необходимо помнить, что одна из главных целей педагогического процесса состоит в том, чтобы воспитать ответственного человека, способного в будущем самостоятельно разрешать возникающие проблемы. Поэтому контроль и наблюдение за общественной и учебной жизнью студентов должен идти по убывающей: с каждым курсом становиться все менее и менее заметным, чтобы дать простор целенаправленной активности молодого человека.

Литература

1. Образовательные ценности и ориентации воронежских студентов. Под ред. А.И. Верецкой, А.П. Дьякова. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2006. – 123 с.

2. Венцель, В.Д., Янчий, С.В., Каргаполова, Е.О. Из опыта работы куратора по адаптации студентов в техническом вузе // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 1 (22). С. 239-242.

3. Глушенков, А.М., Царева, А.В. Куратор студенческой группы как субъект управления системой воспитательной работы вуза // Academia. Педагогический журнал Подмосковья. 2016. № 4 (10). С. 9-15

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Т.С. Василенко, педагог дополнительного образования
ГБПОУ Некрасовский педколледж №1
Санкт-Петербурга

Ключевые слова: *наставничество, критерии образа наставника, добровольческая (волонтерская) деятельность, волонтёрская группа (команда).*

Аннотация: *в статье говорится о требованиях к наставнику и его роли в волонтёрской деятельности.*

Наставничество представляет собой способ передачи знаний, умений и навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям

помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Наставничество – это всегда двусторонний процесс, с одной стороны – деятельность наставника, а с другой – деятельность подопечного.

Наставничество – не инновация, оно во все времена являлось педагогической опорой [3].Например, в ремесленничестве подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию, перенимали его опыт работы.

Для успешного взаимодействия в формате наставничества следует учесть несколько фактов, представленных в таблице 1.

Таблица 1. Критерии образа наставника

Критерии образа наставника	Описание критериев
Профессионализм и наличие опыта	Уровень опыта наставника должен быть значительно выше навыков его подопечного. В таком случае взаимодействие двух сторон будет продуктивным и полезным.
Умение учить и передавать знания	Чтобы новые знания усваивались легко и эффективно, наставнику необходимо уметь налаживать контакт с людьми и прислушиваться к их проблемам, быть лояльным и наблюдательным.
Лидерство и оказание влияния	В процессе обучения важно не только понятно объяснять материал, но и увлечь рассказом, повести за собой учеников и замотивировать их к обучению.
Ответственность и организованность	Любое серьезное дело начинается с организации процессов и взятия на себя ответственности за результат. Для этого нужно составить четкий план задач и действий, которые необходимо выполнить двум сторонам в обязательном порядке. Наставник должен понимать, что он тоже отвечает за результат подопечного и от их совместной работы зависит успех человека.
Эмоциональный интеллект	Умение сопереживать, понимать чувства и эмоции ученика помогут сделать процесс обучения легким и эффективным, а также быстрее прийти к поставленной цели.

Перечисленные навыки направлены на то, чтобы человек, овладевший ими, оставался востребованным в обществе.

Стоит рассмотреть реализацию наставничества в добровольческой деятельности. В настоящее время интерес к волонтёрской деятельности возрастает, в большей степени данным движением занимается молодёжь от 18 до 23 лет, но ведь важно не только количественными показателями развивать направление, но и показывать высококачественный результат [1].

При организации добровольческой деятельности необходимо достаточное время уделять формированию у новичков-добровольцев представлений о роли и месте волонтёрства в современном обществе. Начать такую работу можно с определения понятия «добровольческая (волонтёрская) деятельность».В соответствии с Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и

добровольчестве (волонтёрстве)», *добровольческая (волонтёрская)деятельность* – это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (добровольцев).

Под волонтёрской группой (командой) подразумевается группа людей, у которых есть общий интерес – делать добрые дела; есть общие правила, есть руководитель (наставник) группы; есть сформулированный в общих чертах план работы и достаточно мягкое и мобильное распределение ролей [2]. В задачи руководителя волонтёрской команды входит:

– обучение волонтёров необходимым знаниям и опыту для эффективного и качественного результата;
– распределение обязанностей между волонтёрами;
– обеспечение команды необходимыми ресурсами;
– помощь и поддержка волонтёров при необходимости;
– организация совместного досуга и неформального общения участников команды.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Общение не должно быть ограничено формальными рамками, необходимо, чтобы диалог проходил в благоприятной психологической обстановке. Наставник должен доходчиво доносить свою мысль до подопечных, чтобы не образовывался коммуникативный барьер недопонимания. Общение между наставником и волонтёрской командой может происходить с помощью различных средств коммуникации: живое общение посредством диалога и взаимодействие с использованием сети Интернет.

Исходя из своего опыта, могу сказать, что в нашей добровольческой команде налажено общение с использованием сети Интернет: созданы беседы для представления информации по проведению мероприятий, в которых требуется волонтёрская помощь; созданы чаты в различных мессенджерах для обсуждения конкретных событий; создана беседа всех добровольческих объединений колледжа для взаимодействия студентов с разных образовательных площадок и проведения крупных общеколледжных и городских акций и событий. Безусловно, данный вид коммуникации не исключает и живое общение в следующих случаях: организация мероприятий. В большинстве случаев, события, где необходима добровольческая помощь, студенты посещают мини-группами. В такие мини-группы входят представители нескольких образовательных площадок, что способствует сближению студентов, не взаимодействующих друг с другом в учебном процессе. Таким образом, сопровождение и помощь наставника в вопросах участия подопечных в конкурсах и марафонах добровольческого направления – одна из основных задач наставника.

Наставником должен быть человек, придерживающийся альтруистических взглядов, ведь для успешной реализации программы он должен быть заинтересован в своём деле, должен иметь желание помогать подопечным, делиться своим опытом. Как уже отмечено выше, наставник должен обладать гибким и критическим мышлением, быть эмпатийной личностью, иметь развитую интуицию и рефлексивность, стремиться к самосовершенствованию, обладать оптимизмом [3]. Необходимо подчеркнуть, что всеми ранее перечисленными качествами должен обладать и хороший педагог, что

существенно помогает студентам педагогических колледжей и высших учебных заведений лучше ориентироваться в своей профессии, формировать реальное представление об образе педагога.

Наша добровольческая команда называется «Жизнь». Помогая другим, мы становимся лучше, делаем жизнь вокруг ярче и счастливее. Перед Новым годом мы ходили в социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних детей «Альмус», где вместе с воспитанниками мастерили елочки, на которых игрушками были купленные нами конфеты. И было столько радости в детских глазах! Также во Дворце учащейся молодежи Санкт-Петербурга был организован новогодний праздник «Мечты в новогоднюю ночь» для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Наша команда была волонтерами на мастер-классе «Морозные зарисовки», где дети создавали краской на холстах чудесные картины на новогоднюю тематику.

Мы команда. От каждого из нас зависит, каким будет мир вокруг, какими вырастут дети, учителей для которых готовят в нашем колледже. Поэтому мы спешим делать добрые дела, помогая и себе стать лучше.

Закончить хочется словами И.В. Гете: *«Тот, кто ничего не делает для других - ничего не делает для себя».*

Литература

1. Мерсиянов, И.В. Результаты всероссийского опроса волонтёров / И.В. Мерсиянов. – Москва, 2019. – 44 с.
2. О волонтерских группах и командах. Опыт руководителя «Даниловцев» // Школа социального волонтёрства URL: https://volonter-school.ru/2018/10/o-volonterskih-gruppah-i-komandah/ (дата обращения: 14.02.2022)
3. Федулова, И.В. Роль наставничества при организации волонтерской деятельности / И.В. Федулова // Глобус: психология и педагогика.- 2020.- №4 (39). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-pri-organizatsii-volonterskoy-deyatelnosti (дата обращения: 14.02.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ К УСПЕХУ

Е.В.Воробьева, преподаватель
О.В.Медведева, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: наставничество, педагогический дуэт, продуктивное партнерство.

***Аннотация*:** представлен опыт наставничества преподавателей педагогического колледжа в форме «педагогического дуэта».

На современном этапе модернизации системы среднего профессионального образования актуальным является вопрос наставничества как необходимого условия реализации механизмов практико-ориентированной модели обучения.

Под наставничеством мы понимаем способ передачи знаний, умений, навыков наставляемому от более опытного и знающего наставника, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки в профессиональном становлении. Это особый тип отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надёжность, умение гармонично взаимодействовать на принципах сотрудничества. Российские исследования показывают, что многие образовательные организации рассматривают наставничество как стратегически значимую технологию, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов и обучающихся через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Сергей Кириенко, первый заместитель руководителя администрации Президента России, отмечал: «Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим».

Существуют различные модели и формы организации наставничества: «педагог – ученик», «педагог – студент», «педагог – педагог», «студент – студент», «ученик – ученик». В нашем случае наставничество начиналось как «педагог – педагог». Мы – два опытных педагога – объединились в пару в рамках одного междисциплинарного курса МДК 02.04 «Практикум по художественной обработке материалов и изобразительному искусству».

Специфика нашего взаимодействия предполагает наставничество не с молодым или новым педагогом, а с опытным специалистом, располагающим ресурсами и навыками. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, оказывает методическую поддержку по учебному предмету, в поиске и разработке пособий, составлении рабочих программ и тематических планов, вдохновляет на участие в педагогических проектах, конкурсах, мастер-классах. Наставничество и совместная работа быстро переросли в творческий педагогический дуэт, девизом которого стали слова Генри Форда: «Собраться вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех.» Мы учимся друг у друга. Совместная работа создает атмосферу творческого поиска.

У нас появились интересные творческие разработки, в которых отразился современный запрос гибридного обучения на использование интерактивного оборудования и дистанционных технологий. К этой работе мы привлекли студентов, следовательно, перешли к следующей форме наставничества «педагог – студент».

Мы показали студентам, как можно использовать привычный всем MicrosoftPowerPoint не только для презентаций, но и с целью получения и закрепления знаний в игровой форме. Под нашим руководством студентами были разработаны такие игры, как «Проверь себя», «Поле чудес», «Своя игра» и др.

С помощью приложения LearningApps студенты составляют игровые задания для проверки и закрепления своих знаний. Например, игры «Найди пару», «Классификация», пазл «Угадай- ка» и другие.

Для создания уникальных, увлекательных игровых заданий нашими студентами

используется программа SmartNotebook в сочетании со SMART доской. При помощи набора электронных инструментов они создают варианты игр типа «Дополни фразу», «Рулетка», «Разложи правильно», «Найди пару» и др.

Теперь не только мы, но и студенты умело используют современное электронное устройство – документ-камеру, которая позволяет визуализировать и увеличивать объекты в режиме реального времени и создавать учебное видео.

Благодаря обмену опытом в нашем педагогическом дуэте, теперь на практических занятиях студенты активно используют QR-коды, которые помогают быстро найти алгоритмы выполнения практических заданий.

В рамках занятий нашего междисциплинарного курса, который способствует взаимному обучению, студенты активно делятся своим опытом в использовании разных материалов на мастер-классах. Периодически меняясь ролями, учащиеся обучают друг друга. Здесь наставничество перешло в другую форму – «студент – студент». Такие занятия, когда один студент принимает на себя роль наставника и учителя, проходят ярко, эмоционально, плодотворно и позволяют успешно развивать профессиональные компетенции будущих педагогов. Одним из вызовов современной итоговой аттестации студентов стал демонстрационный экзамен. Здесь без наставничества «студент – студент» не обойтись.

Полученный опыт наставничества студенты переносят в работу с детьми на практике. Среди основных задач взаимодействия в системе наставничества – помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям гибридного обучения.

Таким образом, нам удалось пройти путь от наставничества по типу «педагог – педагог» к наставничеству по типу «педагог – студент», «студент – студент», «студент – ученик», что позволило добиться эффективных результатов в профессиональном обучении студентов.

Помимо заметного повышения уровня профессионализма, мы получили опыт в формировании представления о наставничестве, его задачах и механизмах реализации. Это помогает нам систематизировать и структурировать собственные знания и опыт, расширять набор используемых винструментов передачи знания и опыта, развивать собственные навыки управления, переговоров, выступлений.

Литература

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf - Текст: электронный (дата обращения 10.02.2023).

2. Сластёнин, В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки / В.А. Сластёнин. Москва: Изд. Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2000. - С. 51-186.

МОДЕЛЬ КОМПЛЕКСНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ НА ЭТАПЕ ВХОЖДЕНИЯ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «УЧИТЕЛЬ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО И КОРРЕКЦИОННО-РАЗВИВАЮЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Т.В. Гордиенко,
заместитель директора по учебной работе, учитель
ГБОУ школа № 131 Красносельского района
Санкт-Петербурга
А.С. Филатова,
заместитель директора по методической работе, учитель
ГБОУ школа № 131 Красносельского района
Санкт-Петербурга

Ключевые слова: *педагог, осуществляющий образовательную деятельность с обучающимися с ОВЗ; молодой специалист; наставничество; наставник; наставляемый; поддержка; социальное партнерство.*

Аннотация: *авторы статьи рассматривают развитие наставничества и работу с молодыми педагогами соответствии с Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».*

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя и способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Целью наставничества является 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 всех обучающихся, молодых специалистов.

Согласно статистике последних лет, количество обучающихся с ОВЗ растет в геометрической прогрессии, таким образом, перед учреждением, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, особенно остро встает вопрос поиска педагогов и специалистов, владеющих современными методами и

приемами обучения школьников с различными нозологиями. А для более успешного вхождения в профессию и закрепления на месте работы или в должности педагога необходимо уделять особое внимание выбору наставника. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым следует выделить такие, как: развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, ускорить процесс профессионального становления учителя и обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, оказав эмоциональную поддержку и укрепив их веру в себя. Наставник оказывает влияние на повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, а также способствует созданию комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать ему актуальные педагогические задачи в области обучения и воспитания школьников с ОВЗ на высоком уровне.

Формат социального партнерства между образовательными организациями (школа – Вуз или школа – колледж) позволяет в рамках прохождения производственной практики не только познакомиться студентам с системой работы учреждения, но и продемонстрировать свои навыки и умения потенциальному работодателю. Уже на этом этапе у студентов появляется возможность определить дефициты в практике образования.

К вопросу наставничества необходимо подходить не формально. Наставник сыграет ключевую роль в становлении вчерашнего студента, а сегодня – молодого педагога, поэтому особенно важно учитывать не только профессиональные компетенции наставника, но и его личные качества. Наставник будет приходить на уроки, давать обратную связь, знакомить с методами и методиками, которые используются и успешно зарекомендовали себя в практике при работе с обучающимися с ОВЗ. Также у молодого педагога должна быть возможность посещать уроки не только своего наставника, но и других более опытных педагогов и специалистов, таким образом погружаться в систему всецело и всесторонне.

Для успешной работы молодого педагога на этапе вхождения в должность наставнику необходимо разработать индивидуальный образовательный маршрут, в котором будут отражены профессиональные дефициты и наличие пробелов, а также сроки и формат их устранений. Важным условием является то, что профессиональные трудности должен озвучить не только наставник или администрация, но и сам педагог, осуществив самоанализ. Таким образом, у всех участников образовательного процесса появляется понимание и стратегия в отношении профессионального становления молодого педагога.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели обучения и воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная

готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.Основной вариант взаимодействия в рамках наставничества: «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы, а также расширение знаний и умений наставляемого в области обучения и воспитания школьников с ОВЗ. Схема реализации наставничества представлена в таблице (приложение 1).

Организация совместной деятельности наставников и наставляемых носит поэтапный характер, а специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

В адаптационный период молодой педагог знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, наставнику достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями.В первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических адресных советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности и досуга учащихся, механизм использования дидактического, наглядного, ИКТ и других материалов. Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализа урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.), разработки программы собственного профессионального роста, выбора приоритетной методической темы для самообразования.

На проектировочном этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. Молодому педагогу предлагается заполнить анкету. Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту логику заполнения анкеты: никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста, данные, полученные в ходе диагностики, не передаются администрации школы и не влияют на оплату труда или продвижение по службе. Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др., а также станет основой для разработки индивидуального плана работы наставляемого.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения

профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития) (приложение 2). В своей работе с молодым педагогом педагоги-наставники применяют наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр. С самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога, методического объединения педагогов ОУ. Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, обучающимися и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний). Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде. Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

Оценить результаты реализации программы наставничества можно с использованием анкет обратной связи для наставника и наставляемого (приложение 3, 4). Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения. Лучшие

наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества поощряются на педагогических советах за активную общественную работу, признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики рекомендуют к тиражированию и внедрению в практику в условиях образовательного учреждения.

Приложение 1.
Схема реализации наставничества

Содержание	**Этапы**		
	Адаптационный	**Проектировочный**	**Рефлексивный**
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; Разработать адаптационныую программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального, роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе/ в колледже	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности , умения критически оценивать процесс профессионального становления и рпазвития, самостоятельно управлять процессом своего профессионального развития
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная Групповая коллективная
Средства	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа, стимулирование всех форм самостоятельности, активности в уччебно-воспитательном процессе; Формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие избранной профессии	Работа над темой по самообразованию, планирование методической работы, участие во внутрикорпоративном обучении, выявление индивидуального стиля деятельности, создание портфолио.	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация к участию в инновационной деятельности

Приложение 2.
Индивидуальный образовательный маршрут

Индивидуальный образовательный маршрут

Ф.И.О. наставника _____

Ф.И.О. наставляемого _____

Программа наставничества _____

Форма наставничества _____

Направление _____

Наименование проекта _____

Дата встречи	Изменения, которые произошли со дня последней встречи	Новый запрос	Содержание встречи	Затруднения во время встречи	Шкала удовлетвор. от 1 (ничего не понял) до 3 (все понял)
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником 0 -1 – низкий 1-2 – средний 2-3 - высокий					

Приложение 3.
Анкета удовлетворенности наставника в процессе взаимодействия

Анкета удовлетворенности наставника в процессе взаимодействия «Педагог – педагог».
Ф.И.О. наставника _____
1. Сталкивались ли Вы ранее с программой наставничества (да/нет)?
2. Если - да, то где?
Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10 , где 10 – самый высокий,

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Комфорт программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации мероприятий на выявление профессиональных предпочтений учащихся (профориентационные мероприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми теоретическими	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

знаниями с Вашей помощью										
8. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми практическими навыками с Вашей помощью	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик деятельности, включая коммуникативные практики	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны совместной деятельностью	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ждали от программы и своей роли	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Что самое главное в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Понравилось ли Вам участвовать в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Насколько Вы готовы продолжать участие в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Считаете ли Вы, что студенты, участвовашие в программе наставничества, обладают более высоким уровнем профподготовки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение 4.

Анкета удовлетворенности наставляемого в форме взаимодействия «Педагог – педагог»

Анкета удовлетворенности наставника в процессе взаимодействия «Педагог – педагог».

Ф.И.О. наставника _____

1. Сталкивались ли Вы ранее с программой наставничества (да/нет)?
2. Если - да, то где?

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10 , где 10 – самый высокий,

3. Эффективность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

программы наставничества										
4. Комфорт программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации мероприятий на выявление профессиональных предпочтений учащихся (профориентационные мероприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, направленных на развитие навыков самопрезентации, коммуникации и организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, в т.ч. на практике	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы, насколько удовлетворены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что особенно ценно для Вас в программе (напишите)										
14. Вы рады, что участвовали в программе (да/ нет)										
15. Понравилось ли Вам участвовать в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Насколько Вы готовы продолжать участие в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Насколько хорошо Вы понимаете свое профессиональное будущее	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Как возрос интерес к будущей профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Насколько программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на рабочем месте	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Литература

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020.
2. Протопопова, В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования / В.А. Протопопова, А.В. Тищенко // Интернет-журнал Мир науки.–2018.– №3. https://mirnauki.com/PDF/05PDMN318.pdf (дата обращения: 10.01.2023).
3. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан.– Казань, 2017.
4. Соколюк, Л. Д. Система работы с молодыми учителями / Л.Д. Соколюк // Интернет-журнал Все для администратора школы.– 2015.– № 8 (44) .
5. Сотников, Н. З., Сотникова, С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов / В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина, 2016.
6. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала / Л.М. Чеглакова //Экономическая социология, 2011. Т. 12.–№ 2.
7. Электронный методический журнал «Педагогический дуэт»: материалы муниципального профессионального конкурса «Лучший педагог-наставник – 2017» / ред. Зламан Е.М., Романченко В.В., Чёрная Е.М., Веселова Е.В. – муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Информационно-методический центр» – Александровск: ЗАТО, 2017, http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf. (дата обращения: 03.02.2023).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОЛОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Журавлева С.Е., преподаватель
Некрасовского педагогического колледжа № 1
Санкт-Петербург

Делай мир лучше силой своего мастерства
Девиз Союза WSI

Ключевые слова: *экологическое образование, экспериментирование, виртуальная экскурсия.*

Аннотация: *статья посвящена организации познавательно-исследовательской деятельности в экологическом образовании дошкольников на основе опыта участия в чемпионатном движении «Профессионалы» и использования инновационного оборудования в процессе проведения виртуальной экскурсии.*

Инновационное развитие системы среднего профессионального образования в Российской Федерации тесно связано с чемпионатным движением «Профессионалы», которое все посвященные знают как «Молодые профессионалы. Ворлдскиллс Россия».

Чемпионатное движение профессионалов поспособствовало созданию инновационного образовательного пространства для подготовки воспитателей детей дошкольного возраста в колледже. Опытные педагоги-наставники, эксперты чемпионатного движения профессионалов, освоив инновационное оборудование и современные технологии, получив опыт проведения чемпионатов и подготовки к ним лучших студентов, стали наставниками-новаторами для будущих воспитателей.

Мастерская по дошкольному воспитанию стала мощной базой проведения учебной практики и практических занятий по междисциплинарным курсам в рамках профессиональных модулей.

Приведем конкретный пример и представим опыт организации и проведения интегрированного занятия педагогом-наставником с использованием экспериментальной деятельности в экологическом образовании детей дошкольного возраста.

Использование познавательно-исследовательской деятельности в экологическом образовании дошкольников – одна из самых интересных и привлекающих внимание студентов тем для изучения, чему в том числе, способствует наличие современного оборудования, такого как интерактивная песочница, центр песка и воды, детская интерактивная лаборатория «Наураша». Освоение приемов работы с современным оборудованием проводилось в рамках учебной практики, организованной на базе мастерской, в рамках дополнительного образования по программам подготовки к участию в соревнованиях, а главное, – на уроках по МДК 03.03 Теория и методика экологического образования детей дошкольного возраста.

Все студенты, обучающиеся по специальности 44.02.01 Дошкольное образование, получили возможность использовать современное электронное оборудование при подготовке к занятию. Все без исключения попробовали спланировать интегрированные занятия в нетрадиционной форме. Такие занятия открывают большие возможности для

ознакомления детей с чем-то новым, необычным, недоступным, далёким, но очень привлекательным в мире природы.

Для того, чтобы проводить такие занятия, в первую очередь, студенты познакомились с особенностями проведения виртуальной экскурсии [1], нового для них вида экскурсии для детей. Как относиться к этому методу? Ведь доказано, что лучший и самый эффективный метод экологического образования и формирования экологической культуры дошкольника – метод наблюдения. Этот метод отличается именно тем, что педагог создает условия непосредственного общения с живой природой, которую дети могут увидеть собственными глазами: почувствовать запах цветка, ощутить восторг, наблюдая за джунгариком, проявить заботу о котенке, покормить зимой замерзающих птичек. А здесь вдруг виртуальная экскурсия, которая замещает живую и неживую природу видеоматериалом. Как это влияет на ребёнка? Есть ли необходимость в таких экскурсиях?

Работая со студентами в этом направлении, мы пришли к выводу, что дошкольники достаточно часто сталкиваются с вопросами, на которые невозможно дать ответы, если не создавать специальные условия для дальнейшего познания. Именно такие ситуации доказывают, что надо, использовать в работе с детьми все доступные средства, которые помогут узнавать всё больше и больше и вызовут новые вопросы, подтолкнут к новым действиям, к новым знаниям, будут способствовать формированию экологического мышления.

Это путь, по которому необходимо пройти будущим исследователям, первопроходцам, тем, кто будет делать открытия в науке, изучать нашу природу, планету. Это путь воспитания нового поколения, у которого возникнет интерес к исследованиям и к наукам.

Экологическая культура не может быть сформирована без интереса к природе, без понимания её особенностей, без умения видеть связи между живой и неживой природой, без осознания роли человека в природе, без понимания того, что человек является таким же компонентом природы, как и все другие живые существа [4]. Мы все нуждаемся в свете, тепле, пище, воздухе, воде. А сформировать представление о компонентах неживой природы и об их влиянии на живые существа помогают дошкольникам современные возможности интерактивного оборудования.

Выстроим логику интегрированного занятия по проведению экспериментальной деятельности с использованием виртуальной экскурсии.

Занятие начинается с постановки проблемного вопроса, т.е. вопроса, создающего проблемную ситуацию, требующую решения, затем следует этап выдвижения гипотезы, за которым следует работа по проверке гипотезы. Работа завершается формулированием выводов, которые делают юные экспериментаторы сначала под руководством педагога, а затем самостоятельно.

Проблемным считаем вопрос, на который дети не смогли ответить. Но им очень хочется узнать ответ на него. Получить ответ на проблемный вопрос необходимо. Для этого каждый студент продумывает свою проблемную ситуацию и формулирует проблемный вопрос, который ставится в начале интегрированного занятия. Как же получить первичные знания о том, с чем дети не сталкивались в своём опыте? Конечно, участвуя в виртуальной экскурсии! К тому же, это интересное занятие для дошкольника, ведь это кино!

Виртуальная экскурсия должна быть хорошо подготовлена [3].

В первую очередь, студентам необходимо познакомиться с санитарно-гигиеническими, педагогическими требованиями по использованию видеоматериалов в работе с дошкольниками, научиться формулировать требования техники безопасности для детей дошкольного возраста.

Во-вторых, нужно подобрать доступные и понятные по содержанию видеоматериалы, нарезать и смонтировать фильмы. Важный этап – наложение музыкального сопровождения. А самое главное – продумать и составить доступные, но научного содержания тексты для сопровождения видеофильма. Работа большая, трудоёмкая, но интересная.

Затем мы работаем над методикой проведения эксперимента. Для этого нужно хорошо знать и уметь использовать технические возможности оборудования, досконально изучить программное обеспечение, понять специфику и особенности доступных на площадке интерактивных средств.

Наконец, главная задача каждого студента – связать знания, полученные во время виртуальной экскурсии, с предстоящим экспериментом. Мы знаем много, но остаётся вопрос, на который не получен ответ. Как же в нём разобраться? Конечно, нам поможет эксперимент, который мы можем провести прямо сейчас! Вот он, момент истины! Эксперимент нам подсказал ответ на тот проблемный вопрос, который возник в самом начале. И конечно, самым интересным этапом такого занятия является именно эксперимент.

Для того, чтобы объяснить ребенку, что такое эксперимент и провести его вместе с детьми, студент должен владеть понятийным аппаратом исследования, методикой организации опытно-экспериментальной деятельности, то есть иметь базовые знания по учебно-исследовательской деятельности, чтобы вместе с маленькими экспериментаторами сформулировать проблемный вопрос, гипотезу, выбрать средства, создавать условия для проведения эксперимента, зафиксировать результаты и сделать выводы, которые помогают ответить на проблемный вопрос.

Планировать такой вид интегрированных занятийстудентам сложно, но очень интересно. Именно такого рода задания выводят студентов на более высокий уровень освоения учебного материала. В нашем случае это студенты 3 и 4 курсов, которые имеют достаточную базу необходимых знаний. Поэтому результат поражает высоким уровнем. Фактически все студенты проявляют не только репродуктивный, но и творческий уровень планирования опытно-экспериментальной деятельности с детьми. Занятия получаются интересными, необычными, удивительными, нетрадиционными.

Таким образом, можно сделать вывод о мощном влиянии стандартов Ворлдскиллс на качество подготовки воспитателей детей дошкольного возраста.

Использование технологий XXI века, как мы доказали, – это трамплин для удивительного полета в мир знаний. Новые возможности подготовки дают новое качество результатов. Это удивительное время, когда преподавателям приходится постоянно учиться, чтобы не отстать от времени, учитывать в своей профессиональной деятельности требования новых стандартов и соответствовать цифровому поколению воспитанников.

Литература

1. Александрова, Е.В. Виртуальная экскурсия как одна из эффективных форм организации образовательного процесса / Е.В. Александрова // Дошкольное воспитание. – 2019. – №10. – С. 22-24.

2. Дашкова, Е.В. Особенности организации экскурсий для современных дошкольников / Е.В. Дашкова // Педагогика и современность. – 2014. – №1. – С. 1-2.

3. Дыбина, О.В., Щетинина, В.В., Поддьяков, Н.Н. Ребенок в мире поиска. Программа по организации познавательно-исследовательской деятельности дошкольников / Под ред. О.В. Дыбиной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ТЦ Сфера, 2017. — 128 с.

4. Пискунова, Е.Н. Воспитание экологической культуры в ДОУ / Е.Н. Пискунова, И.В. Самсоненко // Молодой ученый.– 2017.– № 12 (146).– С. 536 – 539.

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ОБУЧАЮЩИМСЯ КОЛЛЕДЖА

И.А.Ищенко, преподаватель
Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *профессиональные компетенции, интериоризация базовых теоретических знаний, институт наставничества, контентный проект, цифровой контент.*

Аннотация: *статья посвящена проблеме создания инструментария, направленного на адаптацию новых педагогов к работе в школе. В качестве средства подготовки современного педагога рассматривается организация наставнической помощи с использованием цифрового контента. Статья адресована преподавателям колледжа.*

Основной задачей современного образования в Российской Федерации является формирование инициативной личности, обладающей творческим мышлением, способной принимать нестандартные решения, ориентироваться в социально-профессиональных отношениях современного общества. Нормативно-правовой базой создания модели выпускника школы являются Конституция Российской Федерации; Закон «Об образовании в Российской Федерации»; Концепция федеральных компонентов государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Отвечая запросам современного мира, школа должна соответствовать требованиям российского общества в различных сферах образовательной деятельности, в том числе и в вопросе кадрового обеспечения образовательного процесса. В школу должны прийти учителя, способные к планированию и реализации своей жизненной стратегии на основе адекватной самооценки собственных возможностей и условий самореализации в

социуме, а также владеющие общими и профессиональными компетенциями в полном объёме.

Безусловно, основой обучения будущего профессионала служит собственно образовательный процесс, в основе которого лежит повседневный труд преподавателя колледжа, направленный на обеспечение базовых знаний по предметным дисциплинам. И эта деятельность регламентирована и закреплена документально в Законе РФ «Об образовании», в котором прописана обязанность преподавателя «осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой» [1].

Очевидным является тот факт, что интериоризацию полученных базовых теоретических знаний возможно осуществить только в процессе их применения в практической деятельности. Одним из путей подготовки студентов педагогического колледжа является учебная и производственная практика, осуществляемая под руководством как школьного учителя, так и преподавателя колледжа. Это позволяет лучше адаптировать начинающих специалистов и обеспечить погружение в мир будущей профессии. Руководство опытных преподавателей в процессе прохождения практики способствует обеспечению педагогической помощи молодому специалисту с учетом его индивидуальных особенностей, уровня актуального профессионализма и коммуникативных навыков.

Таким образом, студент получает полноценное образование в колледже в ходе освоения образовательной программы как на занятиях в колледже, так и в процессе применения теоретических знаний на практике в школе.

Однако запросы участников образовательного процесса вступают в противоречие с подобной организацией учебного процесса, так как в ходе обучения у студентов возникает необходимость в общении с преподавателем за рамками лекционных или практических занятий, а преподавателю требуются дополнительные возможности организации данного общения с целью осуществления наставнического сопровождения обучающихся.

В качестве такого инструмента, направленного на адаптацию новых педагогов к работе в школе, может служить институт наставничества. Наставничество (менторство) как способ передачи знаний от старшего поколения младшему необходимо использовать в сфере образования в качестве еще одного действенного способа подготовки специалиста.

Для работы с молодым специалистом педагог-наставник должен обладать определенными качествами [2]:

– быть в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовать средства и методы, используемые в учебном процессе;

– обладать способностью нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки;

– предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности;

– уметь эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;

– уметь диагностировать, анализировать и контролировать деятельность молодого специалиста;
– быть образцом для подражания как в плане межличностных отношений, так и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

В свете современных требований к подготовке учителя начальных классов проблема включения наставничества в собственную профессиональную деятельность является актуальной для преподавателей Некрасовского педагогического колледжа. Особенно важным является участие каждого члена педагогического коллектива в процессе осуществления наставничества с целью использования дополнительных возможностей обеспечения профессионального роста обучающихся.

Однако существует проблема выбора формы осуществления консультационной помощи при организации наставничества в образовательном учреждении. Одним из путей реализации данного вида деятельности может послужить контентный проект, то есть цифровой контент следующего вида: электронные учебники и конспекты, вебинары, видеоролики и т.д. Еще одним вариантом цифрового обучения в дистанционном формате является использование тренажеров, содержащих коллекцию интерактивных заданий для обучающихся, а также предоставляющих возможность в случае необходимости обратиться за консультативной помощью к наставнику либо сокурснику в соответствии с моделью «преподаватель – студент» или «студент – студент». И здесь открывается широкое поле деятельности в образовательном пространстве колледжа, цель которой – оказание наставнической помощи, например, при подготовке к практике пробных уроков.

В качестве примера можно привести использование возможностей платформы InternetUrok.ru [3]. Сервис представляет собой структурированную библиотеку, содержащую сборник видеоуроков, в том числе и для начальной школы. Недостатком сервиса является предоставление доступа к небольшой базе бесплатного контента, а безлимитный доступ ко всем образовательным материалам возможен после оплаты подписки на ресурс. Также следует учитывать, что учебная работа в цифровой среде является неполной без интеграции ресурсов и инструментов с других платформ, таких как «Яндекс. Учебник» и «Учи.ру». Платформа «Учи.ру» предоставляет доступ к записям онлайн-уроков для 1-4 классов по математике, русскому языку и окружающему миру. Учитель и ученики имеют возможность получить доступ к данным видеоматериалам для изучения новой темы или повторения изученного материала. Платформа также предоставляет вебинары для преподавателей об организации цифрового обучения и необходимых для этого инструментах.

Наставническая деятельность преподавателя заключается не только в рекомендации возможности обращения к данному ресурсу при проектировании урока. Спектр помощи включает необходимость совместного осуществления лингводидактического анализа видеоуроков, представленных в видеотеке, и оказания консультационной помощи в процессе модификации уроков в соответствии с требованиями нового ФГОС НОО.

Таким образом, цифровой контент содержит потенциальные возможности для разработки механизмов осуществления наставнической деятельности преподавателей Некрасовского колледжа.

Литература

1. Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ последняя действующая редакция от 29.12.2022. https://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/
2. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода, Е.А. Фатнева; под ред. Е.Н. Мясищевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021 – 124 с.
3. Анализ цифровых образовательных ресурсов и сервисов для организации учебного процесса школ / И.А.Карлов, Н.М.Киясов – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 72 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ТЕКСТАМИ ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ПРОИЗВЕДЕНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧИТАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТА: КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД

О.П. Ильина, преподаватель,
Е.В. Михненко, преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *гипертекст, тексты «новой природы», кластерный подход, структурирование текста, мелкие текстовые структуры, мультимедийные дидактические игры, неформальная педагогика, педагогическое сопровождение, цифровые технологии в образовании, читательская компетенция, электронный и бумажный текст.*

Аннотация: *в статье говорится об организации работы с текстами художественных произведений на уроке литературы: в качестве инструмента для развития читательской компетенции обучающихся рассматриваются способы анализа текста, соответствующие модели «новой грамотности». Предлагаемые обучающимся способы исследования текста являются формой педагогического сопровождения для овладения «новой грамотностью».*

В век повсеместной информатизации и внедрения компьютерных инноваций происходит вытеснение книги из круга интересов современных детей и подростков. Эта проблема, а вместе с тем проблема формирования читательской компетентности, на сегодняшний день стоит достаточно остро. Неслучайно Концепция преподавания русского языка и литературы, утверждённая Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2016 года № 637-р, особо выделяет проблему формирования читательской компетенции обучающихся.

В последнее время учащиеся всё больше воспринимают чтение как труд, который не приносит им эстетического наслаждения. В.Ф. Асмус же утверждает, что чтение должно восприниматься не только как отдых и познание чего-то нового, интересного, но и как интеллектуальный труд, умственная работа. Как соединить эти две составляющие чтения? Какие найти пути для того, чтобы чтение стало для наших учеников и трудом, и

наслаждением? Для решении этой проблемы призовём на помощь приёмы анализа текста художественного произведения.

«Похищенные у стихии, приведённые в гармонию звуки, внесённые в мир, сами начинают творить своё дело… Слова поэта суть уже его дела. Они проявляют неожиданное могущество: они испытывают человеческие сердца… Нельзя сопротивляться могуществу гармонии, внесённой в мир поэтом… Но её чувствуют все, только смертные – иначе, чем бог-Моцарт»,- пишет А. Блок в статье «О назначении поэта». В этих словах видим две очень важные мысли [2]:

1. Художественные произведения - предмет изучения курса литературы - «проявляют неожиданное могущество»: они входят в сердца и души учеников, не спрашивая разрешения. Прочитанные в классе строки способны дать намного больше, чем самые умные и интересные рассуждения об искусстве.

2. Сильный текст и удачно заданный вопрос - залог успеха на уроке. Но… помните – «Когда бы все так чувствовали Гармонию!» Это Сальери. Не гений, но Мастер – он умеет разъять Гармонию, знает, как она устроена. Тем сильнее, ярче наслаждение этой гармонией, мастерством художника. На уроках необходимо «разъятие» гармонии - анализ художественного текста.

Итак, первое: на уроке должен быть текст, текст и ещё раз текст! И второе – «Когда бы все так чувствовали силу гармонии! <…> Смертные – иначе!» Им надо помочь почувствовать гармонию. Но как? Расскажем о собственном опыте работы с текстом на уроках литературы.

Инновации, широкое применение цифровых технологий в образовании – характерные черты современности, когда неотъемлемой частью нашей жизни становится электронная среда. Уже выросло поколение, для которого она естественна с рождения. Никого не удивляет электронная книга в руках пожилых людей. Старшеклассники с помощью смартфонов свободнее ориентируются в произведениях, изучаемых на уроках литературы, редкий из которых проводится без использования электронного текста, демонстрируя его преимущество перед текстом бумажным.

Сравнительно недавно в литературоведении появился термин для обозначения «текста ветвящегося или выполняющего действия по запросу», но сам «гипертекст» существовал давно. С развитием цифровых технологий «слои» этого текстового «пирога» стали видимыми и доступными каждому, стоит лишь нажать на гиперссылку.

Тексты «новой природы» отказываются от линейности, сжимают объёмы, дублируют различные знаковые системы в отражении содержания. Созданные в форме комикса, презентации, инфографического изображения, рисованных заметок, они воздействуют на все органы чувств, учитывая особенности восприятия разных людей, и при этом успешно решают образовательные задачи.

Казалось бы, современный молодой читатель легче прочтёт то, что не написано, поймёт скрытую в контексте мысль: ведь он прекрасно ориентируется в «слоёном пироге» цифровых текстов.

Но, увы! Вопросы и задания на выявление скрытых смыслов, на рождение ассоциаций вызывают большую трудность у наших «продвинутых» в цифровых технологиях учеников. Умение нажимать на кнопки не развивает воображение и творчество, а память не сохраняет добытые с лёгкостью знания.

Читательская компетентность не формируется большим количеством книг, даже

самых хороших, но прочитанных в кратком изложении. Конечно, цифровая среда облегчает процесс образования, но не развивает очень важные для человека воображение, память, мышление. Именно поэтому её место в процессе обучения должно быть четко определено: служить! То есть обратить к книге, заинтересовать, побудить прочитать, помочь понять.

Каковы же пути воплощения этих задач литературного образования в жизнь? Сформулировать кратко их можно следующим образом:

Научить читать то, что написано.

Научить понимать то, что написано.

Научить понимать то, что не написано.

Последний критерий читательской компетентности - умение понимать скрытые смыслы – самый труднодостижимый. Определить идею произведения, увидеть способы выражения авторской позиции, - эти критерии глубокого полноценного читательского восприятия достигаются с помощью анализа художественного текста.

Трудно переоценить актуальность проблемы изучения текстов. Методика преподавания литературы предлагает множество приёмов аналитической работы с текстами художественных произведений. Путеводителем в этом направлении могут служить методические разработки ученых-филологов М.П. Воюшиной, Т.В. Рыжковой, Т.Г. Галактионовой. Творческое применение их методов постараемся отразить в этой статье.

В настоящее время исследователями (педагогами, психологами, филологами) отмечается тенденция качественного изменения природы текста: на смену достаточно традиционной вербальной конструкции, дополненной иллюстрациями и элементами простейшей графики (таблицы, схемы, диаграммы), приходят тексты, для которых характерны гипертекстуальность, синтез мультимедийности и вербальных структур, активное использование инфографики, дополненной реальности и иных элементов выражения смысла. Подобные тексты понятны читателю и уже привычны для него [6].

Что же происходит на уроках литературы? Современные дети погружаются в линейный текст, в некоторой степени уже неродной им. Выясняется, что цифровому, «насмотренному» поколению трудно читать текст «без картинок»…

При этом в организации анализа художественного произведения одним из важных является принцип «текст рождает текст», и для школьной практики по-прежнему важны традиционные, любимые всеми сочинения, изложения. Мы не собираемся отказываться от них. Но чтобы «словам было тесно, а мыслям просторно», надо хорошо потрудиться. Разные по форме сочинения: эссе, письмо, странички из дневника, рассказ, очерк, статья, путевая заметка - выполняются только после глубокого анализа текста произведения.

Сами способы анализа должны соответствовать модели «новой грамотности», характерной для XXI века. Предлагаем обучающимся создавать тексты, признаки которых - отказ от линейности, сжатие объёмов, ориентация на «мелкие текстовые структуры», дублирующий характер различных знаковых систем в отражении содержания, рост интерактивности, развитие форм обратной связи, появление «новых форм авторства». Приведём примеры заданий: просим обучающихся создать облако тэгов, рекламу книги, буклет, флипбук, буктрейлер, комикс или лэпбук…[1].

Мы перечислили далеко не все виды текстов «новой природы», суть которых, на самом деле, не так уж и нова, - это тексты, способные в цифровую эпоху по-новому сказать о старом. Невольно рождается ассоциация: герой Мольера на старости лет узнаёт, что всю жизнь он говорил прозой. Сегодня уже утрачивают новизну такие приёмы изучения текста, как «Ромашка Блума», «Шесть шляп мышления Боне», «Двойной дневник», «Таск-анализ» (Тезис - Анализ - Синтез - Ключ) и различные виды таблиц. Но все эти приёмы по-прежнему востребованы на уроках литературы.

Кластерный подход находит своё место на уроках анализа текста: определение основной темы влечёт за собой выделение подтем, что и оформляется в виде «грозди» мыслей – кластера. При анализе поэтического произведения поток ассоциаций, который рождает метафорический текст, также хорошо складывается в «гроздь» слов-определений.

Распространенным способом структурирования текста является оформление его в таблицу. Создание таблиц – важнейший метод структурирования, полезный как на стадии осмысления, так и переработки материала. Рассмотрим несколько видов интересных упражнений, связанных с созданием таблиц.

Упражнение «Двойной дневник» даёт возможность читателям тесно увязать содержание текста со своим личным опытом. Особенно полезны двойные дневники, когда учащиеся получают задание прочитать какой-то большой текст дома, вне учебной аудитории.

Для оформления «Двойного дневника» лист делится на две части. С левой стороны записываются фрагменты текста, которые произвели наибольшее впечатление, вызвали какие-то воспоминания или ассоциации с эпизодами из собственной жизни. Возможно, возникли определённые аналогии из предыдущего опыта. Что-то просто озадачило или вызвало в душе резкий протест. С правой стороны предлагается дать комментарий: что заставило записать именно эту цитату? Какие мысли она вызвала? Какие вопросы возникли?

Читая текст, учащиеся должны время от времени останавливаться и делать подобные пометки в таблице. Такой приём заставляет быть более внимательным к прочитанному. Педагог может договориться с учащимися о каком-то конкретном количестве выписок, которые будет необходимо сделать.

Остаться с текстом «наедине», задуматься, вступить с автором в диалог – вот возможности, которые открываются студентам.

«Ромашка Блума» – один из приёмов технологии развития критического мышления. «Ромашка» состоит из 6 лепестков, каждый из которых содержит свой тип вопросов. Этот приём широко используется в обучении и ценен тем, что способствует мыслительной деятельности, развивает познавательный интерес, помогает услышать мнение друг друга, учит работе с текстом, осознанному чтению.

Приём «Ромашка Блума» учит задавать разные по сложности вопросы, которые помогают определить уровень развития критического мышления и понимания материала. Это бесценный приём для развития читательского восприятия, уровни которого определяются по умению задавать вопросы к тексту. Неслучайно вопросы называют инструментом познания.

Интереснейший метод работы с текстами на уроках литературы предложен автором «Неформальной педагогики» Димой Зицером [5].

Текст читают вслух по очереди все участники каждой группы, на которые разделён класс. Когда чтение текста завершено, начинается его обсуждение, провоцирующим и организовывающим инструментом которого является вопрос. По прочитанному материалу каждая группа составляет вопросы, а после обменивается ими с другими группами.

Метод хорош не только возможностью углубиться в текст, увидеть «скрытые» смыслы; предполагая командную работу, он позволяет развивать коммуникативные учебные навыки.

Многообразие рассмотренных нами приёмов развития читательской компетентности обучающихся позволяет выбрать наиболее подходящие: мы успешно применяем на уроках для резюмирования читательских впечатлений синквейны, лимерики, кластеры. Благодаря опыту работы по применению этих приёмов, нами создана программа факультативных занятий «Диалоги с текстом», цель которой – организация анализа текста в соответствии с современными подходами к образованию. Программа реализовывалась в работе факультатива. Главный результат «Диалогов...» – возросший интерес к художественным текстам, литературе в целом и развитие читательской компетентности участников.

Работать с текстами художественных произведений, кроме перечисленных способов, нам помогают современные образовательные технологии. Заметим: практика использования мультимедийных дидактических игр показала, что эта форма занятий вызывает интерес учащихся, соответствует их возможностям и помогает становлению читателя. Разработанные преподавателями и студентами колледжа мультимедийные дидактические игры по литературе: «Тайны Серебряного века», «Ещё не раз вы вспомните меня…(творчество Н. Гумилева)», «Народ и революция» (литература 20-х годов XX–ого столетия), «Серебряный дождь», «В Петербурге Достоевского» – нашли живой отклик у обучающихся и дали возможность многоуровневой практической работы с текстом.

Спектр применения данных дидактических игр по литературе действительно широк: ведь использование этого материала возможно на разных этапах урока. Так, в начале изучения темы игровая технология вызовет интерес учащихся, на этапе анализа расширит, уточнит, углубит знания, а на заключительных занятиях оценит их.

Благодаря возможностям интерактивных досок (устройства Mimio; SMART), насыщаем вопрос разного рода «подсказками» (это могут быть тексты, иллюстрации, портреты, музыкальные произведения и пр.), всё, что позволяет расширить представления студентов о предмете изучения.

Знакомство с кластерным подходом в образовании позволило выстроить модель взаимодействия преподавателей литературы с педагогами других дисциплин. Реализация проектов «Книга на уроке», «Читая, рассуждаем», методика которых разработана в учебном модуле «Успешное чтение» дала возможность привлечь обучающихся к прочтению текстов художественной литературы с позиций психологии, истории, педагогики, истории [4].

Применение на уроке разнообразных способов изучения литературных текстов, использование цифровых технологий и проектной деятельности помогает сделать процесс обучения более глубоким, позитивным, интересным как для учителя, так и для ученика, развивает читательскую компетентность обучающихся.

Литература

1. Аствацатурова, Г.О., Кочегарова Л.В. Эффективный урок в мультимедийной образовательной среде: практическое пособие. - Москва: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2015. –176 с.

2. Блок, А.А. О назначении поэта: собрание сочинений в восьми томах / А.А. Блок.– Москва: Государственное издательство художественной литературы, 1960-1963.

3. Богданова, О.Ю. Теория и методика обучения литературе: учебник для студ. высш. пед. учеб.заведений / О.Ю. Богданова, С.А. Леонов, В.Ф. Чертов; под ред. О.Ю. Богдановой. – 4-е изд., стер. – Издательский центр «Академия», 2007. – 400 с.

4. Галактионова, Т.Г. Учимся успешному чтению: учебно-методический комплект для реализации междисциплинарной программы «Стратегии смыслового чтения и работы с текстом» в начальной школе: рабочая книга учителя / Т.Г. Галактионова и др.- Москва: Просвещение, 2012. – 96 с.

5. Зицер, Д., Зицер, Н. Практическая педагогика: азбука НО / Д. Зицер, Н. Зицер// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rulit.me/books/prakticheskaya-pedagogika-azbuka-no-read-363297-1.html (дата обращения: 01.02.2023)

6. Казакова, Е.И. Тексты новой природы: закономерности и технологии развития современной грамотности в условиях качественной модернизации современного текста / Е.И. Казакова // На путях к новой школе. 2014. Т. 1. С. 4–7.

РАБОТА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ КВАЗИПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОО

А. А.Калязина, воспитатель
ГБДОУ детский сад №50 Приморского района
Санкт-Петербурга
С. Е.Коробова, воспитатель
ГБДОУ детский сад №50 Приморского района
Санкт-Петербурга
С. И. Леденева, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *квазипрофессиональная деятельность, наставничество, наставник.*

Аннотация: *в статье рассмотрен метод наставничества в процессе квазипрофессиональной деятельности студентов педагогических колледжей. Выделены особенности данного метода и освещены приёмы, используемые при подготовке студентов к организации взаимодействия с детьми дошкольного возраста.*

В статье представлен опыт применения наставничества в сопровождении педагогической практики студентов, обучающихся по специальности 44.02.01

Дошкольное образование на базе ГБДОУ детского сада №50 Приморского района Санкт-Петербурга.

2023 год в России провозглашен как Год педагога и наставника в президентом Российской Федерации В.В. Путиным еще в 2021 году. По словам президента, «в знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога» [1].

В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года приоритетным направлением указано обеспечение соответствия педагогов их профессиональной компетентности, вызовам современного общества. Это в полной мере относится и к специалистам в области дошкольного образования [2]. Теоретические знания студенты получают на базе колледжей с целью их дальнейшего применения в своей профессиональной деятельности. А на практику приходят в дошкольные учреждения. Очень важно, кто в этот момент окажется рядом с начинающим педагогом.

В литературных источниках можно встретить несколько определений понятия «наставник»:

1. Наставник – опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению будущими воспитателями профессиональными компетенциями [3].

2. Высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку [4].

3. Лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте, ставящее акцент не на теоретическом курсе, а на формировании практических умений и навыков [4].

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что наставник должен быть работником опытным, обладающим коммуникативной культурой, инициативным, ориентирующимся в новых технологиях, способным доходчиво доносить до обучаемого нужную информацию. Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [5].

В качестве ключевых понятий наставничества можно выделить следующие: направлять, оказывать помощь, поддерживать в выборе пути, в совершенствовании [6].

Анализ методической, педагогической, философской литературы позволяет определить предмет, цель, функции наставничества. Предмет наставничества – процесс передачи опыта профессиональной деятельности специалиста-воспитателя; формирование профессиональных и личностных компетенций педагогических работников. Цель наставничества – оказание помощи будущим педагогам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие профессионального мастерства.

Функции наставничества:

- мотивирование на предстоящую деятельность, поддержание к ней интереса;
- инструктирование обучающегося по алгоритму выполнения заданий практического обучения;
- знакомство студентов с образцами лучшего педагогического опыта;

- осуществление методического сопровождения обучающихся;
- выявление затруднений в профессиональном становлении будущих воспитателей и определение путей их устранения через включение процессов саморазвития и самосовершенствования;
- осуществление контрольно-оценочной деятельности профессионального становления студента в процессе профессиональной практики.

Принципы наставничества:
- принцип компетентностного подхода;
- принцип сотрудничества и партнерства;
- принцип развернутой методической поддержки студентов в профессиональном становлении;
- принцип деятельностного подхода к организации практической подготовки;
- принцип развивающей направленности и результативности [3].

Квазипрофессиональная деятельность – это деятельность, в ходе которой, во-первых, усвоенное студентами ранее выступает в качестве средств, инструментов профессиональной деятельности; у них формируется устойчивое умение опираться на теоретические положения в практической деятельности; во-вторых, стимулируется прирост новых знаний и умений, необходимых для решения встающих задач [7].

Квазипрофессиональная деятельность организуется на базе дошкольных образовательных организаций. Производственная практика является одним из важнейших этапов подготовки будущих воспитателей. Она выступает связующим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студента, закладывает основы успешного формирования общих и профессиональных компетенций. Наставниками для студентов становятся воспитатели, обладающие необходимыми педагогическими компетенциями.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи будущим воспитателям при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогической науки и методики дошкольного образования.

Основные методы работы педагогов-наставников с будущими воспитателями: мастер-классы, беседы на различные методические темы, открытые занятия, проектная деятельность. Особое внимание наставник уделяет поддержке инициативности, творческому поиску, самостоятельному развитию будущего педагога.

Наибольшую сложность для преподавателей (руководителя практики, наставников) при подготовке студентов к будущей профессиональной деятельности представляет развитие их профессиональной мотивации. По словам Н.А. Бакшаевой, «профессиональная мотивация не формируется, если в учебном процессе не представлены те или иные элементы будущей профессиональной деятельности, ее контекст [8].

Квазипрофессиональная деятельность охватывает весь процесс обучения в образовательном учреждении, включает в себя блоки подготовки студентов на непрерывной основе и предполагает постоянный контакт студентов, преподавателей и специалистов-практиков. Рассматривают ее как деятельность профессиональную по

содержанию и учебную по форме, в результате выполнения которой студенты приобретают опыт самостоятельного проектирования отдельных элементов будущей профессиональной деятельности [9].

Профессиональную деятельность педагога дошкольного образования можно условно разделить на компоненты, которые будут осваиваться студентами относительно автономно в процессе решения отдельных задач. К ним можно отнести прогностическую и проектировочную, конструктивную, организаторскую, коммуникативную и рефлексивную деятельность.

Проектировочный компонент включает в себя перспективные цели обучения и воспитания, а также стратегии и способы их достижения. Конструктивный компонент отражает особенности конструирования педагогом собственной деятельности и деятельности детей с учетом ближайших целей обучения и воспитания. При планировании образовательной деятельности и режимных моментов, особое внимание обращается на необходимость планирования времени, что позволяет избежать ошибок при написании конспектов и проведении занятий.

Организаторский компонент определяет умения педагога продумать как собственную деятельность, так и деятельность детей. В ходе педагогической практики мы предоставляем обучающимся методическую литературу, знакомим их с образовательной программой детского сада, рабочей программой группы и календарно-тематическим планированием, даём подробную информацию о режиме дня.

Коммуникативный компонент характеризует специфику взаимодействия педагога с ребенком. Создать условия для идеальной педагогической практики студентов в детском саду – сложная задача для сотрудников ДОО. Мы проявляем заботу о студентах, сопереживаем их трудностям, вселяем веру в собственные силы, поощряем успехи, помогаем организовать деятельность с детьми, демонстрируем правила взаимодействия с ребятами.

И наконец, рефлексивный компонент предполагает сравнительный анализ запланированного и выполненного. После проведённых занятий нами проводится беседа со студентами, чтобы в спокойной обстановке обсудить, что получилось, а что нет, отметив, в первую очередь, положительные стороны и тактично порекомендовать методы и приёмы, которые в дальнейшем помогут предупредить ситуации неуспеха.

Анализируя процесс и результаты практики, наставник учитывает несколько аспектов: понял ли студент цель практики, какие возникли затруднения, насколько молодой педагог удовлетворен содержанием практики, как повлияла педагогическая практика на профессиональное самоопределение и жизненные планы студентов.

Одна из трудностей, с которой сталкиваются обучающиеся при прохождении педагогической практики, – психологическая неготовность выступить в роли воспитателя. Помощь в решении этой проблемы оказывает наставник. Продумывая организацию педагогической практики, он ориентируется не только на выполнение программы, но, прежде всего, старается подходить к каждому студенту как к уникальной личности, помогая ему раскрыть свой потенциал, вселяя в него уверенность.

Вторая трудность связана с переводом теоретического знания в плоскость решения педагогических задач. Наиболее частой проблемой в общении с детьми является неумение студента одновременно грамотно и доступно объяснить учебный материал, интегрировать знания из различных образовательных областей.

Пример наставника может помочь студенту выстроить свой дальнейший маршрут в освоении профессии, стать побуждающим фактором непрерывного образования и личностного роста.

Важно отметить, что, несмотря на все сложности, большинство студентов оценивают практику как положительный опыт и меняют отношение к педагогической профессии в лучшую сторону, то есть готовы рассматривать профессию воспитателя в качестве выбора жизненного пути.

Как показывает опыт, начинающие воспитатели (студенты) боятся собственной несостоятельности, боятся совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики руководителей практики, опытных воспитателей, но бывает и наоборот, когда неопытный студент бывает излишне самоуверен. Взаимодействие со студентами полезно и опытным специалистам, оно стимулирует их развиваться и повышать свою методическую компетентность.

Таким образом, квазипрофессиональная деятельность в условиях дошкольного образовательного учреждения обладает огромным потенциалом как для сотрудников ДОУ и для преподавателей педагогического колледжа, так и для начинающих педагогов. В вышеназванных условиях можно реализовывать такие формы наставничества, как учитель-ученик, ученик-ученик.

Литература

1. Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина на встрече с лауреатами и финалистами конкурса «Учитель года России», 05.10.2021.

2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 года №996-р.

3. Никулина, И.Н., Харитонова, А.Г., Щемелева, О.И. Наставничество в руководстве педагогической практикой студента. Опыт реализации в ИРКПО по специальности 44.02.01 Дошкольное образование/ И.Н. Никулина, А.Г. Харитонова, О.И. Щемелева,// Проблемы современной науки и образования, –2018. – С.89-94.

4. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М.Вишнякова. – М.: НМЦ СПО, 1999.– 538 с.

5. Воронин, А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ – УПИ, 2006.

6. Фролова, С.В., Базарнова, Н.Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий / С.В.Фролова, Н.Д. Базарнова,// Проблемы современного педагогического образования, 2018. – 213. – 215 с.

7. Белкина, В. Н. Базовое дошкольное учреждение как условие профессиональной подготовки специалистов для системы дошкольного образования [Текст] / В. Н. Белкина, Т. Н. Зятинина // Детский сад от А до Я. – 2006. – № 3. – С. 154-159

8. Бакшаева, Н.А. Развитие познавательной и профессиональной мотивации студентов педагогического вуза в контекстном обучении / Н.А. Бакшаева.– М., 1997.

9. Моисеева, Ю. А.Подходы к моделированию квазипрофессиональной деятельности студентов / Ю.А. Моисеева. Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 5 (110), С. 74-80.

НАСТАВНИЧЕСТВО НАД ОБУЧАЮЩИМИСЯ В ХОДЕ РАБОТЫ НАД ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРОЕКТОМ (НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ)

В.Н. Капустникова , преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж №1,
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *проектная деятельность, наставник, универсальные учебные действия, методологические компетенции, чек-лист.*

Аннотация: *проектная деятельность как одно из направлений учебной работы призвана решать задачи, предусмотренные Федеральным государственным образовательным стандартом. Привлечение обучающихся к проектной деятельности формирует коммуникативные и исследовательские навыки, умение определять проблемы и находить пути их решения, а также повышает интерес к учёбе. Статья содержит материалы из опыта применения методов и технологий проектной и учебно-исследовательской деятельности.*

Одним из требований реализации программы среднего общего образования является выполнение обучающимися первого курса колледжа (на базе 9 класса) индивидуального проекта.

В современном понимании проектная деятельность – это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы, которая должна завершиться вполне реальным практическим результатом, оформленным тем или иным образом. Метод проектов не является принципиально новым. Он возник ещё в 20-е годы XX века. Его называли также методом проблем и связывали с идеями гуманистического направления в философии. Предлагалось строить обучение на активной основе через целесообразную деятельность обучающегося, ориентируясь на его личные интересы именно в этом знании. Крайне существенно показать обучающимся их личную заинтересованность в приобретаемых знаниях, которые могут и должны пригодиться им в жизни. Важно, чтобы проблема была взята из жизни, вытекала из социальных реалий, с которыми сталкивается обучающийся, то есть была одновременно и знакомой, и значимой для обучающегося. Преподаватель может посоветовать новые источники информации, может подсказать и направить мысль обучающихся в нужное русло. Но в итоге обучающиеся сами, самостоятельными усилиями должны решить проблему. Задачей проектной деятельности является прежде всего воспитание людей, способных к самостоятельному мышлению. Проектная деятельность развивает у обучающихся критическое мышление. Совершенствует коммуникативные, исследовательские навыки. Учит работать с информацией, учит формулировать проблемы и предлагать пути их решения. Это как раз всё то, чего требует современный ФГОС общего образования.

Индивидуальный проект – это особая форма организации деятельности обучающихся. К сожалению, обучающиеся не всегда готовы к выполнению данного вида работы, так как у них не в недостаточной степенинакоплен опыт учебно-исследовательской и проектной деятельности, не всегда в должной мере сформированы

универсальные учебные действия, что не позволяет им достичь практико-ориентированных результатов образования.

Работа над индивидуальным проектом должна помочь обучающимся сформировать методологические компетенции проектно-исследовательской деятельности. Кроме этого, как правило, индивидуальный проект по обществоведческой тематике нацелен на обращение к российской действительности.

Для педагога работа над индивидуальными проектами обучающихся также представляет определённые сложности. По сути преподаватель становится наставником. Необходимо научить обучающихся самостоятельно добывать знания, используя различные источники информации. Нужно научить планировать свою работу и в целом научить культуре интеллектуального труда. Для учащихся важно уметь осуществлять самоконтроль и при этом объективно оценивать результаты собственного труда.

Крайне важно донести до обучающихся разницу между докладом/рефератом и проектом. Результаты проекта должны носить вполне определённые практические результаты. Проект – это сложная деятельность, направленная на решение проблемы в какой-либо области. Реферат – это работа, прежде всего связанная со сбором информации и раскрытием сути изучаемого вопроса. Проект представляет собой более сложную работу, так как обязательно предполагает наличие «продукта». Любой проект начинается с выявления какой-то проблемы. Исходя из требований к проектам, она должна существовать за пределами школьной программы и несомненно представлять интерес для обучающегося. Целью здесь является нахождения разумного или креативного способа решения проблемы и публичного представления конечного продукта труда. Характер проектной деятельности может быть разным. В одних случаях присутствует научно-исследовательская направленность, в других – социальная, а иногда упор делается на изготовление какого-либо пособия.

Проект позволяет обучающимся применить по назначению свой потенциал, проявить лучшие способности и даже открыть в себе новые возможности. Здесь необходимо показать индивидуальность, опираясь наимеющиеся знания и опыт. Важно также то, что названный процесс осуществляется при взаимодействии обучающихся и преподавателя. Если итогом проекта может стать, например, буклет, социальный ролик или интересное изделие, то реферат – это несколько иной продукт, представляющий собой оформленное по правилам изложение материала.

В этом случае преследуется цель развернуто раскрыть выбранную тему, показать мнения разных авторов по рассматриваемому вопросу, осмыслить все изученное и в заключение сделать грамотный вывод. Чтобы справиться с заданием, важно уметь в большом объеме информации находить то, что нужно, сортировать сведения, ориентироваться в данных и фактах. В чем разница между проектом и рефератом? В том, что в первом варианте важным этапом является эффектная презентация плодов своего труда. При этом необходимо рассказывать, показывать, пояснять и отвечать на вопросы. Между тем выполненный реферат иногда достаточно в срок сдать преподавателю.

Прежде чем приступать непосредственно к работе над проектом, необходимо осуществить предварительную работу. Дело в том, что несмотря на возраст, обучающиеся опыта подготовки проектов не имеют. Поэтому первым этапом работы выступает именно предварительная работа над проектом, в ходе которой необходимо рассказать о структуре проектной деятельности, о классификации проектов по

различным основаниям, объяснить разницу между различными проектами и специфику работы над каждым из них. Из опыта работы скажу, что часто обучающиеся выбирают для себя исследовательский тип проекта, в то время как именно он является одним из наиболее трудных.

На наш взгляд, можно выделить следующие требования к выполнению проектов:

- наличие значимой задачи, требующей обществоведческих знаний;
- практическая значимость предполагаемых результатов;
- самостоятельная индивидуальная деятельность обучающихся;
- структурирование содержания проекта;
- использование методов социального познания.

Вышеперечисленные требования должны красной нитью проходить через все стадии проекта: начинаем от представления и формулирования темы проекта, планирования и осуществления собственно самого проекта до представления и оценки проекта.

Выбор темы проекта представляется весьма непростой задачей. В большинстве случаев преподаватель предлагает список возможных тем проектов. Обучающимся лучше остановить свой выбор на интересной теме или частично знакомой. Далее, определившись с источниками информации (книги, статьи, Интернет), необходимо разработать структуру проекта. Кто-то из обучающихся справляется с этой задачей самостоятельно, кому-то уже на этой стадии требуется помощь наставника. Следует объяснить обучающимся, что имея общее представление о будущей работе, они должны детально продумать, о чём именно следует писать в каждом из разделов работы, т.е. перейти к её планированию. Если какие-то идеи, мысли из книг, учебников особенно понравились, то проект вполне позволяет приведение цитат, но обязательно со ссылкой на источник. Следует предупредить возможные ошибки учащихся, указав на то, что изложение материала должно быть последовательным, логичным. Нужно объяснить обязательность опоры на факты, необходимость приведения примеров. Часто обучающиеся пытаются придать своей работе «научности», используя слова, значения которых не до конца понимают. Следует предостеречь их от этого. Проект предполагает не только наличие продукта, но и наличие выводов, которые были сделаны в результате проектной деятельности. Для выполнения такого рода работы необходимо воспользоваться как теоретическим методами исследования как, например, анализ литературы по проблеме исследования, так и экспериментальными: анкетирование, тестирование, математические методы обработки результатов. Следует помнить, что в социологическом опросе должны принять участие как минимум тридцать человек, чтобы признать его результаты корректными.

Самым частым вопросом от обучающихся становится вопрос о том, что может быть результатом/ продуктом проекта. Выбор большой, например: статья, презентация мультимедиа, интерактивная карта, сценарий праздника, коллаж, видеофильм, социальный ролик, социальная реклама, настольная игра, пособие к уроку обществознания, подборка видеосюжетов на тему, подборка фрагментов художественных или мультипликационных фильмов по определённой тематике, комикс, буклет, стенгазета, интерактивный плакат, коллаж, видеоклип, викторина на обществоведческую тему, фотовыставка и др. Важно определиться с продуктом во время выбора темы проекта. Таким образом, **чек-лист преподавателя** обществознания при

подготовке обучающихся к выполнению проекта по обществознанию может выглядеть следующим образом:

– провести занятие, лучше практикум, который объяснит обучающимся разницу между проектом и рефератом/докладом;

– рассмотреть возможные варианты продукта в зависимости от вида проекта и выбранной темы;

– помочь обучающимся определиться с выбором продукта;

– приступить к реализации проекта.

Многие проекты предполагают анкетирование. Мы говорим об учебном проекте, поэтому проведение анкетирования особенно желательно. Его осуществление даст возможность обучающимся поработать над составлением анкеты, позволит им проанализировать результаты и сделать выводы. В этой связи обучающимся можно порекомендовать начинать анкету с вступления, в котором мы вводим опрашиваемых в курс дела. Вопросы должны быть краткими. Количество вопросов не должно превышать 10, можно меньше. Лучше предлагать вопросы с готовыми вариантами ответов, так их легче в дальнейшем обрабатывать. Самое главное – что мы хотим узнать с помощью опроса?

Чек-лист обучающегося по выполнению проекта

1. Выбери тему (в случае затруднений, определи для себя 2-3 возможных варианта темы, посоветуйся с преподавателем).
2. Собери информацию (книги, статьи, Интернет –источники)
3. Спланируй работу.
4. Выполни теоретическую часть проекта.
5. Проведи анкетирование.
6. Займись «продуктом».
7. Внеси правки в работу по результатам выполнения проекта.
8. Подготовься к защите: составь «Речь на защиту» проекта, продумай ответы на возможные вопросы.
9. Подготовь презентацию или другие наглядные материалы, необходимые на защиту.
10. Защити свой проект!

<u>Темы индивидуальных проектов обществоведческой тематики:</u>

1. Мифы ислама.
2. Буллинг в подростковой среде.
3. Проблема выбора профессии в современном обществе.
4. Кредитное рабство.
5. Роль игры в учебном процессе.
6. История Конституции РФ.

Литература

1. Макарова, Л.П., Чернышева, Г.С., Бузюмова, Н.Н. Обществознание 10-11 классы. Рефераты» / Л.П. Макарова, Г.С. Чернышева, Н.Н. Бузюмова.– Волгоград. Издательство «Учитель», 2009.

2. Северина, О.А. Обществознание 6-11 классы проектная деятельность / О.А.Северина.– Учитель, 2014.

3. Спиридонова, Л.Е., Комаров и др. Индивидуальный проект: рабочая тетрадь. 10-11 классы: учебное пособие / Л.Е. Спиридонова, Б.А. Комаров, О.В. Маркова, В.М. Стацунова.– Санкт-Петербург: КАРО, 2020.

4. Чернышева, О.А. Обществознание. Проектная деятельность: методика, технология, результаты. 5-11 классы: учебно-методическое пособие / О.А. Чернышева. Издание 2-е. – Ростов н/Д: Легион, 2016.

КАК МОТИВИРОВАТЬ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПОВЫШАТЬ СВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ?

Т.А.Лабинская, преподаватель
Заслуженный учитель РФ
ГБПОУ Некрасовский педколледж №1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *потребности, мотивы (профессиональный, идейный, творческий, коллективистский); оценка мотивации, факторы стимулирования.*

Аннотация: *в статье представлен краткий анализ теоретических положений Абрахама Маслоу и Семена Григорьевича Вершловского, связанных с мотивами деятельности; сформулированы проблемы мотивации начинающих преподавателей; даны критерии самоанализадля определения перспектив личностного и профессионального становления и практические рекомендации для работы с молодыми коллегами из опыта колледжа.*

В любом образовательном учреждении есть преподаватели, которые только начинают свою профессиональную деятельность, и педагоги, имеющие большой опыт в своей предметной области. В Некрасовском педагогическом колледже существует традиция поддерживать молодых специалистов, щедро делиться своими разработками, но для полноценного взаимодействия необходимо наличие мотивации обеих сторон. Мотив – внутреннее побуждение, причина, объективная необходимость что-то сделать.

Согласно теории Абрахама Маслоу (Рисунок 1), человек мотивирован в своей жизни разными потребностями. Остановимся на тех, которые имеют отношение к началу педагогической деятельности. Первая – потребность в принадлежности какой-то группе, потребность в общении. Эта потребность может быть реализована путем созданий микрогрупп по каждой предметной области.

Являясь частью такой группы, молодой специалист не будет чувствовать себя одиноким, т.к. всегда сможет рассчитывать на понимание и поддержку. Вторая – потребность в уважении и одобрении. Представляя свои разработки, начинающий преподаватель испытает гордость за свои достижения, реализует желание признания со стороны более опытных коллег. Людей мотивирует не неудача, а достижение. Даже небольшие достижения могут стать мотивирующими факторами и условием для

дальнейшего развития и повышения уровня своей профессиональной деятельности. Третья (познавательная) потребность является следствием второй. Это жажда познания, систематизации и обобщения содержания обучения. Итогом является потребность в самоактуализации – реализации своих способностей, целей, развитие собственной личности [1].

Рисунок 1

Семен Григорьевич Вершловский выделяет особую группу ценностей, обусловленных педагогическим трудом: возможность общаться с учениками, преподавать *любимый* предмет и отмечает, что «…хорошо знать то, какие мотивы могут побуждать человека к желательным действиям, и то, как вызывать эти мотивы. Этот тип мотивирования во многом напоминает вариант торговой сделки: "Я даю тебе, что ты хочешь, а ты даешь мне, что я хочу". Если у двух сторон не оказывается точек взаимодействия, то и процесс мотивирования не сможет состояться» [2]. В современной литературе выделены следующие мотивы деятельности: профессиональный (проявляющий интерес к содержанию работы, овладении ее навыками), идейный (отражающий готовность трудиться ради какой-то цели, преданный ей), творческий (побуждающий к созданию нового), коллективистский (желающий работать в команде). Для успешного взаимодействия наставников с молодыми специалистами необходимо определить основные мотивы и потребности последних, учесть различные факторы (материальные и нематериальные), которые играют серьезную роль для вовлечения новых сотрудников в работу. Для педагогической профессии это прежде всего нематериальные факторы: сложные задачи, которые интересно решать, престиж колледжа, дружный рабочий коллектив.

Какие могут возникнуть проблемы? Прежде всего, это низкий уровень притязаний и, как следствие, преждевременное ощущение полной самореализации; получение желаемой категории уже в первый год работы (приобретение чувства стабильности и спокойствия, что ведет к снижению мотивации деятельности); отсутствие перспектив в изменении социально-профессионального статуса педагога; отсутствие системы контроля его профессионального роста; напряженные отношения с коллегами. Для формирования у молодых преподавателей устойчивой мотивации необходимо создание таких условий, как

участие молодежи в научно-исследовательской деятельности, привлечение к научно-инновационной работе, вовлечение в проекты, связанные с предметной областью, для разработки и решения актуальных задач по различным направлениям профессиональной деятельности. Необходим контакт с начинающим преподавателем, важно оценить их мотивацию в процессе личного общения или анкетирования. Что предлагается сделать молодому специалисту? Ответить самому себе на вопросы: *Что я имею?* (мое окружение) *Что я делаю?* (мое поведение) *Как выбираю?* (мои способности) *Во что верю?* (мои убеждения и ценности) *Кто я такой?* (идентичность, т.е. соотнесение себя с коллегами) *Для чего?* (миссия = роль в колледже). Это поможет определиться с мотивами профессиональной деятельности. Оценка мотивации молодых педагогов возможна с помощью не только анкетирования их самих, но и с помощью анализа ожиданий участников педагогического процесса. Например, исследователи Е.Е. Акулина и Н.Б. Шмелева выяснили, что студенты ожидают от преподавателей высоких профессиональных знаний и развитых психологических качеств: высокий профессионализм – 89,4%; простота и доступность изложения материала – 88,7%; объективность при оценке знаний – 79,9%; доброжелательность к студентам – 78,4%; чувство юмора – 78,4%; широкий научный кругозор – 73,9%; высокие нравственные качества – 50,5% [3]. Можно предложить педагогам, только начинающим свою деятельность в колледже, провести самоанализ и самооценку по указанным критериям для определения перспектив личностного и профессионального становления. Это будет способствовать мотивации к взаимодействию с опытными преподавателями, т.к. неизбежно появятся вопросы: как доступно объяснить сложный материал, как установить контакт с аудиторией, как объективно оценить достижения обучающихся?

Все мы когда-то делали первые шаги в профессии и с благодарностью вспоминаем наших наставников. В каждом образовательном учреждении своя система работы с молодыми специалистами. В нашем колледже в настоящее время реализуется проект «Наставничество» под девизом «Вникай, твори, пробуй!», одними из задач которого являются развитие устойчивого интереса к совершенствованию методики преподавания и формирование потребности у начинающего преподавателя заниматься анализом профессиональной деятельности, т.к. «сильным, опытным становится педагог, который умеет анализировать свой труд!» (В.А.Сухомлинский)

Отвечая на вопрос, поставленный в названии данной статьи, не следует забывать и о факторах стимулирования молодых специалистов (материальных и нематериальных): премии за отдельные успехи, упоминание ФИО в совместных разработках, объявление благодарности, публикации в газете «Некрасовец», создание положительного общественного мнения в коллективе в виде сообщений в группе ПЦК (Telegramm), на учебном портале или на сайте колледжа.

Таким образом, мотивации молодых преподавателей могут способствовать учет их потребностей, понимание мотивов, которые привели педагога в колледж, своевременное выявление и анализ возможных проблем, внимание и поддержка наставников, создание условий для успешной реализации творческого потенциала, своевременная оценка профессиональных достижений, учет факторов нематериального стимулирования

Литература

1. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – URL: www.abovo.net.ru (дата обращения: 02.02.2023). – Текст : электронный.

2. Вершловский, С.Г. Общее образование взрослых: стимулы и мотивы / С.Г. Вершловский. – Москва,1987. - 184с.

1. Шмелёва, Н.Б., Акулина, Е.Е. // Социальные технологии в различных сферах жизнедеятельности: теория и практика: сб. статей Всерос. науч.-практ. конф. / Н.Б. Шмелёва, Е.Е. Акулина (11-13 апреля 2007 г., г. Муром) – М.: Изд-во РГСУ, 2007. – С. 387 – 389.

ИНСТРУМЕНТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Майкова, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *наставничество, коммуникация, функции коммуникации, метод SMART, репрезентативная система, схема TSD, цифровое наставничество, модели цифрового наставничества.*

Аннотация: *в данной статье коммуникация рассматривается как один из инструментов наставничества, раскрываются функции коммуникации (информативная, мотивационная, контрольная, экспрессивная), основные элементы коммуникационного процесса, разбираются типичные ошибки, возникающие на отдельных его этапах и предлагаются средства, схемы обучения, направленные на устранение возникших затруднений. Далее в статье речь идет о цифровом наставничестве: рассмотрены этапы, модели цифрового наставничества, раскрыто их содержание. Подчеркнута необходимость организации работы педагогов с обучающимися в роли цифровых наставников для передачи опыта работы с цифровыми технологиями и обеспечения их успешной цифровой социализации.*

В современном образовании наставничество сохранилось в его традиционном понимании как передача опыта от педагога-наставника (мудрого советчика, пользующегося всеобщим доверием) начинающему педагогу, при этом акцент делается на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации.

Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Что касается молодых педагогических кадров, то в этом случае наставничество не только позволяет оказывать им поддержку в процессе профессиональной адаптации, но и в целом способствует развитию карьеры педагога.

Этот приоритет отмечен и за рубежом, где наставничество определено как существенная помощь работникам организации, которые нуждаются в перспективе, в видении будущих возможностей и открытии перспектив [1].

Одна из первостепенных задач деятельности наставника – адаптация молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте. Решение этой задачи должно дать существенный экономический эффект в ракурсе стабилизации кадрового обеспечения высококвалифицированного труда. Должность наставника уникальна возможностью совместить высокую квалификацию в профессиональной и педагогической деятельности. При этом особенностью последней становится обучение через процесс и действие, воспитание собственным примером. Наставник – носитель опыта, педагогики самой трудовой жизни.

Таким образом, развитие различных способов наставничества как педагогического явления сегодня объективно необходимо в отечественном образовании в целом и в профессиональной образовательной организации в частности и востребовано молодыми и состоявшимися педагогами. Современный педагог и воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа в профессиональном сообществе. Наставничество в профессиональной образовательной организации, определяемое в качестве особой системы взаимодействия наставника и наставляемого, важно рассмотреть с точки зрения теории коммуникационного процесса. Под коммуникацией чаще всего понимается процесс установления связи между людьми или группами с целью обмена информацией или передачи определенных сведений. Вместе с тем в системе наставничества коммуникация является тем инструментом, который может брать на себя целый ряд значимых функций.

К основным функциям коммуникации как инструмента наставничества можно отнести:

1. Информативную функцию– передачу сведений или предоставление информации, необходимой для личностного или профессионального развития наставляемого.
2. Мотивационную функцию – побуждение наставляемого к лучшему исполнению поставленных наставником задач с использованием техник убеждения, внушения, разъяснения и т.п.
3. Контрольную функцию – отслеживание через средства обратной связи состояния наставляемого и его изменений различными способами на основе формальной подчиненности подопечного наставнику.
4. Экспрессивную функцию – содействие выражению чувств, переживаний и отношений наставляемого к происходящему, служащих для наставника источником данных об эффективности его работы [2].

Несмотря на то, что достижение понимания в процессе обмена информацией является основной целью коммуникации, само по себе наличие обмена информацией не

может служить гарантией продуктивности коммуникационного процесса. Таковой предполагает реализацию четырех основных элементов (отправитель, сообщение, канал, получатель) согласно следующему алгоритму: генерирование идеи–кодирование идеи и выбор канала передачи–передача сообщения–декодирование сообщения–обратная связь

На каждом из этапов коммуникационного процесса могут возникать специфические затруднения, снижающие его эффективность. Так, на этапе генерирования идеи происходит отбор информации и ее оформление в виде целостного образа будущего сообщения, еще не воплощенного в слова или иную форму. Распространенной ошибкой этого этапа является поспешность наставника в обдумывании содержания коммуникационного взаимодействия с подопечным. Она может проявляться в следующем:

1. В нечеткой и неконкретной формулировке цели для себя и своего подопечного.
2. В отсутствии четкого планирования содержания коммуникации.
3. В неполном или неадекватном представлении наставника о степени готовности наставляемого к обсуждению предлагаемых вопросов.

Одним из средств наставника на данном этапе коммуникационного процесса может стать SMART, то есть такой метод постановки цели, который ориентирован на достижение пяти основных ее характеристик: конкретности, измеримости, достижимости, важности и определенности по срокам.

Этап кодирования идеи и выбора канала передачи сообщения требует выбора системы символов для превращения идеи в сообщение и определения соответствующих ему средств передачи информации подопечному. Широкий спектр допускаемых на данном этапе ошибок может быть классифицирован как отсутствие учета индивидуальных особенностей наставляемого: прежде всего, речь идет о репрезентативной системе [3].

Репрезентативная система — преимущественный способ получения человеком информации из внешнего мира. Данная система может быть представлена визуальной (принятие новой информации на основе концентрации на зрительных образах), кинестетической (принятие новой информации на основе физических ощущений и работы органов осязания), дигитической (принятие новой информации на основе концентрации на абстрактно- логических образах) и аудиальной (принятие новой информации на основе сосредоточения на слуховых образах) системами.

Одной из наиболее распространенных схем обучения в наставничестве является схема TSD («Tell – Show – Do» или «Расскажи – покажи – сделай»), достоинство которой заключается в последовательной активизации работы каждой из описанных репрезентативных систем. Согласно данной схеме, наставник на первом этапе через рассказ осуществляет воздействие на аудиальный канал восприятия, на втором – через показ и демонстрацию на визуальный канал восприятия и на третьем – через задания и упражнения на кинестетический канал восприятия.

Согласно мнению авторов, эффективность схемы TSD в наставничестве объясняется именно последовательным воздействием на каждый из каналов восприятия, что усиливает эффект усвоения знаний и создает благоприятные условия для овладения навыком [4]. На этапе передачи сообщения наставник использует выбранный канал для физической передачи сообщения подопечному: им может быть устная речь, средства

письменной коммуникации или электронные средства связи. Непосредственный речевой контакт наставника с наставляемым, поскольку он характеризуется спонтанностью, эмоциональной окраской, присутствием вербальных и невербальных средств, требует особого внимания. Наставник должен обратить особое внимание в обучении по схеме TSD (второй этап– Show) на выполнение алгоритма демонстрации, который включает в себя:

1.Введение: обозначение цели и описание процесса.

2. Размещение: обучаемого необходимо разместить в пространстве так, чтобы он мог наблюдать, как Вы выполняете то или иное задание.

3. Первая демонстрация: наставник выполняет задания с обычной скоростью (без ускорения и замедления) и без комментариев.

4. Вторая демонстрация: выполнение задания с паузами и особым выделением ключевых моментов.

5.Третья демонстрация: выполнение задания по стадиям с подробным объяснением каждой, повторным подчеркиванием ключевых моментов.

6. Проверка понимания: проверка, действительно ли обучающийся понял и освоил то, что ему показал наставник. Проверка должна быть проведена до того, как он сам начнет практиковать, чтобы выявить и исправить возможные ошибки в понимании. Обращаемся к обучаемому с просьбой рассказать, что необходимо сделать и как. В это время наставник может выполнять задание в четвертый раз.

7. Попытка обучаемого: выполнение задания обучающимся. Наблюдение за выполнением задания, комментарии, исправление ошибок, если это необходимо.

При работе по данному алгоритму обучающийся даже при выполнении задания первый раз допускает небольшое количество ошибок, которые при повторах значительно сокращаются или полностью исчезают.

Все чаще в средствах массовой информации упоминается понятие «цифровое наставничество». Влиятельная идеология начинает распространяться на взрослое население – ученых, учителей, родителей и др. Согласно идее цифрового наставничества в отношении учителей они ответственны за все, что произойдет с обучающимся в цифровом мире. Одно из ключевых требований идеологии цифрового наставничества – ориентация на цифровые компетенции педагога. Предполагается, что цифровые компетенции преподавателей должны способствовать формированию у них разных сложных навыков и знаний в области обучения учащихся цифровой грамотности, что позволит им основывать свои решения на собственном успешном опыте в области использования цифровых технологий, понимания особенностей цифрового пространства. Такую установку обозначают понятием «цифровое наставничество».

Формирование и развитие цифровой грамотности обучающихсяпредставляет собой задачу, за решение которой полностью ответственны преподаватели. Педагоги должны приобретать особые (цифровые) компетенции и совершенствовать их в профессиональной деятельности. Безответственное отношение к вопросам цифровой грамотности обучающихся представляется как источник различных социальных проблем.

К универсальным свойствам наставника относят наличие высокой квалификации и опыта. Наставничество предполагает обучение практическим навыкам, осуществляемое опытным, авторитетным, высококвалифицированным сотрудником непосредственно на

рабочем месте. Исследователями отмечается, что цифровые навыки требуют постоянного улучшения. Глобальная оцифровка и поиск методов, способствующих процессу обучения молодежи самостоятельным действиям со всем спектром доступных цифровых инструментов, делает вопрос наставничества весьма актуальным. В условиях внедрения в педагогическую практику цифрового образования следует говорить о новом методе адаптации обучающихся к цифровой среде – цифровом наставничестве, которое своими идеями вторит традиционному наставничеству. Цифровое наставничество – метод подготовки молодежи к использованию цифровых технологий в обучении и повседневной деятельности, основанный на демонстрации положительного опыта и имеющий обратную связь [5]. Наставник призван координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно другие методы обучения. Основными процедурами наставничества являются инструктаж, объяснение и развитие. Эти формы взаимодействия преподавателя и обучающегося могут эффективно использоваться в цифровом наставничестве наряду с личным примером, информированием и консультированием.

Цифровое наставничество предполагает следующие этапы: прогностический (определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в цифровой грамотности обучающихся); практический (выбор и реализация модели цифрового наставничества с учетом уровня готовности педагога, адаптация, корректировка цифровой грамотности, педагог вдохновляет и мотивирует учащихся к изучению цифровых технологий, помогает сформировать веру в достижение целей, показывает конкретные маршруты для их достижения в формате беседы, тренинговых занятий, мастер-классов, решения кейсов, реализации проектов, помогает в формировании цифровой грамотности);аналитический (определение уровня цифровой грамотности учащихся и степени их готовности использовать свои цифровые компетенции в практической деятельности; эффективность участия в цифровом наставничестве оценивается через онлайн-анкетирование до и после).

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, недостаточно быть высоко квалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности, с использованием цифровых технологий, необходимо развивать творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение, обмен опытом, собственными разработками. Для характеристики уровня готовности педагогов к цифровому наставничеству важно иметь представления о том, какие цифровые технологии они используют в учебной работе. Чаще всего это презентации, просмотр видео/прослушивание аудио, создание видео/аудио, интерактивные среды обучения, цифровые викторины и опросы, интерактивные приложения и игры, цифровые плакаты, ментальные карты, инструменты планирования, блоки и вики и др.

Обозначим модели цифрового наставничества:

1. Модель «учимся вместе» (первый уровень готовности), когда в единстве сходятся возможности и желания ученика и наставника. Педагог- наставник последовательно знакомится с цифровыми технологиями, советуется со своими более продвинутыми коллегами, самостоятельно разбирается с их особенностями и доводит новые знания до обучающихся.

2. Модель «ты мне – я тебе» (второй уровень готовности). Такая модель основана на активной обратной связи с обучающимися, когда педагог экспериментирует с различными цифровыми технологиями в рамках своей практической деятельности, активно привлекает обучающихся, формируя их цифровые компетенции, оценивает эффективность каждой из них с точки зрения образовательных результатов и эффектов в развитии цифровой грамотности учеников.

3. Третья модель – «много знаю, но я ничего не знаю» (третий уровень готовности) – будет одной из альтернативных, так как цифровые технологии непрерывно развиваются, появляются новые сервисы и инструменты. Это будет требовать от педагогов критически подходить к их выбору. Но в то же время от самого педагога будет требоваться высокий уровень владения цифровыми компетенциями, чтобы определять цифровые стратегии для конкретных ситуаций.

4. Четвертная модель – «знаю, как делать, бери меня в пример» (четвертый уровень готовности) – пока имеет небольшое распространение, но стоит надеяться, что в ближайшей перспективе к ней станут все чаще обращаться. Педагоги- экспериментаторы всегда привлекают внимание общественности и на основе обращения к их опыту начинающие учителя, а также обучающиеся смогут ускорить процесс овладения цифровыми компетенциями и более уверенно ориентироваться в мире цифровых технологий.

5. Пятая модель – «исследую, что лучше» (пятый уровень готовности) – представляет собой стратегическую цель развития цифрового наставничества, которое позволит критически воспринимать цифровые новации, вбирая все самое лучшее для повышения качества образования и цифровой социализации обучающихся.

Цифровое наставничество – двусторонний процесс, который приносит пользу всем его участникам. Обучающемуся он позволяет в естественной среде взаимодействия с учителем безболезненно и осознанно войти в мир цифровых технологий, понять и принять его особенности и риски, сохранить морально-ценностные устои общества, сформировать собственное «Я» на основе осознанного самопозиционирования личности в интернет-пространстве. В свою очередь, педагогу цифровое наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы своей педагогической деятельности, последующего развития и совершенствования цифровой компетентности[5].

Литература

1. Роль наставника в нашей жизни. – URL: https://www.khuka.com/vyipuski/5-vyipusk/idei-i- mneniya/nastavnik-po-zhizni (дата обращения: 11.02.2023).

2. Герасимова М. А. Особенности наставничества в процессе реализации программ среднего профессионального образования: методические рекомендации для руководящих работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области / М. А. Герасимова, Е. В. Игонина, Т. А. Корчак; Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, «Институт развития образования», Кафедра педагогики профессионального образования. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2019. – 49 с.

3. Денишова Д. А. Репрезентативная система, каналы восприятия и синестезия в рамках вопроса о восприятии человека / Д. А. Денишова. // Гуманитарный научный вестник. – 2017. – № 5. – с. 8–16.

4. Зелко А. С. Mentoringcase: компендиум для начинающих наставников : учебно-методическое пособие / А. С. Зелко. – Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. – 81 с. – с. 50.

5. Бороненко Т. А., Федотова В. С. Цифровое наставничество: готовы ли учителя участвовать в формировании цифровой грамотности школьников? // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 4 (115).с. 33-44.

ПРОБЛЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПРИ ПЕРВИЧНОМ ПРОХОЖДЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

А. В. Майстренко, преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж №1,
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *сопровождение студентов, наставничество, педагог-наставник, педагогическая практика*

Аннотация: *проблема сопровождения будущих специалистов посредством организации наставничества является актуальной в современном обществе. В статье раскрываются возможности практики наставничества с целью максимально комфортного погружения студентов в образовательную среду школы.*

Введение профессионального стандарта предполагает системное переосмысление существующей практики деятельности педагогических работников, таким образом, проблема сопровождения будущих специалистов является актуальной на сегодняшний день [5]. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» и ряде федеральных и региональных проектов. Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества [2, с. 59].

Наставничество, как форма обучения, на рабочем месте направлена преимущественно на развитие прикладных профессиональных компетенций. Смыслом наставничества в педагогической практике является оказание профессиональной помощи и поддержки будущему учителю.

Прохождение практической подготовки является важным этапом на пути становления молодого профессионала. В данный период происходит формирование гибких навыков, способствующих дальнейшей успешной деятельности, освоение общих и профессиональных компетенций. Процесс прохождения педагогической практики в ГБПОУ Некрасовском педколледже № 1 организован таким образом, что все студенты оказываются вовлечены в активное взаимодействие с обучающимися, руководителями практики, а также педагогами. Как в любом деле, на этапе адаптации студенты встречаются с рядом трудностей. Анализ отчетной документации студентов после прохождения практики по модулю ПМ 02 свидетельствует о том, что у молодых специалистов присутствует страх проводить занятие, начать общение с детьми, задать

вопрос учителю, проявить инициативу, услышать много критики. Студенты чувствуют себя «чужими» в школе и не могут реализоваться в полном объёме. Именно на данном этапе важно обеспечить наставническую поддержку и передачу профессионального опыта. Своей задачей мы видим обеспечить будущим профессионалам максимально комфортное погружение в образовательную среду школы, используя преимущества и технологии наставничества: меньше теории — больше практики, многообразие форм и методов в условиях реальной трудовой деятельности. Таким образом, осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, более быстрый, основанный на практике анализ ошибок и достижений.

Наставнику важно понимать: в его силах раскрыть для подопечных все преимущества работы учителя и воспитать себе достойную смену. Конечно, очень важной оставляющей является мотивация самого учителя-наставника, его понимание, что наставничество идет на пользу и опытному педагогу: развитие своего творческого потенциала, совершенствование форм и методов своей работы, умение делиться своим опытом и перенимать чужой, учиться у молодых коллег, осваивать современные технологии обучения, стили. Наставничество, как показывает практика — это взаимовыгодный процесс. Мы считаем необходимым, чтобы педагог-наставник смог выполнить как можно больше ролей: проводник, защитник, кумир, консультант, контролер [1, с.9] . Кроме того, для продуктивной работы студентов на практике наставнику и руководителю подгруппой следует избегать следующих ошибок:

- недооценка степени дискомфортности условий, в которых приходится работать подопечным. Избежать этой ошибки можно путем создания доверительной обстановки и внимательного отношения к обучаемым;
- навязывание молодым специалистам своего мнения. Избежать ошибки можно, задавая вопросы по поводу оценки результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений. Анализ ситуации необходимо начинать с обратной связи, а не с высказывания собственного мнения;
- перегрузка студентов замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов. Избежать ошибки можно, если выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них, не перегружая подопечного обилием разнородной информации.

Умение снимать психологические барьеры, оказывать поддержку в решении сложных ситуаций необходимы учителю-наставнику. **Не** приказывать, **не** проповедовать, **не** поучать, **не** подсказывать решения, **не** выносить суждений, **не** ставить «диагноз», **не** угрожать — об этом должен помнить наставник, чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивно.

Таким образом, через взаимодействие с педагогом-наставником студент становится полноправным участником учебного процесса. Педагог не даёт готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску и выполняет функцию помощника в выполнении работы, соответствующей профессии учителя.

Для того, чтобы помочь студентам плавно перейти к статусу обучающего, распределить практическую нагрузку и обеспечить освоение общих и профессиональных компетенций, нами были разработаны чек-листы, которые представляют собой перечни задач, напротив которых ставятся галочки в случае их положительного решения. Чек-листы составлены таким образом, чтобы студенты каждый день работали над освоением необходимых компетенций, например:

- проводить педагогическое наблюдение и диагностику, интерпретировать полученные результаты;
- определять цели и задачи, планировать работу с обучающимися;
- проводить уроки и внеклассные мероприятия;
- анализировать процесс и результаты проведения уроков и внеклассных мероприятий;
- определять цели задачи, планировать работу с родителями;
- анализировать процесс и результаты своей деятельности;
- вести профессиональную документацию.

Пример чек-листа по освоению профессиональной компетенции «Проводить педагогическое наблюдение и диагностику, интерпретировать полученные результаты» представлен в Таблице 1.

Таблица 1

☐ Провести с детьми одну игру на сплочение ученического коллектива (на перемене), понаблюдать за поведением детей во время игры
☐ Познакомиться поближе с одним или несколькими учениками класса (узнать интересы, предпочтения, опасения)
☐ Узнать у учителя-наставника об особенностях класса (дисциплина, как реагируют на похвалу и замечания, какие формы деятельности предпочитают, насколько дружны между собой)
☐ Изучить продукты деятельности учащихся (тетради, рабочие листы, альбомы), сделать вывод об особенностях характера и темперамента учеников на основе их работ.
☐ Выполнить задания из дневника практики

Прохождение практики с помощью чек-листов помогает студентам плавно влиться в процесс обучения, способствует развитию умения планировать свою деятельность, даёт возможность постепенно, не испытывая лишний стресс, приближаться к назначенной цели и становиться профессионалом своего дела. Кроме того, ежедневно заполняя чек-лист, студенты имеют возможность рефлектировать по поводу того, что они знают, и того, чему научились.

Ещё одним показателем успешного сопровождения студентов, является правильно выстроенная система взаимосвязей между учителем-наставником, его подопечным и руководителем подгруппой практики. Единые требования, общий взгляд на обучение и развитие будущего профессионала способны привести к эффективному освоению необходимых компетенций. У всех участников должно установиться единое видение в восприятии реальности, единая система мотивов, побуждающих их к совместной деятельности. К примеру, для наставника это может быть повышение профессионального уровня своих навыков, снижение риска профессионального выгорания, поскольку наставляемые берут часть работы наставника на себя. Для студента - это возможность получить поддержку, помощь, возможность разобраться в тонкостях профессии, проявить качества, соответствующие педагогу. Для руководителя подгруппой практики – это возможность добиться высоких результатов обучения,

развития профессиональных компетенций студентов, их стремления к профессиональному росту и самореализации. Одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и в конечном итоге успех всей школы и системы образования в целом.

Литература

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

2. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.

3. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательное учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества»» -Севастополь: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2019. – 144 с.

4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188с.

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».

6. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/110/26995/ (дата обращения: 20.04.2022).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Л.В. Маркова, преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург,
Е.В. Цырульникова, преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *идентичность, профессиональная идентичность, наставничество, профессиональная подготовка, педагогическая практика.*

Аннотация: *задача формирования самостоятельной, ответственной и социально мобильной личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в профессиональной деятельности, определяет необходимость использования элементов системы наставничества для развития социальных навыков, способности к личностному самоопределению и саморазвитию, в том числе и развитию профессиональной идентичности будущих педагогов. В статье рассмотрены вопросы наставничества в системе среднего профессионального образования, некоторые профессиональные инструменты наставничества в развитии профессиональной идентичности будущего педагога*

Одним из наиболее важных жизненных решений после окончания школы является профессиональное самоопределение. Принятие такого решения требует личностной и социальной зрелости от молодого человека. Выбор профессии в 15-16 лет, после окончания неполной средней школы, нередко осуществляется на фоне недостаточной внутренней готовности подростка к такому выбору и скорее определяется мнением родителей, одноклассников, школьной успеваемостью и другими внешними влияниями.

Процесс профессионального развития продолжается с поступлением в профессиональное учебное заведение, т.к. изменяются социальные отношения. Новая социальная роль личности (студент) характеризуется появлением новых ценностно-мотивационных взаимоотношений в коллективе, большей социальной независимостью. Эти изменения вызывают напряженность, внутреннюю работу личности по преодолению внутренних конфликтов, вызванных изменением объективной и субъективной сторон социальной ситуации развития [4].

Ключевой составляющей на пути к успешному выполнению обязанностей, эффективному использованию своих знаний, умений и навыков, а также к личным качествам, опыту, сохранению самоконтроля и перестройки деятельности при появлении непредвиденных ситуаций является развитие профессиональной идентичности студентов.

Первичная профессиональная идентичность является частью профессионального самоопределения, проявляющейся в осознании принадлежности к педагогической профессии и педагогическому сообществу [4].

Идентичность рассматривается Л.Б. Шнейдер как самореферентность (лат. referre - сообщать), сообщение на основе переживания уникальности своего бытия и неповторимости личностных свойств самому себе о том, кто «Я» есть и что является «Моим», при наличии своей принадлежности социальной реальности в форме конкретных жизненных ситуаций и отношений [7].

Профессиональная идентичность относится к понятию, которое имеет безусловное представление человеком собственного места в профессии или в профессиональной общности, где представление сопровождают ценностные и мотивационные ориентиры, принимаемые или не принимаемые условия профессиональной принадлежности, где ярко выражены личностные характеристики, а также выражается ориентация в мире профессии, которую можно спрогнозировать, как последствие профессионального выбора [7].

Развитие профессиональной идентичности в процессе профессиональной подготовки связано с образованием профессионально направленных отношений, мотивов, свойств личности, с оценкой условий профессиональной подготовки, с формированием профессиональных компетенций (практический опыт, знания, умения), овладением способами действий в различных ситуациях жизни, а также с приобретением опыта практической деятельности.

По мнению Басалаевой Н.В., в системе профессионального образования происходит переход от актуально осуществляемой учебной деятельности студента к усваиваемой им деятельности профессиональной: в рамках одного типа деятельности необходимо "вырастить" принципиально иной.

Формирование профессиональной идентичности у студентов педагогического колледжа происходит в период прохождения производственной практики. В этой связи целесообразно говорить о системе наставничества в развитии профессиональной идентичности будущих педагогов [1].

Сташкевич И.Р. и Афанасьева С.А. считают, что наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [3].

Наставник может помочь советом при принятии сложных решений. Наставник может предложить другой взгляд на проблемы и ситуации и помочь взглянуть на задачи под новым углом, может помочь определить области, в которых необходимо совершенствоваться. Педагоги - наставники в дошкольной образовательной организации оказывают поддержку студентам, испытывающим трудности. Педагогическая практика является связующим звеном между процессом подготовки студентов и их самостоятельной деятельностью, это некая модель взаимодействия между будущим педагогом и обучающимися (воспитанниками). В период выхода студентов на педагогическую практику как раз и происходит принятие или непринятие профессиональной деятельности. Сопровождение студентов в рамках прохождения педагогической практики способствует адаптации, самоутверждению в системе новых и непривычных для них профессиональных отношений, снижению уровня эмоциональной напряженности и тревоги.

Становление будущего педагога как профессионала возможно в результате единства личностного и профессионального развития, эффективно реализующегося в рамках системы наставничества. Наставничество способствует успешному формированию профессиональной идентичности будущего педагога, сформированности у него мотивации к саморазвитию и самореализации.

Литература

1. Абдуллаев, Д.А., Коркмазов, А.В., Абдулкадыров, У.У. Становление профессиональной идентичности студентов педагогического вуза // Проблемы современного педагогического образования.– 2021. – №71-4.

2. Митина, Л. М. Личность и профессия: Психологическая поддержка и сопровождение: учеб.пособие для студентов вузов / Л. М. Митина, Ю. А. Кореляков, Г. В. Шавырина; под ред. Л. М. Митиной. — М.: Академия, 2005. — 336 с.

3. Сташкевич, И.Р., Афанасьева, С.А. Современные формы наставничества// Инновационное развитие профессионального образования.– 2021.– №1 (29).

4. Трусова, Н. В. Организация психологического сопровождения развития профессиональной идентичности у студентов колледжа / Н. В. Трусова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2013. – № 2(04). – С. 119-121.

5. Фирер, Н.Д., Колланг, Е.Р., Суслова, Д.В. Факторы профессионального самоопределения студентов// Проблемы современного педагогического образования.– 2020.– № 68-4.

6. Фопель, К. Технология ведения тренинга: теория и практика / К. Фопель. – Москва: Генезис, 2016. - 265 с.

7. Шнейдер, Л. Б. Психология идентичности: учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 328 с.

СИТУАЦИОННО-РОЛЕВЫЕ ИГРЫ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА ФОРМЫ «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК»

К. Т. Петрова, преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж №1,
Санкт-Петербург

Ключевые слова:*наставничество, инновационных подход к подготовке специалистов, наставник, студент, ситуационно-ролевые игры.*

Изучение любой дисциплины, как правило, начинается с работы с источником информации. Раньше доминировали печатные издания, на сегодняшний день огромный поток информации можно почерпнуть из интернета. Стремительное развитие информационных технологий, их массовая доступность требуют более активных подходов в образовании студентов педагогических колледжей

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Данная проблема становится особенно актуальной в условиях введения профессиональных стандартов, так как предъявляются высокие требования к повышению профессиональной компетентности современного педагога и его уровню самообразования. Но сложнее всего в системе образования приходится молодым педагогам, так как они имеют должностные обязанности и ответственность, что и педагоги с большим опытом.

В статье представлен пример разработки ситуационно-ролевых игр для организации процесса наставничества в рамках «учитель – ученик».

Наставник, по С.И. Ожегову, – учитель, руководитель, воспитатель [4]. Педагогический словарь дает следующее определение понятия «наставничество»: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога мастера» [2]. В определениях многих авторитетных источников [1; 3; 5;6] и обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие».

В современном педагогическом обществе, каждый сотрудник учреждения осуществляет наставническую деятельность неосознанно и не выделяет эту деятельность в отдельную систему действий. Этот факт дает нам свободное поле деятельности для определения деятельности наставничества, как отдельные мероприятия с последовательной работой над передачей опыта в рамках преподаватель – студент.

«Неформальный подход в обучении педагогической молодежи дает хорошие результаты: ответственное отношение к работе, самоконтроль и самоанализ, – отмечает Н.С. Зубарева, – Не нужно бояться, что они не справятся или не смогут – пусть присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями – только в активной деятельности рождается профессионал».

Для инновационного подхода в наставничестве предлагается включение мероприятий на основе ролевых игр с использованием проблемных ситуаций в педагогической практике. В рамках данного предложения предлагаются следующие этапы для реализации данного проекта.

Подготовительный этап: определение основных проблем и сложностей в педагогической деятельности. Для поиска этих трудностей мы обратились к практикующим педагогам и, основываясь на личном опыте, выявляли следующие аспекты: дисциплина, работа с родителями, взаимоотношения с опытными коллегами, стрессоустойчивость.

После определения проблем и трудностей мы переходим ко второму этапу.

Основной этап: Как в любом методе обучения, в структуре ситуационно-ролевых игр можно выделить объективную и субъективную части. Объективная часть содержит общие для всех требования, правила и принципы, которые лежат в основе тематической игры. Субъективная часть метода обусловлена личностью педагога, студента и конкретными условиями. Ситуационно-ролевые игры представляют собой особый вариант педагогического взаимодействия со студентом, где доминирует субъективная сторона. Управляя процессом игры, преподаватель одновременно и руководит учебно-познавательной деятельностью, и связывает ее с положительным эмоциональным фоном. В идеале создаются условия, при которых учащиеся самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников, учатся пользоваться ранее полученными знаниями, приобретают опыт работы в коллективе, развивают в себе логическое и клиническое мышление. Если это занятие им нравится, то учебный материал усваивается намного эффективнее. Игра активизирует процесс непроизвольного запоминания.

Сама схема ситуационно-ролевой игры проста и предназначена для выработки у студента умения общаться с разными типами учеников, развития критического мышления и навыков принятия решений. Все студенты делятся на четыре подгруппы: студент – ученик, студент-учитель, студент-родитель, студент-координатор.

Задача первой подгруппы (студент – учение) изобразить определенный типаж ученика и соответственно изобразить поведение определенного ученика в различных ситуациях. Условия могут быть заданы разные и определяются степенью сложности задач: ребенок отличник, ребенок с деструктивным поведением, ребенок с ОВЗ, ребенок - иностранец, и т.д.

Вторая подгруппа (студент-учитель) демонстрирует приемы преподавания, ведение урока, заполняет необходимую документацию, решает проблемную ситуацию, при этом комментирует и обосновывает свои действия вслух.

Третья подгруппа (студент-родитель) изображает поведение родителя при различных ситуациях, задает соответствующие вопросы, подробно высказывает свои требования и т.д.

Четвертая подгруппа (студент-координатор) в процессе игры по-разному моделирует одну и ту же ситуацию, добавляет детали развития сюжета, вводит нестандартную ситуацию (травма на уроке, драка и пр.).

В ходе работы должны быть вовлечены все студенты, а при правильном подборе игр будут привлечены и пассивные обучающиеся. Следует уделять особое внимание послеигровому разбору. Задача преподавателя – выделить главные моменты, обратить внимание студентов на допущенные ошибки. При выставлении итоговой оценки учитывается общая активность студента на занятии.

Использование в учебном процессе ситуационно-ролевых игр имеет ряд преимуществ:

1. Акцент обучения переносится на выработку знаний, а не на овладение готовым знанием.

2. Студенты учатся преподавать предмет, в независимости от ситуаций в классе

3. Преодолевается «сухость» и неэмоциональность в изучении сложных вопросов.

4. Студенты получают жизненно важный опыт решения проблем, возможность соотносить теории и концепции с реальной жизнью.

5. У студентов развивается умение слушать и понимать других людей, работать в команде.

Ситуационно-ролевые игры как метод обучения содержат в себе большие потенциальные возможности активизации процесса обучения в рамках наставничества. Они обобщают сразу несколько педагогических функций: образовательную – формирование умений и навыков работы с различными источниками информации, расширение педагогического кругозора; развивающую – развитие творческого, критического мышления, способностей самостоятельного поиска нужной информации; воспитательную – воспитание у студентов умения работать в коллективе, общаться с разными людьми, слушать и слышать других.

Литература

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

2. Загвязинский, В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь. – М., 2008

3. Зарина, Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с

4. Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ «Технология», 2006

5. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24

августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: http://iori.hse.ru (дата обращения: 10 февраля 2023 года).

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

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Е. Д. Филиппова, заведующий ОМО
СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ
Петродворцового района Санкт-Петербурга»
Т. А. Разумова, специалист по социальной работе ОМО
СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ
Петродворцового района Санкт-Петербурга»

Ключевые слова*: наставничество, наставник, молодой специалист.*

Аннотация*: в данной статье на примере учреждения социального обслуживания населения будет рассказано о системе наставничества как одного из основных компонентов профессиональной подготовки специалистов. Будет дан обзор документов, которые регламентируют работу наставников и молодых специалистов.*

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Петродворцового района Санкт-Петербурга» оказывает социальную поддержку и социальное обслуживание инвалидов и детей-инвалидов, проживающих на территории Петродворцового района Санкт-Петербурга. Для указанных категорий граждан в учреждении предоставляется комплекс услуг по социально-психологической, социально-педагогической реабилитации, медицинскому сопровождению, профессиональной ориентации и адаптивной физической культуре. Центр работает уже почти 15 лет. За эти годы учреждение выстроило прочные партнерские связи со многими государственными, коммерческими, благотворительными и общественными организациями для привлечения ресурсов, направленных на развитие Центра и расширение его функциональных возможностей. Со многими организациями мы взаимодействуем долгие годы на постоянной основе. Среди таких учреждений Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение педагогический колледж №1 им. Н. А. Некрасова, с которым нас связывает долгосрочное партнерство по разным направлениям деятельности. В первую очередь сотрудничество предусматривает активный обмен практическим опытом педагогических работников, волонтерство, а также предоставление базы для производственной практики и экспериментальной работы студентов колледжа с возможностью их дальнейшего трудоустройства. Так, молодые люди могут попробовать себя не только в качестве

педагогов образовательных учреждений, но и получить навыки работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях социального обслуживания населения. Кроме того, в Центре работают выпускники Некрасовского колледжа, занимающие должности инструкторов по труду, по физической культуре, а также являющиеся членами администрации.

Штат Центра социальной реабилитации Петродворцового района укомплектован квалифицированными специалистами. Это обеспечивает высокое качество оказания услуг и выполнение всех необходимых показателей. Работа в социальных учреждениях требует от людей особых ресурсов: внимания, душевного тепла и доброты. Сотрудники нашего учреждения – это дружный, сплоченный коллектив единомышленников, патриотов своего дела, знающих и любящих свою профессию.

Одним из основных компонентов профессиональной подготовки специалистов нашего Центра является наставничество. Такой метод работыосуществляется для оказания помощи молодым и вновь прибывшим специалистам, не имеющим опыта или имеющим длительный профессиональный перерыв в деятельности, проявившим желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающим свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Это помогает молодым специалистам адаптироваться к учреждению и коллективу, быстро усвоить нормы трудовой деятельности, активно включиться в профессиональное и социально-психологическое взаимодействие с коллегами и получателями социальных услуг.

В нашем учреждении работа наставников регламентируется «Положением о наставничестве» и другими нормативными актами. Наставничество сотрудников осуществляется на основании приказа директора и длится от 3 до 12 месяцев. Сроки наставничества определяются исходя из индивидуальных особенностей наставляемого и его предыдущего опыта профессиональной деятельности. Организация работы с новыми специалистами ведется в направлениях реализации его должностных обязанностей, взаимодействия с коллективом и непосредственными руководителями. Благодаря этому новые сотрудники чувствуют себя спокойнее и увереннее, всегда имеют возможность обратиться за советом и получают необходимую помощь и психологическую поддержку опытного коллеги. Наставниками назначаются специалисты, отлично владеющие профессиональными навыками и обладающие высоким чувством ответственности, самоорганизацией, терпением и способностями к воспитательной работе.

Осуществляя руководство молодым специалистом, наставник выполняет следующие функции:

- определяет стратегию обучения молодого специалиста, вместе с ним составляет план его профессионального становления;
- вместе со своим подшефным посещает занятия специалистов, затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке тезисных планов занятий, различного рода документации;
- учит составлению учебно-методических документов;
- знакомит с нормативными документами учреждения;

- выносит на обсуждение заседания методического объединения профессиональную деятельность молодого специалиста и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

Кроме того, наставник оказывает молодому специалисту повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений и навыков. Для этого разрабатывается «План работы наставника с молодым специалистом», который состоит из трех частей: подготовительной, общей и индивидуальной [1].

Подготовительная часть включает в себя подбор наставником информационных материалов, которые должны быть выданы молодому специалисту в первый день работы, и составление плана работы по адаптации наставляемого к профессиональной деятельности.

Общая часть предполагает формирование у молодого специалиста общего представления об учреждении, его основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с работниками (порядок приема и увольнения, заработная плата, условия труда и т.п). Планирование общей части проводится во время первой недели работы молодого специалиста и включает 4 этапа:

1. Вводное ориентационное собеседование.
2. Ознакомление с учреждением и его сотрудниками.
3. Ознакомление с учебными помещениями.
4. Собеседование с заведующим отделением, руководителем методического объединения [2].

Вводное ориентационное собеседование предполагает знакомство наставляемого с историей учреждения и планами его развития, администрацией, наиболее важными уставными документами. Затем наставник поясняет молодому специалисту структуру учреждения, основные направления деятельности подразделений, знакомит с должностной инструкцией и содержанием работы, анализируя их, объясняет пределы полномочий, зоны и уровни ответственности, проводит необходимые инструктажи, показывает учебные помещения.

Затем наставник представляет молодого специалиста коллегам, знакомит с заведующим отделением и руководителем методического объединения.

Индивидуальная часть плана работы наставника рассчитана на весь срок наставничества. Основная цель работы наставника при реализации мероприятий данного раздела – проанализировать компетентность молодого специалиста в профессиональной деятельности, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ по приобретению им необходимых навыков проведения занятий с реабилитантами, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого специалиста.

Для адаптации к профессиональной деятельности молодой специалист составляет под руководством наставника «План профессионального становления», который рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с его руководителем и утверждается председателем Методического совета.

План профессионального становления состоит из двух частей:

1. Вхождение в должность.
2. Работа в должности.

Раздел «Вхождение в должность» рассчитан на первый месяц работы. Обычно он составляется по окончании первой недели работы молодого специалиста совместно с наставником и согласовывается с руководителем методического объединения. Этот этап предполагает полное освоение молодым специалистом своих должностных обязанностей, хорошую ориентацию в деятельности и структуре учреждения.

Раздел «Работа в должности» рассчитан на оставшийся период наставничества. В данный раздел включаются следующие вопросы: изучение вопросов организации и проведения реабилитационного процесса, работа по совершенствованию профессиональных компетенций, общественная активность, участие в работе методического объединения, Декаде отделения, заседаниях структурного подразделения.

В ходе совместной работы по плану наставник оказывает молодому специалисту необходимую поддержку, помогает поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом и администрацией учреждения. По окончании периода адаптации наставник составляет отчет с предложениями по дальнейшей работе адаптанта. Этот документ является своеобразной стартовой площадкой для дальнейшей работы со специалистом.

Организованная таким образом работа позволяет новым сотрудникам Центра социальной реабилитации эффективно осваивать необходимые профессиональные знания и навыки и в короткие сроки приступать к самостоятельной результативной деятельности.

Литература

1. Важнова, О.Г. Готовим документы к проверке / О.Г. Важнова.– Москва: «Учитель», 2014. - 147 с.

2. Лизинский, В.М. Организационно-документальное сопровождение учебно-воспитательного процесса / В.М. Лизинский.– Москва: «Педагогический поиск», 2011. – 160 с.

ПРЕДМЕТНАЯ НЕДЕЛЯ ЦИКЛОВОЙ КОМИССИИ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ СПО

В. Н. Раскалинос, кандидат педагогических наук,
доцент, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург
З. В. Смирнова, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *наставничество, наставник, предметная неделя, цикловая комиссия, среднее профессиональное образование.*

Аннотация: в статье *рассматривается важная роль наставничества и его актуальность как компонента образовательного взаимодействия, а также характеризуется предметная неделя цикловой комиссии как особый инструмент его*

развития. Авторы рассматривают различные формы наставничества и особенности вовлечения в него участников образовательного процесса. В статье представлен практический опыт организации предметной недели цикловой комиссии, посвященной проблематике наставничества в среднем профессиональном образовании.

В динамических, изменчивых условиях реализации современного образовательного взаимодействия его успех и результат все чаще определяется не столько финансовыми и техническими, сколько человеческими ресурсами. Поэтому сохранение традиций и преумножение профессиональных компетенций всех членов коллектива является актуальной задачей любой организации. При отчетливом понимании, что люди – это структурный ресурс, обеспечивающий производительность, их способность к самообучению, к обучению новых сотрудников, стремление к профессиональному росту образуют эффективный инструмент решения любой профессиональной задачи, под которым можно понимать систему наставничества.

Значимость наставничества в образовательной организации сложно переоценить, что подтверждает и рост внимания к этому направлению деятельности педагогических работников и на государственном уровне. Так, указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» закрепляет необходимость обеспечить к 2024 году «создание условий для развития наставничества» [1]. «Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» в качестве необходимых ежегодных мероприятий определено распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р в качестве основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста [2]. Однако нормативное поле не ограничивается вниманием к наставничеству как к взаимодействию исключительно сотрудников образовательных организаций. Национальный проект «Образование», утвержден на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16), в качестве целевого показателя по критерию «вовлеченность обучающихся в наставничество» к 2024 году определяет число, равное 70% [3]. А распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом среди учащихся» основной целью внедрения модели наставничества называет «полное раскрытие потенциала личности наставляемого» [4]. Разработка и утверждение «Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года», утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 г. № 1688-р [5], и указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» от 27.06.2022 г. № 401 [6] подчеркивают приоритет наставничества в образовательном взаимодействии.

При этом институт наставничества в нашем государстве не является инновационным направлением, по сути – это «retro инновация», которая реализуется с

учетом изменившегося социального заказа, трансформировавшихся личностных характеристик и современного содержания межличностного взаимодействия.

Проблематике наставничества в разные периоды становления педагогической науки и практики посвящалось значительное количество исследований, среди которых особое внимание следует уделить работам С.А. Батышева, С.Г. Вершловского, Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, Л.Н. Лесохиной, Ю.Л. Львовой, Н.В. Немовой, В.А. Сластенина, В.Г. Сухобской, Н.А. Томина, В.В. Шапкина.

В «Педагогическом энциклопедическом словаре» под редакцией Б.М. Бим-Бада наставничество определено как «процесс передачи опыта и знаний от старших членов общества к младшим, форма взаимоотношений между учителем и учеником» [7].

В работах Ю.Л. Львовой отмечалось, что педагогическое наставничество представляет собой «творческое сотрудничество, парное сотрудничество, возникающие на основе единых педагогических взглядов, методических поисков и желания совместно решать творческие задачи, в основе которых лежит общение» [8].

Т.Ю. Осипова понимает педагогическое наставничество как «сложно структурированную систему, направленную на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства» [9].

Наставничество предусматривает специфическую целенаправленную индивидуальную работу по передаче знаний от более опытного к менее опытному, формирование и развитие профессиональных умений осуществления деятельности, совершенствование компетенций и softskills.

Подобная система представляет собой взаимодействие наставника и наставляемого, направленное на установление и совершенствование морально-ценностных установок. Подобная пара образуется в рамках концепции открытого профессионализма, когда с учетом осознания собственных дефицитов и существующих представлений о профессиональной траектории люди стремятся к самосовершенствованию. Это открытое взаимодействие, в котором происходит обмен мыслями и действиями, где реализуется не полученная извне стратегия, а используются те, которые профессионально и личностно значимы, когда в ходе совместного анализа и оценивания успешности обнаруживаются наиболее результативные действия. Взаимодействие, основанное на сопричастности и взаимной ответственности, способствует выработке единого стиля профессиональной деятельности. Наставничество – это взаимно обогащающий процесс, в котором наставник нуждается не менее наставляемого. Проникновение и распространение наставничества в образовательном пространстве позволяет педагогам обнаружить и осознать собственные положительные стороны, что очень важно для профессионалов, зачастую настолько внимательных к своим дефицитам, что им сложно обнаружить и признать собственные достоинства. Наставничество обеспечивает непрерывное развитие компетенций не только педагогических работников, но и иных участников образовательного процесса, если они, конечно, были задействованы, обеспечивая индивидуальный подход к использованию кадрового потенциала, преодолевая разрыв между теорией и практикой, транслируя ценностные ориентиры.

Спектр наставничества достаточно широк. К типам наставничества можно отнести следующие: личное, групповое, командное, наставничество ровесников и интернет-наставничество. Отталкиваясь от понимания того, что наставляемым может

быть любой субъект, как педагог, так и обучающийся, организация такого взаимодействия достаточно разнонаправленна; тут могут быть выделены следующие варианты: «обучающийся-обучающийся», «педагог-обучающийся», «педагог-педагог», «работодатель-обучающийся» и пары, где обучающиеся находятся на разных образовательных ступенях.

Каждая из форм предлагает решение определенного круга задач, частично видоизменяющихся с учетом подготовленности, содержания запросов и профессиональной деятельности участников. Сочетание форм и типов наставничества расширяет горизонты взаимодействия в профессиональном сообществе. При этом, несмотря на то, что в современных условиях понимание наставничества как инструмента повышения качества, как особого механизма так называемого «социального лифта» является общепризнанным, вопрос вовлечения сотрудников в него по-прежнему актуален. И в этом аспекте необходимо отметить, что формат навязывания и принуждения обеспечит лишь выхолащивание и номинальность реализуемых действий.

Продуктивность наставничества обеспечивается добровольным участием, заинтересованностью и сознательным ценностным отношением бенефициаров к его содержанию. И в этом ракурсе ресурс предметной недели цикловой комиссии как инструмента наставничества действительно неисчерпаем.

Смысловым наполнением предметной недели выступает создание эффективной системы взаимодействия наставника и наставляемого, направленной не только на развитие сотрудничества, но и на пропаганду наставничества как особого инструмента.

Полифункциональное единство событий, объединенных единой целью и задачами, рациональная система мероприятий характеризуют внешнюю видимую оболочку предметной недели. Неоспоримо влияние предметной недели на мотивацию, когда индивидуальный взгляд каждого участника перерастает в интерес к взаимодействию в рамках определенного направления или функционала. Это и возможность посмотреть на наставничество не как на формальную дополнительную бумажную работу, а как на источник саморазвития и профессионального роста, это и предоставление возможности показать себя дополнительно, оценив свою успешность и имеющиеся достижения.

Ежегодно в педагогическом колледже Санкт-Петербурга проводится предметная неделя цикловой комиссии дисциплин психолого-педагогического цикла, а в 2021/2022 году ее содержательным наполнением выступила система наставничества. Работа педагогов была организована таким образом, чтобы не только предоставить созданным диадам продемонстрировать особенности взаимодействия, поделиться опытом сотрудничества, но и предоставить педагогам возможность выбора привлекательного направления совместной работы в предстоящем учебном году. Формы сотрудничества на мероприятиях предметной недели цикловой комиссии дисциплин психолого-педагогического цикла можно охарактеризовать следующим образом:

1. Форма «педагог-педагог». Предполагает разное взаимодействие, где можно выделить сотрудничество молодого специалиста с более опытным; поддержка нового сотрудника лидером педагогического сообщества; партнерство профессионала с наставником, располагающим ресурсами в реализации определенного направления деятельности. Целевая направленность данной формы наставничества – это повышение профессионального уровня начинающего сотрудника, создание комфортных условий его

профессиональной деятельности, реализация профессионального потенциала педагога. Среди мероприятий, отражающих данную форму, можно выделить проведение консультаций для преподавателей «Аттестация через портал Госуслуги СПб» (опытный методист/методист, работающий первый год в данной образовательной организации), «Дефициты и потенциал подготовки дипломных работ обучающимися» (педагог/опытный педагог); организацию и проведение мастер-классов по проведению коммуникативных игр с детьми дошкольного возраста и по теме «Средства и приемы обучения детей с ОВЗ» (опытный предметник/неопытный предметник).

2. Форма «педагог-обучающийся». Предполагает в данном случае совместную работу над проектом, при которой наставник берет на себя роль направляющего, курирующего работу, а наставляемый учится в конкретной ситуации реализовывать собственный потенциал, совершенствуя разнообразные навыки. Целевая направленность предполагает раскрытие потенциала обучающегося, создание условий для осознанного выбора образовательной, а затем и профессиональной траектории, развитие softskills и метакомпетенций. Мероприятиями, отражающими данную форму, стали совместные открытые уроки (педагог и обучающийся) с последующей рефлексией деятельности, проведенные в рамках Фестиваля совместного творчества «Школа педагогического креатива».

3.Форма «обучающийся-обучающийся». Направлена на взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, когда один из них находится на более высокой ступени обученности либо обладает более развитыми компетенциями. Целевая направленность такого сотрудничества представлена поддержкой или временной целенаправленной помощью, обменом навыками или взаимообогащением личностных характеристик обучающихся. Данная форма в рамках недели получила косвенное выражение. Так, компетенции, продемонстрированные одной из обучающихся при участии в мероприятиях предметной недели, проводимых для ее одногруппников, расценены ими как значимые для подготовки и успешной сдачи демонстрационного экзамена. В связи с этим уже после предметной недели цикловой комиссии психолого-педагогических дисциплин данная форма была реализована.

Следует отметить, что ряд мероприятий, проведенных в рамках предметной недели цикловой комиссии дисциплин психолого-педагогического цикла, мотивировали участников к пониманию значимости наставничества как личностно значимого направления взаимодействия с коллегами, в ходе которого можно освоить специфику осуществления конкурсной деятельности с обучающимися (конкурс сценариев профориентационных агитбригад «Мы – профи», педагогический кинофестиваль «Взаимное притяжение», конкурс визиток «Я – дошкольник», конкурс кроссвордов «Психолого-педагогическая характеристика детей с интеллектуальной недостаточностью»), продуктивного использования разнообразных игровых технологий, в том числе и на основе цифровых технологий (игра по станциям «Великие педагоги», квест «Система образования Российской Федерации», веб-квест «Темперамент», психолого-педагогическая викторина «Знатоки»), организации продуктивной внеурочнойдеятельности (классный час «Великие педагоги нашего города», посвященный деятельности К.Д. Ушинского).

Таким образом, внедрение наставничества позволит:

– оптимизировать формирование и развитие профессиональных компетенций;

– содействовать профессиональной и социальной адаптации сотрудников к новым условиям деятельности;
– стимулировать развитие профессионально значимых качеств личности, а также формировать осознанное и ответственное отношение к выполняемой деятельности;
– осуществить моральную и психологическую поддержку сотрудников, в том числе при преодолении затруднений, возникающих в ходе выполнения профессиональных обязанностей.

Следовательно, наставничество как взаимовыгодное сотрудничество единомышленников при обнаружении профессиональных задач содействует формированию профессионального сообщества, способствует адаптации и в определенной степени социализации педагога, а предметная неделя цикловой комиссии может расцениваться как эффективный инструмент его развития в условиях среднего профессионального образования.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Президент России: официальный сайт. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027 (дата обращения 12.02.2023).

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» от 31 декабря 2019 г. № 3273-р // Правительство Российской Федерации : официальный сайт. – URL: http://static.government.ru/media/files/QOjrSM8iUrAZ2bsImiNyGh0vKn0SjSAF.pdf (дата обращения 12.02.2023).

3. Национальный проект «Образование», утвержден на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16) // Правительство Российской Федерации: официальный сайт. – URL: http://government.ru/info/35566/ (дата обращения 12.02.2023).

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом среди учащихся» № Р-145 от 25.12.2019 г. // Министерство просвещения Российской Федерации: официальный сайт. – URL: https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/ (дата обращения 12.02.2023).

5. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 г. № 1688-р. // Правительство Российской Федерации: официальный сайт. – URL: http://government.ru/docs/all/141781/ (дата обращения 12.02.2023).

6. Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» от 27.06.2022 г. № 401 Президент России:

официальный сайт. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/47958(дата обращения 12.02.2023).

7. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – Москва: Большая российская энциклопедия, 2009. – 527 с.

8. Педагогика наставничества / [М. И. Махмутов, Н. М. Таланчук, А.А. Вайсбург и др.]. – Москва: Сов. Россия, 1981. – 191 с.

9. Осипова Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 3 (март). – С. 141–145. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15083.htm.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С БУДУЩИМ ВОСПИТАТЕЛЕМ В УСЛОВИЯХ ПОДГОТОВКИ К КОНКУРСНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.М. Федотова, преподаватель,
ГБПОУ Некрасовский педколледж №1,
Санкт-Петербург

Ключевые слова: *наставничество, инструменты поиска, психолого–педагогический аспект, методический аспект, экологический квест, экомарофон, экологические чтения.*

Аннотация: *в данной статье обращено внимание на необходимость привлечения обучающихся к участию в различных конкурсах по экологии как ресурсу профессионализации будущих педагогов. Рассмотрены модели и инструменты наставнической деятельности в процессе подготовке к конкурсной деятельности. В соответствии с первым этапом наставник должен грамотно отобрать заинтересованных обучающихся, способствовать максимальному раскрытию индивидуальных дарований каждого участника. На втором этапе преподаватель и обучающийся знакомятся с условиями и требования конкурса. Здесь очень важна поддержка наставника, необходимо сделать всё, чтобы самооценка студента не была заниженной. Очень важен третий этап, поскольку наставничества организация психолого–педагогического сопровождения студента. Необходимо, чтобы студентка чувствовала себя уверенно, верила в свои силы и возможности, но в то же самое время осознавала ответственность перед преподавателем и образовательным учреждением, которое она представляет. Следующий этап самый главный он заключается в методической подготовке обучающего. От того, насколько грамотно он будет подготовлен, зависит качества его выступления.*

В настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неотъемлемой частью современной системы образования. Благодаря системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных преподавателей, складывается положительное отношение к педагогической профессии. Наставничество - это не только обучение молодых специалистов на рабочем месте, но и кураторство, то

есть работа с практикантами, которые в будущем могут вернуться в образовательную организацию уже преподавателями.

Дмитрий Анатольевич Медведев в своем выступлении подчеркнул, что «…задача государства научиться, как можно раньше распознавать потенциал и создать необходимые условия для их развития и самореализации, и в этом направлении должен поддерживаться контакт и обмен опытом»[1]. Очень важно чётко продумать систему работы с обучающимися при подготовке их к участию в конкурсах. Какие же инструменты могут нам в этом помочь?

Инструмент поиска – выбор студент.Мы уже привыкли говорить, что в конкурсах и олимпиадах принимают участие обучающиеся, имеющие высокую мотивацию и высокие показатели в учебной деятельности, которая является для них приоритетной. Кроме того, у таких студентов высокий уровень творческих способностей и огромное желание реализовать их. Но это, на наш взгляд, не всегда является достаточным для достижения победы[1]. Необходимо ориентироваться на результаты наблюдений за будущим участником конкурса. Сложность заключается в том, что от участника потребуются разносторонние способности. Достаточно важно заинтересовать студентов той дисциплиной, которую ведёт преподаватель. Когда обучающиеся видят нашу заинтересованность, они также будут стараться творчески подходить к учёбе. Каким же образом можно подкрепить этот интерес?

Работая в педагогическом колледже, провожу внеклассную работу: классные часы, экскурсии, викторины, квесты на экологические темы. Данную работу следует проводить постоянно и в определённой системе. Первоначально нужно определить, чем интересуются студенты и, выявив их из группы, нацелить их на дальнейшую работу. Студентам первого курса предлагаю посетить экскурсии. В этом году со своей группой познакомились с музеем Водоканала СПб, а также музеем атомной энергии. Студенты второго курса уже активно участвуют в работе экологического центра Дворца учащейся молодёжи. Получая экологические знания, студенты умело применяют их на уроках по методике экологического образования, а также на практике. Студенты группы 2-5/8 Кузнецова Анастасия и Фёдорова Виктория заинтересовались, каким образом окружающая среда влияет на здоровье детей дошкольного возраста. Обучающиеся провели опрос среди родителей разных возрастных групп. В ходе опроса выяснилось, что более половины ребят имеют аллергические заболевания, 30% заболевания органов дыхания, 20% болезни желудочно-кишечного тракта. Несомненно, такой интерес нужно поддерживать и направлять. Предложила студентам выступить на экологических чтениях.

Познакомившись с содержанием конкурса, требованиями и объемом у студента сразу снижается самооценка и уровень мотивации. Для того, чтобы студент чувствовал поддержку, выработана целая система мер для повышения мотивации, включая моральную и материальную стороны, например, организация индивидуального маршрута в учебной деятельности, денежное вознаграждение за успешное участие, помощь в дальнейшем трудоустройстве или в продолжение обучения в ВУЗе. Когда студенты под моим руководством ознакомились с положение и требованиями экологических чтений, они немного растерялись. Сложно было отобрать материал для работы, чётко продумать своё выступление. Мне показалось это странным, поскольку студенты достаточно успешны и заинтересованы. Обсудили проблему исследования,

составили анкету для родителей и наметили план работы. Старалась настроить студентов на позитивную и творческую работу. С этой целью познакомила обучающихся с тем, как работали студенты в 2021-22 учебном году. Студенты Кирсанова Анастасия, Чемерзова Анна принимали участие в разработке экологического проекта: «Вода в природе» Для того, чтобы защита проекта прошла успешно, в колледже провели экоквест: «Вода в природе» среди студентов 1 курса. Обучающиеся не только знакомились с теоретическим материалом, но выполняли интересные задания, проделали опыты с водой. Самостоятельно разработали проект, защищали его во Дворце учащейся молодёжи. Это было очень сложно, поскольку участвовали разные колледжи СПб. Наш проект высоко оценили и признали одним из лучших. Студенты получили заслуженные награды.

Студенты с интересом познакомились с работой своих сокурсников и принялись готовиться к экочтениям: сразу появились интересные предложения, самостоятельно переработали анкету для родителей, предложили составить анкету и для студентов первого курса. Конечно, потребовалась помощь преподавателя. Некоторые вопросы пришлось корректировать, но начало уже положено.

Третий этап модели – психолого-педагогический аспект сопровождения студента. Всем известно, что развитие психоэмоциональной устойчивости, уверенности в себе и своих силах, является одной из наиболее важных сторон деятельности по подготовке студента. Согласившись на участие, студенты естественно, прежде всего, не уверен в собственных знаниях, не уверен, что справятся с взятой на себя ответственностью, поэтому испытывает волнение. Теперь на конкретном примере поясню данное положение. Для участия в экочтения разработали анкету, но для того, чтобы заинтересовать обучающихся, Кузнецова Виктория объяснила первокурсникам для чего она нужна, и установила сроки её сдачи. Обсудив ещё раз содержание анкеты, я предложила заполнить её в гугл-форме.

Четвертый этап - методический аспект, подготовка информационного материала. Этап проходит успешно, если преподаватели подбирают тексты, дают алгоритм и указывают литературу с учетом времени, необходимого для осознания и выучивания материала. Важно, чтобы студент, уже имеющий знания и определенный опыт, совместно с преподавателем подбирал, анализировал, выделял главное, формировал необходимый для конкретного этапа алгоритм, искал ответы на задания в тестовой форме, использовал дополнительный методический материал [2].Такой подход побуждает собственный интерес у конкурсанта, даёт возможность сориентироваться в информационном пространстве[3]. Основная задача преподавателя – помочь студенту обнаружить и развить свой талант, закрепить и приумножить его уже имеющиеся знания и умения.

Системность подготовки – содержание и объем подготовки – это пятый этап модели. О том, как проводить подготовку, есть множество мнений и суждений. Наибольший ущерб приносят суждения «зачем нужно столько заниматься», «вы не расстаетесь», «оставьте в покое», «дайте ей (ему) отдохнуть». Иногда можно услышать и такое мнение: «Зачем повторять многократно, ведь алгоритмы они учили на первом курсе, они же все знают». Между тем, регулярные встречи с преподавателем оказывают влияние на стрессоустойчивость в трудный период подготовки. Заниматься надо, и

заниматься надо много, усердно, не считаясь ни со временем, ни с личными планами, их нужно просто отложить на весь период подготовки [4].

После того, как студенты первого курса выслали заполненные анкеты, стали их обрабатывать. Продумали, как наглядно представить их результаты. Сделали анализ анкет, количественный и качественный. После каждого вопроса дали обоснование.

Несколько раз переделывали построение диаграмм с вопросами. Студенты очень старались выполнить всё грамотно и качественно. Затем стали оформлять речь для нашего выступления. Ещё раз вернулись и проверили требования[5]. Это очень важно, поскольку речь должна соответствовать всем необходимым требованиям, чтобы не было никаких недостатков. Текст выступления исправляли несколько раз, находя отдельные погрешности и ошибки. На основе уже готового текста выступления была сделана презентация. Обязательно учитывали все требования: деловой стиль.размер заголовка, текста, правописание.

На заключительном этапе подготовки студенты группы 2-5/8: Кузнецова Анастасия и Фёдорова Виктория – отрепетировали выступление перед студентами первого курса. Заметили несколько ошибок в речи, мелкий текст в одном из слайдов презентации. Кроме того, обратили внимание на темп речи при выступлении: где-то надо говорить быстрее, а в другом месте – медленнее, чтобы выделить главные и важные моменты. Всё это помогло студента хорошо выступить на экологических чтениях и выглядеть достойно. Такие выступления помогают чувствовать себя уверенно на публичных выступлениях, установить новые контакты, сделать выводы о допущенных ошибках и в следующий раз подготовиться лучше.

На наш взгляд, следует продумать и разработать готовый продукт как результат нашей работы. Например, это может быть макет экологически грамотного уголка природы в детском саду, участка детского сада.

Студенты нашего колледжа на протяжении нескольких лет участвуют в реализации программы «Раскрась свой мир», организованной на базе Дворца учащейся молодёжи.

Мероприятия проводятся систематически, что позволяет пополнять свои знания, закреплять их, участвуя в различных интерактивных мероприятиях (викторины, клесты, проекты, экологические чтения, экологические олимпиады).

Такая продуманная работа позволяет обучающимся быть инициативными, повышает их самооценку, позволяет не бояться выступлений, добиваться результатов.

Студенты нашего колледжа занимают призовые места, участвуя в экологических чтениях, экологических олимпиадах.

Данная модель дает возможность, как проверить уровень знаний, умений и практического опыта, так и уровень развития творческих способностей, напрямую формируют способности студентов к самостоятельной деятельности в процессе подготовки к конкурсам, а в дальнейшем и к самостоятельной профессиональной деятельности.

Литература

1. Козленко, С.И., Козленко, И.В. История. Всероссийские олимпиады / С.И. Козленко, И.В. Козленко. Вып. 1. – Москва: Просвещение, 2008

2. Патрушева, В.А.Модель подготовки студента к участию в конкурсах и олимпиадах различного уровня:Межрегиональная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы развития профессионального образования», 11-24 декабря 2017 года, г. Киров

3. Шадриков, В.Д. Развитие способностей // Начальная школа. – 2004 .– № 43.

4. Центр экономического развития и сертификации – ЦЭРС ИНЭС. 2017 [Электронный ресурс] - Режим доступа: // profiok.com (дата обращения: 10.01.2023)

5. Федеральный портал «Российское образование». [Электронный ресурс] - Режим доступа: // http://www.edu.ru (дата обращения: 10.01.2023)

ББК 74.47
УДК 37

Научно-методическое издание

Организация и содержание наставничества в профессиональном образовании: Сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции 21 февраля 2023 года. – СПб: ГБПОУ Некрасовский педколледж № 1, 2023.

Редакционная коллегия:

Салманова А.Ф., кпн, Филаретов Р.А., Малачинская О.Ю., кпн

Редакторы:
Парнюгина А.К., заслуженный учитель школы РФ
Лабинская Т.А., заслуженный учитель школы РФ
Гончарова О.Ю.

ISBN 978-5-6049155-0-9

© Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга

ISBN 978-5-6049155-0-9
9 785604 915509