

# ВЕСТНИК

2  
2021

ВЫХОДИТ  
С ИЮНЯ  
2020 г.

12+

ISSN 2713-234X

ОБРАЗОВАНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ



## НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ

## **Учредитель**

Краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования»

## **Состав редакционной коллегии журнала «Вестник образования Хабаровского края»**

### **Председатель редакционной коллегии**

ЩЕЛКУН Надежда Игнатьевна, ректор  
КГАОУ ДПО ХК ИРО, кандидат педагогических наук

### **Главный редактор**

ДУНАЕВА Наталия Юрьевна, директор центра  
редакционно-издательской работы КГАОУ ДПО ХК ИРО

### **Научный редактор**

ОСЕЕВА Елена Ивановна, проректор по научно-  
исследовательской работе КГАОУ ДПО ХК ИРО,  
кандидат педагогических наук

### **Редактор**

ТАРУНИНА Ольга Станиславовна, главный  
специалист редакционно-издательского отдела центра  
редакционно-издательской работы КГАОУ ДПО ХК ИРО

### **Ответственный секретарь**

ПОПОВИЧ Наталья Расимовна, начальник редакционно-  
издательского отдела центра редакционно-  
издательской работы КГАОУ ДПО ХК ИРО

### **Члены редакционной коллегии**

БАЙКОВ Николай Михайлович, профессор  
кафедры социологии, социальной работы и права  
Дальневосточного института управления – филиала  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте Российской  
Федерации», доктор социологических наук

БЕРЕЗУТСКИЙ Юрий Владимирович, заведующий  
научно-исследовательской лабораторией  
Дальневосточного института управления – филиала  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте Российской  
Федерации», кандидат социологических наук, доцент

БОГОМАЗ Злата Анатольевна, проректор по учебно-  
методической работе КГАОУ ДПО ХК ИРО

ГОГОЛЕВА Ирина Ивановна, главный специалист  
отдела развития инновационной и научно-  
исследовательской работы КГАОУ ДПО ХК ИРО,  
кандидат педагогических наук

### **Дизайн обложки**

КУРЯКИНА Олеся Владимировна, главный специалист сектора оперативной полиграфии  
редакционно-издательского отдела

### **Дизайн и верстка**

ДЯТЛОВА Елена Борисовна, художественный редактор редакционно-издательского отдела  
центра редакционно-издательской работы КГАОУ ДПО ХК ИРО

### **Свидетельство о регистрации СМИ**

Управление Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций  
по Дальневосточному федеральному округу (Управление Роскомнадзора по Дальневосточному федеральному округу)  
ПИ №ТУ27-00732 от 08 июня 2020 года

Выходит 4 раза в год

ISSN 2713–234X

### **Адрес редакции, издательства и типографии**

680031, г. Хабаровск, пер. Албанский, 3а, Тел. 46-54-01, e-mail: tvo113@mail.ru

Подписано в печать: 21.07.2021

Дата выхода в свет: 22.07.2021

Заказ №554

Тираж 700 экз.

Распространяется бесплатно

В журнале использованы материалы интернет-источников

Редакция оставляет за собой право редактировать материалы без согласования с автором

## КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИКА

<i>Ковалева Т.М.</i> Ключевые характеристики и особая практика наставничества .....	4
<i>Чередилина М.Ю.</i> Особенности привлечения наставников-добровольцев .....	7
<i>Веденькова Т.Н.</i> Создание системы эффективного наставничества .....	10
<i>Чебровская С.В.</i> Мотивация наставников и как ею управлять .....	14
<i>Интервью с Гусевой В.Ю. подготовила Сеньчукова И.В.</i> Самое важное в подготовке наставника – не стоять на месте .....	18
<i>Кузнецова Д.А.</i> Перспективы и результаты конкурса «Лучшие практики наставничества» .....	20
<i>Збарская О.В.</i> Наставничество для новичков: подсмотрено в бизнесе .....	25
<b>УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА</b>	
<i>Анкудинова Е.В., Калиниченко Н.Ф., Новикова О.П., Пашицына В.В.</i> Педагогический класс – площадка эффективного сетевого наставничества .....	30
<i>Ласалова Н.В.</i> Муниципальная модель поддержки школ .....	35
<i>Горбунова Г.А., Бабкина С.В.</i> Многовариантность – условие успешной реализации целевой модели наставничества .....	41
<i>Панина А.В., Третьякова Н.Д.</i> Пилотный проект «Наставник» Губернаторского авиастроительного колледжа .....	45
<i>Сеньчукова И.В., Кибирев А.А.</i> Тьюторское сопровождение наставников на примере Детского дома №5 .....	48
<i>Потькалова М.В.</i> Становление будущего воспитателя через интеграцию сотрудничества работодателя и наставнических пар .....	54
<i>Куц Л.Г.</i> Целевая модель наставничества Краевого центра образования .....	58
<i>Шалашова Е.А., Рыжикова Т.В.</i> Профориентация школьников на педагогическую деятельность .....	64
<i>Куренкова В.В.</i> Наставничество в исследовательской работе студентов, изучающих инженерную графику .....	67

<i>Скоренко Н.Е.</i> «Ступени к мастерству» – эффективная система становления молодого учителя .....	70
<i>Манукян Н.Г., Гоманенко Е.Е.</i> Тьюторское сопровождение первокурсников студентами старших курсов .....	73
<i>Логунова О.Т.</i> Наставничество – процесс взаимообогащающий .....	76
<i>Горбунова Л.С.</i> Педагогическая стажировка наставников с производства .....	78
<i>Киевцева С.В.</i> Эффективность педагогического процесса в партнерском взаимодействии .....	81
<i>Тимохина В.А.</i> Реализация личностного и творческого потенциала ребенка в сопровождении наставника .....	84
<i>Полуренко Е.В., Раевская О.В.</i> Формы наставничества для решения актуальных педагогических задач .....	86
<i>Углова О.М.</i> Школа молодого педагога в детском саду «Родничок» .....	88
<i>Петлеванная Е.В.</i> Семь бесценных уроков мастерства .....	91
<b>ВОПРОСЫ ВОСПИТАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ</b>	
<i>Гуревич Н.Г., Воронов И.И.</i> Первые бизнес-идеи участников программы по основам предпринимательства .....	94
<i>Мартынова Л.Ф., Кибирев А.А.</i> Детский дом в обновленном формате .....	97
<i>Дрыгина С.Г.</i> Решение конфликтных ситуаций с помощью интерактивных спектаклей форум-театра .....	101
<i>Латынникова С.Н.</i> Цифровые технологии на уроках астрономии .....	107
<i>Зданевич А.А.</i> Виртуальная экскурсия – инновационная форма ранней профориентации .....	109
<i>Гырылова Н.Н.</i> Практическая работа – инструмент повышения экономической грамотности .....	112
<i>Шульга Л.А.</i> Опыт проведения демонстрационного экзамена по специальности «Экономика и бухгалтерский учет» .....	114

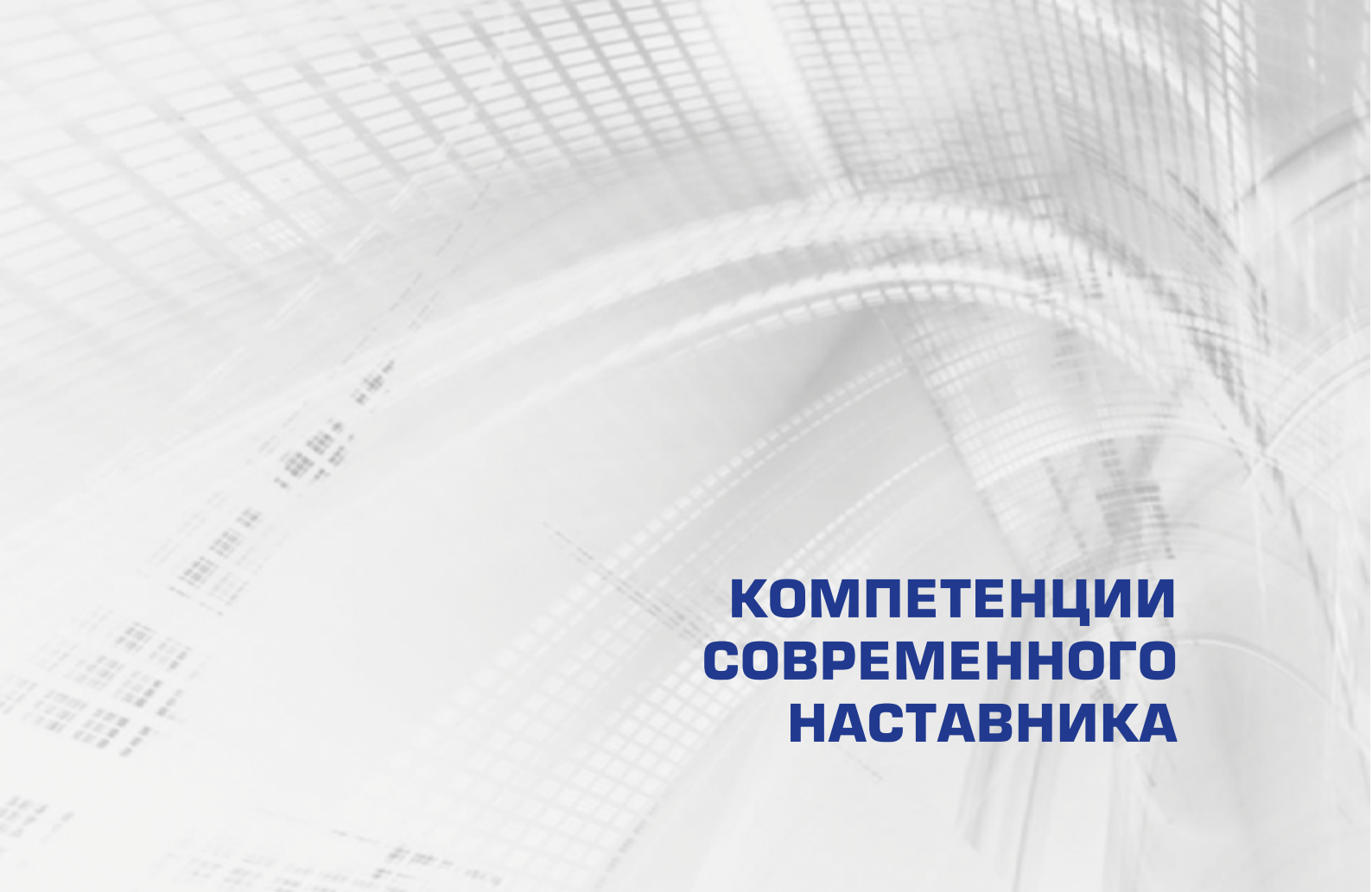
Несмотря на то что наставничество – древнейшая модель обучения, устаревшей ее точно не назовешь. Передавать знания и практические умения, помогать в социализации, формировании жизненных ценностей и мотивации, подавать позитивный пример – такая форма общения между старшим и младшим поколением востребована во все времена.

Наставничество в современном понимании – это универсальная технология передачи жизненного, личного и профессионального опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Какие качества, помимо профессионализма, свойственны настоящему наставнику? Прежде всего, наставник – это человек, который умеет и слушать, и говорить, ведь наставничество представляет собой диалог, где взрослый тоже рассказывает о себе, своем опыте и чувствах. Наставник проявляет уважение к личности, не давит своим авторитетом. Идеальный наставник – состоявшийся в жизни человек, которому не нужно самоутверждаться за счет неопытных и юных, он умеет сопереживать, понимать чувства других, видит решения и возможности, вселяет уверенность в будущем, но не боится говорить о реальных трудностях на пути.

Наставничество – удивительный опыт, меняющий жизнь не только подростка, но и взрослого. Об этом опыте повествует сегодняшний выпуск журнала, представляя разные практики наставничества и наставников – людей, которые вдохновляют своим примером и помогают меняться к лучшему, которые обязательно были либо есть в жизни каждого из нас.

*Редакционная коллегия*



# **КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИКА**

**Сегодня наставник –  
это специалист, владеющий  
и приемами диагностики  
профессиональных  
затруднений,  
и умением акцентировать  
проблему,  
и умением выстроить  
индивидуальный  
маршрут развития**

**Татьяна Михайловна КОВАЛЕВА**, заведующая лабораторией индивидуализации и непрерывного образования Института непрерывного образования МГПУ, президент Межрегиональной тьюторской организации, доктор педагогических наук, профессор, г. Москва

## Ключевые характеристики и особая практика наставничества

Тема наставничества в современной ситуации российского образования становится как никогда популярной. Попробуем вместе поразмышлять, почему это происходит именно сегодня. Проблема нового поколения – другое восприятие мира, ориентация на другие ценности, увлеченность другими идеалами – существовала всегда. Всегда старшее поколение, глядя на молодежь, вздыхало и сетовало, а часто и раздражалось, не понимая эти новые веяния.

Социологи проводят условную границу между поколенческими стратами – 20 лет. За это время, опираясь на различные социальные институты – семью, школу, различные средовые эффекты, в том числе и на разновозрастные коллективы в системе дополнительного образования, происходит, во многом естественным образом, постепенная социальная адаптация – на смену одному поколению приходит другое, оснащенное иными технологиями, и за счет этого могущее видеть мир и его возможности принципиально по-другому. Но сегодня постоянно убыстряющееся технологическое обновление привело к тому, что граница между поколенческими стратами стремительно уменьшается. Сейчас разница в 5–10 лет иногда становится непреодолимым барьером в общении и понимании: люди говорят «на разных языках», опираются на разные культурные ценности, живут в разных технологических мирах.

В первую очередь, это начинают испытывать на себе педагоги, для которых такой быстрый «поколенческий разрыв» часто становится непреодолимым и приводит к еще большей формализации образования. На уроках таких педагогов детям неинтересно. Информация, которая звучит, кажется им вообще несвоевременной и устаревшей. Эту проблему ощущают сегодня не только учителя, но даже студенты педагогических вузов (будущие учителя), которые старше своих учеников иногда всего на 5–7 лет. Но

и они, возвращаясь в университет после педагогической практики, часто говорят о том, что совсем не понимают интересов и запросов современных школьников и поэтому не уверены в правильности выбора педагогической профессии.

Вот в этот момент чрезвычайно быстрого сокращения возрастной границы между поколенческими стратами и в связи с этим усиливающейся в обществе педагогической «растерянности» перед новым, технологически гораздо более оснащенным поколением, и возникает тема наставничества как тема поиска и привлечения к образовательной (в самом широком смысле) деятельности людей, которые могут в создавшихся условиях преодолевать этот поколенческий разрыв и каким-то образом передавать тот ценный опыт, который есть у предыдущих поколений.

Поэтому, на мой взгляд, совсем не случайно, начиная с 13–15 февраля 2018 года, когда на ВДНХ прошел Первый Всероссийский форум «Наставник», в регионах ежегодно проводится большое количество конференций, форумов, семинаров, собирающих людей, занимающихся самыми разнообразными практиками наставничества: мастеров на производстве, руководителей разных типов студенческих практик, психологов, тьюторов, коучей, фасилитаторов. В этом году 20–21 мая состоялся Второй межрегиональный форум наставников Хабаровского края.

Для того чтобы представить и проанализировать на материале этих региональных событий разнообразный опыт межпоколенческого взаимодействия (на некоторых конференциях было выделено направление таких практик наставничества, где младшие «наставляли» старших) нами предложено выделить несколько типов наставничества:

- наставничество на производстве и в предпринимательстве
- наставничество в образовании
- наставничество в социальной сфере

Задав предельно широкое понимание наставничества как процесса передачи опыта, участники прежде всего столкнулись с трудностями понимания границ наставничества в отличие от других социальных и педагогических профессий. Действительно, при таком широком понимании практики наставничества любой воспитатель, учитель, руководитель кружка фактически уже является наставником, так как в педагогической деятельности он практически всегда опирается на свой опыт и каким-то образом его передает своим ученикам и воспитанникам.

Поэтому одной из реальных задач становится выработка понимания границ практики наставничества и отличия наставничества от других социальных и педагогических практик.

Нами в процессе работы выделены четыре ключевые характеристики наставничества, конкретизирующие процесс передачи опыта, и задающие отличия практики наставничества от других практик:

1. Это практика сопровождения, которая предполагает длительное взаимодействие с человеком в отличие от разовых консультаций или презентаций, мастер-классов, также демонстрирующих собственное мастерство и опыт.

2. Это практика, передающая опыт через освоение в действии. Тот, кто осваивает новый способ, технологию, профессию сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия.

3. Это практика, которая не только демонстрирует и учит освоению действия, но и анализирует сам процесс. Наставник со своим подопечным обсуждают риски и ограничения в реализации

того или иного действия, анализируют различные способы его осуществления.

4. Это практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу. В процессе наставничества всегда должна быть задана возможность выбора конкретного наставника.

Таким образом, далеко не каждая практика передачи опыта в какой-то деятельности может являться практикой наставничества. Для того чтобы это произошло, нужно, чтобы и наставник, и его подопечный прежде всего договорились о своем взаимодействии и совместно выработали его нормы: согласовали способы, регламенты и т.д. Еще раз отметим, что для наставничества очень важно уважительное, свободное и доверительное отношение друг к другу.

Если говорить более подробно о практиках наставничества в сфере отечественного образования, то такие прецеденты существовали всегда: и в дореволюционной России (духовные наставники, домашние учителя, гувернеры), и в советское время (пионервожатые, мастера в системе профтехобразования, конкретные отдельные педагоги системы как школьного, так и дополнительного образования). Сегодня в производственной, социальной и образовательной сферах активно разворачиваются современные практики наставничества: менторство, фасилитация, коучинг, тьюторство.

Понимая всю важность принципа индивидуализации в образовании и в современной жизни вообще, а в связи с этим право человека (и ребенка, в частности) на собственную образовательную программу, профессия тьютора как педагога, сопровождающего построение индивидуальной образовательной программы, была в 2008 году внесена в российский реестр профессий. Межрегиональной тьюторской ассоциацией разработан, а в 2017 году утвержден профессиональный стандарт тьюторской деятельности (см. [www.thetutor.ru](http://www.thetutor.ru)), и у нас в стране закрепилась еще одна профессия, непосредственно связанная с практикой наставничества.

В целом можно сказать, что практики наставничества в российском образовании существовали во все времена и несмотря на то, что сам фокус наставничества не являлся в официальной

педагогике приоритетным направлением, в педагогической практике всегда были конкретные люди, которые (часто просто в качестве волонтеров) свою реальную деятельность разворачивали прежде всего как практику наставничества. В рамках статьи мы, к сожалению, не сможем проанализировать опыт всех этих людей, тем более, что и каждый из вас сам может назвать, опираясь на собственный опыт, несколько конкретных примеров такого наставничества.

В качестве примера практики наставничества проанализируем деятельность одной государственной школы, в которой еще в советское время всем коллективом была развернута именно такая целостная педагогическая практика, вобравшая в себя все четыре характеристики наставничества, которые мы обсуждали выше. Это школа №734 г. Москвы, известная сегодня всей стране как Школа самоопределения имени А.Н. Тубельского. Александр Наумович Тубельский пришел в эту школу в качестве директора в 1985 году и руководил ею 22 года. Это была обычная московская школа в одном из спальных районов Москвы, в нее не производилось никакого специального отбора детей, но школа стала известна всей стране именно из-за нестандартной педагогической работы с детьми, которую мы анализируем как особую практику наставничества. Эта практика подробно описана членами педагогического коллектива и вышла в свое время в сборнике под редакцией А.Н. Тубельского с характерным названием «Учитель, который работает не так».

Учителя Школы самоопределения, разрабатывая и реализуя свою уникальную педагогическую практику, фактически стали учителями-наставниками, для которых главное содержание их деятельности заключается в сопровождении различных интересов школьников в учебном предмете и передача собственного опыта по становлению себя как субъекта своего индивидуального образовательного пути.

Анализируя работу педагогов своей школы, Александр Наумович писал: «Работа по приданию личностного смысла учебному материалу и самому процессу овладения им, может быть, главное, что отличает наши эксперименты и поиски от опыта других инновационных школ.

Возможно, в этом и состоит главная ценность опыта нашего коллектива, наших книг и наших ежемесячных семинаров для учителей инновационных школ России... В отличие от привычной установки «от идеи – к практике», у нас раскрывается сама практика, а потом делается попытка теоретически интерпретировать сделанное. Важно при этом, что учитель раскрывает не только внешнюю сторону действий своих и учеников (что мы делали), а пытается реконструировать процесс своего и их мышления (как мы думали).

Каждый ребенок уже несет в себе высокое предназначение, и следует помочь ему это предназначение осознать. В воспитании свободоспособности человека нам в этом случае предстоит признать основное содержание образования. А то, что казалось содержанием образования прежде, предстанет перед нами именно учебным материалом, не целью, а средством, инструментом работы школы.

Короткие вспышки увлеченных диалогов на уроках и доверительные беседы после них; чаепития учителей, на которых невзначай завязываются новые планы; некие школьные события, к которым долго и кропотливо готовятся; совместные дела подростков – то полутайные, то с вовлечением взрослых; неожиданные обстоятельства, в которых у учителя или группы детей возникает выбор того или иного развития событий; выезды в летние и зимние школы...»

Таким образом, учителя под руководством директора школы А.Н. Тубельского рассматривали в качестве единицы учебного процесса не урок, а образовательную ситуацию, и начали постепенно переходить от линейного планирования учебного процесса к его сетевой нелинейной организации; рассматривая уклад всей школьной жизни как важнейшую часть содержания образования в современной школе. Фактически все это позволило им в конечном итоге оформить целостную педагогическую практику наставничества в рамках государственной общеобразовательной школы, которая создала тогда для многих школ России один из первых важнейших прецедентов и понимание того, как возможна в условиях современной общеобразовательной школы практика наставничества.

**Мария Юрьевна ЧЕРЕДИЛИНА**, кандидат педагогических наук, лидер инноваций в образовании, генеральный директор АНО «Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее», г. Москва

## Особенности привлечения наставников–добровольцев

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Методология) определяет, что **в структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации** входят не только орган власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования, и подведомственные организации, но и **промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.**<sup>1</sup>

Исполнение последнего пункта для школ возможно через привлечение наставников-волонтеров из организаций-партнеров.

Данный подход находится в мейн-стриме международных и российских социальных изменений. По данным Ассамблеи ООН, еще в 2001 году в 22 обследованных странах вклад волонтеров в часы был эквивалентен полной занятости 10,5 миллионов работников.<sup>2</sup> В свою очередь, 2018 год был объявлен Годом добровольца (волонтера) в России.<sup>3</sup> В преддверии этого события, в марте 2017 года, Министерством образования и науки РФ и Федеральным агентством по делам молодежи были утверждены и разосланы «Методические рекомендации о порядке регистрации и учета достижений волонтеров». Так называемая волонтерская книжка не только позволяет фиксировать, где и чем помогал волонтер, но и дает бонусы. Различные бонусные системы действуют для старшеклассников, студентов, волонтеров «серебряного возраста», возможные преимущества и вознаграждения устанавливают своими решениями региональные власти, образовательные организации. Так, весной 2018 года были опубликованы данные, что 111 вузов учитывают волонтерскую деятельность как индивидуальное достижение при поступлении абитуриентов.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145. С.9-10. Режим доступа: docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/. Дата обращения: 3 июня 2021 года.

<sup>2</sup> Smith J.D. *Volunteering, capital of the future?* // The courier UNESCO. 2001. June. P.20-21. Режим доступа: unesdoc.unesco.org/images/0012/001227/122747e.pdf. Дата обращения: 19 мая 2021 года.

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 06.12.2017 №583 «О проведении в Российской Федерации Года добровольца (волонтера)». Режим доступа: legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-06122017-n-583-o-provedenii/. Дата обращения: 3 мая 2021 года.

<sup>4</sup> Главный документ добровольца: что такое паспорт волонтера и зачем он нужен? Режим доступа: dobro.ru/news/346-glavnyj-dokument-dob. Дата обращения: 3 мая 2021 года.

На официальном сайте «Добро.ру» зарегистрированы более 2 120 000 волонтеров, их средний возраст – 25 лет, 75% из них – женщины<sup>5</sup>.

Международный опыт показывает, что привлечение наставников-волонтеров извне образовательной организации позволяет преодолевать социальные разрывы в жизни наставляемого, выходить на новый социальный уровень<sup>6</sup>.

С точки зрения современной антропологии, наставники выступают амбасадорами новой педагогики, педагогики индивидуализации. Они своей деятельностью реализовывают тот антропологический поворот (термин С.А. Смирнова), который был совершен в XX веке, но, к сожалению, еще не пришел в массовую практику общественного воспитания. Это переход к практикам самоопределения и самоописания человека, преодолению его редукции до одной социальной роли или характеристики, формирование опор и ориентиров, таких как забота, личность, событие, ответственность, жизнь, энергия<sup>7</sup>. При этом наставник может не иметь педагогического образования и осуществлять свою деятельность на основе более широкого коммуникативного и профессионального опыта при поддержке специалистов (тьюторов, психологов, учителей), предоставленных образовательной организацией и/или территориальным ресурсным центром наставничества.

Имея значительную практику по привлечению волонтеров-наставников в образовательные организации, **рекомендуем осуществлять такое привлечение через сотрудничество школы с организациями-работодателями на основе рамочного соглашения и не делать ставку на самостоятельно действующих физических лиц.** Указанный подход позволяет:

**1.** Снизить риски наставничества (неисполнение обязательства, неправомерные действия наставников в отношении несовершеннолетних).

**2.** Оптимизировать процесс подготовки и коммуникации с наставниками.

**3.** Увеличить число наставников при наличии у предприятий достаточного числа кадров.

**4.** Обеспечить заменяемость наставников в случае выбытия.

**5.** Расширить возможности наставничества такими формами, как экскурсии на предприятия, прохождение стажировок и консультации.

Эффективные волонтеры могут быть сотрудниками органов власти, производственных предприятий, а также социально-ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО).

Существенно, что волонтеру от организации приходится учитывать большое количество взаимоотношений, т.к. он вынужден ориентироваться и на свою основную организацию (компанию или СО НКО), в которой работает, и на требования, транслируемые образовательной организацией – оператором наставнической программы, поэтому его привлечение должно быть поддержано на уровне значимых лиц и структур.

Волонтер участвует в социальном обмене не только с организатором волонтерского проекта, но и, в первую очередь, со своей основной организацией, у которой в арсенале могут быть весомые поощрения для своего сотрудника (см. рисунок).

При исследовании участия наставников-волонтеров в сопровождении школьников мы оказываемся в поле, которое обычно связывают с проблемами мотивации наставников, где мотив – это «смысловая структура, которая самому действующему или наблюдателю

---

<sup>5</sup> Сайт «Добро.ру». Аналитика. Режим доступа: dobro.ru/analytics. Дата обращения: 3 мая 2021 года.

<sup>6</sup> По данным чилийского фонда Belen Educa. PROGRAMA DE TUTORÍAS. Режим доступа: beleneduca.cl/voluntariado.php#tutorias. Дата обращения: 25 мая 2021 года.

<sup>7</sup> Смирнов С.А. *Антропологический поворот: его смысл и уроки.* Философия и культура, 2017, 2. С. 32.



**Волонтер в системе общественного производства**

представляется смысловой основой поведения»<sup>8</sup>. Дэниел Пинк, современный американский аналитик, автор деловой литературы по вопросам карьеры, менеджмента и поведения, в своих исследованиях подчеркивает, что метод кнута и пряника для мотивации человека, занятого деятельностью с элементами творчества и анализа, работает плохо. Максимальные результаты и удовлетворение достигаются при соблюдении следующих условий: автономия (право на принятие решений), совершенствование мастерства, стремление к цели (идея), которая выходит за пределы индивидуальной жизни.<sup>9</sup>

В разделе 5 рассматриваемой Методологии отмечено, что для наставников привлекательны публичные события. Это могут быть выступления по телевидению, конференции, лекции. Рекомендую организовывать публичное освещение деятельности отдельных наставников строго после окончания цикла программы, когда можно говорить

о результате и тем самым привлекать новых участников – наставников и детей. Избегайте создавать ситуации самопиара наставника, только заявившего о своем желании участвовать в программе либо еще не завершившего сопровождение наставляемого.

Опыт показывает, что наставничество может быть интересно людям при освоении новой квалификации, и школе имеет смысл привлекать к наставничеству студентов различных возрастов – от вчерашних школьников, осваивающих рабочие профессии, до студентов «серебряного возраста», выбравших переподготовку гуманитарного направления (социальная работа, педагогика, тьюторское сопровождение).

Для устойчивости сотрудничества школы с наставниками-добровольцами добровольцы должны получить возможности для развития своей карьеры, улучшения деловой и личной репутации, профессиональных знакомств. Эти возможности используются наставниками в зависимости от этапа карьерного продвижения, удовлетворенности своим текущим положением, осознанности карьерного планирования.

Однако важно проговорить: мы отнюдь не считаем, что, принимая на себя новые социальные обязательства, наставник следует корыстному расчету. Речь скорее идет о его участии в социальном обмене в рамках «экономики добросовестности», где собственно экономические аспекты обмена дезактуализированы.

В свою очередь, в рассматриваемой системе организаторы наставничества (ресурсный центр, школа) должны обеспечить привлекательность сотрудничества не только для самих наставников, но и направляющих их организаций.

<sup>8</sup> Макс Вебер. *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии* [Текст] : в 4 т. / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. — Перевод изд.: Weber Max. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. revidierte Auf l. Besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1972. – 2000 экз. – ISBN 978-5-7598-0333-1 (в пер.). Т. I. Социология. – 445, [3] с. – ISBN 978-5-7598-1513-6 (т. I). С. 74.

<sup>9</sup> Дэниел Пинк. *Драйв. Что на самом деле нас мотивирует*. – Альпина Паблшер, 2012.

**Татьяна Николаевна ВЕДЕНЬКОВА**, старший методист отдела наставничества  
КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

## Создание системы эффективного наставничества

Наставничество в последние годы стало развиваться очень быстрыми темпами. Хабаровский край, безусловно, не остался в стороне. С целью создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, министерство образования и науки Хабаровского края утвердило Региональную методологию (целевую модель) наставничества. Модель разработана для достижения результатов национального проекта «Образование».

Для реализации целевой модели наставничества разработаны целевые показатели ее эффективности, дорожная карта их достижения и процедура мониторинга результатов. Основным показателем эффективности внедрения модели наставничества признано увеличение до 70% доли обучающихся различных уровней образования, вовлеченных в различные формы наставничества к 2024 году.

В дорожную карту по реализации региональной целевой модели наставничества в Хабаровском крае включены: повышение профессионального мастерства наставников через освоение ими дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и стажировок на базе образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру образования края; организация конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества, в том числе среди руководителей образовательных организаций; проведение Форума наставников с целью презентаций и поощрения лучших практик наставничества; трансляция лучших практик наставничества в образовательных организациях края и другие мероприятия. Отдельной задачей выдвинуто формирование реестра наставников и наставляемых, а также

реестра успешных практик в образовательных организациях с целью их трансляции и внедрения в крае.

Для внедрения Региональной целевой модели наставничества в структуре Хабаровского краевого института развития образования при центре профессионального самоопределения и наставничества весной 2020 был создан отдел наставничества.

Несмотря на юный возраст отдела, множество мероприятий уже проведено. Среди них самыми крупными явились межрегиональные онлайн-форумы наставников (май 2020 и май 2021 года), в которых приняли участие 370 человек и более 500 человек соответственно. Участие в форуме заявили кураторы и координаторы наставнической деятельности в образовательных организациях, организаторы наставничества в субъектах ДФО (руководители органов исполнительной власти субъектов ДФО и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования), операторы наставничества (институты развития).

В рамках форума 2020 года проведена экспертиза проекта региональной модели наставничества; анализ основных направлений мониторинга наставнической деятельности; доработан проект



**Сформирован и пополняется реестр наставников для образовательных организаций края**

региональной дорожной карты внедрения целевой модели наставничества. Внесенные корректировки, предложения и замечания учтены при утверждении финальных документов на уровне министерства образования и науки края.

Целью форума 2021 года явилось формирование организационно-методической модели сопровождения наставничества в образовательной организации с учетом сетевого партнерства. Спикерами форума выступили: генеральный директор автономной некоммерческой организации «Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее» (Москва), заведующая лабораторией индивидуализации и непрерывного образования Института непрерывного образования МГПУ (Москва), руководитель Базового центра подготовки кадров Национального агентства развития квалификаций (Москва), специалист отдела дополнительного образования и работы с педагогическими кадрами Министерства образования Красноярского края (Красноярск), заместитель директора по учебно-методической работе ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный

техникум», руководитель программы «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (Великий Новгород).

В результате работы форума участниками разработаны: чек-лист организации и наставничества и взаимодействия наставнической пары, ментальная карта наставничества, уточнены критерии и показатели мониторинга, сформулированы предложения о мотивировании наставников.

За короткий срок развития наставничества в Хабаровском крае организовано информационное сопровождение внедрения Региональной целевой модели наставничества – в сентябре 2020 года состоялся запуск ресурсного центра по развитию Института наставничества в Хабаровском крае ([nastavnik-khv.ru](http://nastavnik-khv.ru)). В центре созданы следующие ресурсы: «О нас» (в него вошли реестр наставников, новости), «Документы» (Региональная методология и дорожная карта), «Мероприятия» (информация о курсах повышения квалификации), «Регистрация наставников» (для реестра наставников), «Мониторинг» (размещение результатов мониторинга), «Контакты»

(как с нами связаться), «Вебинары» (размещение анонсов и записей вебинаров). Информация ресурсного центра обновляется не менее одного раза в две недели.

Ресурсный центр [nastavnik-khv.ru](http://nastavnik-khv.ru) оказался весомым шагом для разработки информационного портала «Навигатор наставника», запуск которого запланирован на конец августа 2021 года. Цель разработки портала – обучение и развитие наставничества в Хабаровском крае.

Основными разделами на портале будут: «Виртуальный кабинет», «Конструктор курсов повышения квалификации», «Опыт», «Soft skills school», «Кинозал», «Реестр наставников», «Веб-форум». Идея разработки информационного портала «Навигатор наставника» реализована в качестве проекта, который вышел в финал конкурса АСИ «Сильные идеи – для нового времени» (вошел в ТОП-500 лучших идей России и был представлен ВРИО Губернатора края М.В. Дегтяреву).

Сформирован и пополняется реестр наставников для образовательных организаций края, который на 1 декабря 2020 года содержал сведения уже о 147 наставниках: организаций дополнительного образования – 10 человек, организаций среднего профессионального образования – 61 человек, организаций общего образования – 64 человека, а также флеш-наставников – 12 человек.

Силами сотрудников отдела, кафедр Хабаровского краевого института развития образования и привлекаемых специалистов в области наставничества реализуются дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогических работников – наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий:

1. Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства).

2. Наставничество как форма социально-педагогического сопровождения детей и молодежи на базе общего и про-

фессионального образования.

3. Технологии наставничества (инструменты коучинга и фасилитации) для самоопределения и осознанности выбора профессиональной траектории обучающихся (селективная).

Только за период с ноября по декабрь 2020 года на курсах повышения квалификации по программам наставничества обучено около 330 человек.

Проведены мониторинговые исследования по реализации программ наставничества в образовательных организациях края. Доля обучающихся (воспитанников), вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства в 2020 году составила 10,31% (нормативный показатель – 10%). Из образовательных организаций общего образования – 8,12%, среднего профессионального образования – 15,73%, дополнительного образования 13,54%. Доля учителей (педагогов) в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, составила 56,83%.

В целях распространения и внедрения лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов края проведена работа:

- на сайте Института в разделе «Национальные проекты», «База эффективных практик» размещены лучшие наставнические программы, созданные слушателями курсов повышения квалификации ([obr-khv.ru/natsionalnye-proekty/baza-effektivnykh-praktik-po-itogam-realizatsii-selektivnykh-programm](http://obr-khv.ru/natsionalnye-proekty/baza-effektivnykh-praktik-po-itogam-realizatsii-selektivnykh-programm))
- по итогам конкурса «Лучшие практики наставничества» работы победителей конкурса размещены в разделе «Мероприятия» ресурсного центра ([nastavnik-khv.ru](http://nastavnik-khv.ru))
- проведена серия вебинаров, направленных на развитие движения наставничества и волонтерства, материалы вебинаров размещены в разделе «Вебинары» ресурсного центра ([nastavnik-khv.ru](http://nastavnik-khv.ru))
- в октябре 2020 года в рамках проведения Хабаровского межрегионального салона образования на сайте [profipolis27.ru](http://profipolis27.ru) организована



**Краевой конкурс «Лучшие практики наставничества», на который образовательные организации Хабаровского края представили 51 практику наставничества**

площадка «Кинозал», где размещены видеоматериалы по содействию самоопределению и наставничеству

- с целью популяризации и продвижения наставничества реализован проект «Флеш-наставник», в рамках которого изготовлено 12 видеороликов с участием известных людей края, имеющих успешный опыт личностных и профессиональных достижений в различных сферах деятельности и экономики ([profipolis27.ru](http://profipolis27.ru))
- разработана карта методического инструментария, сопровождающего процесс наставничества в образовательных организациях и методический инструментарий по сопровождению всех этапов процесса наставничества (шаблоны организационно-распорядительных документов, положений, дневников, карта реализации Программы наставничества) ([nastavnik-khv.ru](http://nastavnik-khv.ru))

Исходя из результатов мероприятий, а также по итогам мониторинга наставнической деятельности выявлены следующие тенденции: наиболее популярной в крае является форма наставничества

«педагог – педагог» – 50% от общего количества наставляемых; далее по нисходящей – формы «учитель/ученик – педагог/студент» (более 30%), «работодатель – ученик/студент» и «ученик – ученик / студент – студент» (не более 10% наставляемых), «студент – ученик» (представлена единичными практиками).

С целью выстраивания системы эффективного наставничества в крае необходимы комплексные меры, направленные на создание экосистемы наставничества, в которую войдут предприятия, общественные организации, бизнес-сообщество, социальные партнеры, структуры власти и организации образования. В планах отдела содействие освоению вариативных моделей наставничества с применением лучших практик обмена опытом; создание мобильной и эффективной системы обучения всех участников наставнической деятельности: координаторов, кураторов, наставников с выходом на реализацию и сопровождение наставнических программ.

**Светлана Владимировна ЧЕБРОВСКАЯ**, начальник отдела наставничества  
КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»,  
кандидат психологических наук, доцент

## Мотивация наставников и как ею управлять

Знакомство с успешным опытом наставничества в организациях и учреждениях различных сфер деятельности и производства показывает достаточно широкий спектр возможных способов и приемов управления мотивацией наставников. В настоящей статье представлена выборка тех из них, которые доступны для применения в образовательных организациях.

Прежде всего, отметим, что успешность наставнической деятельности зависит от желания самих наставников быть наставниками, то есть от их мотивации. К структурным компонентам мотивации относятся: потребности (источники активности), мотивы (причины, определяющие выбор направленности деятельности) и цели (то, на что направлена активность). Влиять на потребности, мотивы и цели наставника, значит, мотивировать его поведение и деятельность. Или, другими словами, создать ему такие условия, при которых наставник захочет реализовать некую деятельность по обучению и передаче опыта (лично-жизненного или профессионального).

Анализ большого числа публикаций по управлению персоналом показывает, что лучшим мотивирующим фактором является создание в организации такой корпоративной культуры, в которой наставничество воспринимается сотрудниками как почетная миссия, а не как обременительная повинность. Другими словами, чтобы наставничество в организации «заработало», наставником должно быть модно и почетно. Корпоративная культура включает систему ценностей, норм, правил, традиций, по которым живут сотрудники.

Другим мотивирующим фактором является целенаправленное мотивирование к наставничеству сотрудников коллектива. И здесь уместно подчеркнуть, что мотивация может быть материальной и нематериальной. Во втором случае имеется в виду желание быть полезным, освежить впечатления от работы, получить признание общественности и пр.

Поскольку наставничество, по сути, есть педагогика, которая является частью духовности и оценить которую в рублях невозможно, нематериальная мотивация наставников наиболее ценна. В связи с этим первоочередное значение имеют приемы нематериального управления мотивацией наставника. Раскроем их.

Приемы нематериального мотивирования, подходящие для образовательных организаций поддаются дифференциации по следующим категориям:

- 1.** Административное признание значимости наставничества.
- 2.** Публичное признание значимости работы наставника.
- 3.** Повышение авторитета конкретных наставников в коллективе.
- 4.** Предоставление наставникам возможности для самореализации.
- 5.** Расширенный «социальный пакет» для наставников.

Под административным признанием значимости наставничества для учреждения подразумевается, прежде всего, то, что администрация образовательной организации должна быть в первую очередь искренне заинтересована в развитии этой деятельности во вверенном ей учреждении.

**К категории «Административное признание значимости наставничества» относятся такие приемы, как:**

- Выступление директора образовательной организации перед всеми сотрудниками о наставничестве как важнейшем направлении внутреннего развития самой образовательной организации, а также о том, каковы преимущества каждого участника этого процесса
- Размещение текста выступления директора о наставничестве на сайте образовательной организации
- Разработка системы наставничества и бонусов за него с закреплением их во внутренней документации образовательной организации (уставе, коллективном договоре и др.)
- Разработка Положения о наставничестве, назначение ответственных, формирование групп наставляемых и наставников
- Личный пример директора образовательной организации с проведением мастер-классов по своей форме наставничества для членов коллектива
- Проведение регулярных конкурсов как для наставников, так и для других сотрудников. Например, конкурс среди сотрудников образовательной организации «Наставник нашего времени» с номинациями: фотообраз наставника – выставка фотографий наставников, сделанных наставляемыми или коллегами, видеообраз, артообраз, коллаж-портрет, литературный образ или конкурс педагогов-наставников «Я – наставник», где номинациями могли бы быть написание эссе и составление презентации
- Из образов, предлагаемых сотрудниками организации, силами коллектива выбирается образ, наиболее подходящий культуре образовательной организации

- Утверждение названия тем, кто входит в касту наставников (крутое модное почетное название), составление портрета (по рисункам конкурсантов) или кодекса наставника (под отличительные качества и свойства выбранного образа)
- Утверждение в коллективе критериев отбора в наставники. Критерии должны быть отражены в локальном документе, например, в Положении о наставничестве или Правилах отбора сотрудников в наставники, оформлены на отдельном стенде, обозримом всеми сотрудниками учреждения и размещены на сайте учреждения
- Организация и проведение коллективных праздников наставничества с приглашением коллег из других образовательных организаций

**Категория «Публичное признание значимости работы наставника» включает в себя следующие приемы:**

- Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития образовательной организации
- Помощь наставников в начинании нового дела в учреждении, например, через подготовку сотрудников к конкурсу
- Использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в образовательной организации (значки, наклейки, грамоты и т.п.)
- Интервью в местных СМИ с самыми успешными наставниками учреждения; размещение текста интервью на сайте учреждения
- Ведение на сайте учреждения постоянной рубрики, например, «Наставник нашего времени», повествующей о различных рабочих ситуациях наставников и внедрении программы наставничества
- Введение нового внутреннего праздника, например, Дня наставника организации. Праздник может проводиться в различных форматах: кинофестиваль с красной дорожкой для звезд, просмотр видеороликов о региональных конкурсах, о победителях

конкурсов, выставки образов «Наставник нашего времени» и пр. Организация подобных корпоративных мероприятий воспитывает командный дух

- Вручение благодарственных писем семье наставника от директора организации за воспитание такого прекрасного человека и работника
- Включение лучших наставников в кадровый резерв на замещение руководящих должностей

***В категории «Повышение авторитета конкретных наставников в коллективе» могут быть применены такие приемы, как:***

- Предоставление наставнику возможности испытать себя в качестве руководителя. Например, в День наставника организации по принципу самоуправления предоставить возможность наставнику (группе наставников) управлять организацией
- Повышение статуса наставника в текущей должности – присваивание новой категории. Например, статус может отражаться на бейдже наставника, чтобы все видели, какого ранга этот наставник – «новичок», «эксперт» и пр. За суммарные показатели обучения наставляемых к статусу целесообразно прибавить уровень, например, «эксперт 1-го уровня» и т.д.
- Вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью (переходящие кубки и т.п.)
- Словесное поощрение вслух перед коллективом, вроде: «Мария Ивановна молодец, у нее самый лучший результат по наставничеству», «Какой отличный результат у вас, Мария Петровна, вы добились того, что ваш подопечный прошел аттестацию с прекрасным результатом» и пр.
- Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в сообществах организации в социальных сетях
- Составление ежемесячного рейтинга наставников и подопечных
- Размещение портрета наставника на доске почета организации

- Создание личного кабинета наставника на сайте образовательной организации
- Ежегодное высаживание наставником деревьев на территории организации в честь победы подопечного наставляемого – «Аллея славы наставников». Или высаживание деревьев наставляемыми в честь наставников по факту успешно завершившейся программы наставничества
- Публикации наставляемых о наставниках в различных источниках
- Проведение фотосессий с выпуском постеров «Наши звезды-наставники» – постеры дарятся наставникам, размещаются на сайте образовательной организации, вывешиваются на доске почета
- Предоставление наставнику возможности прохождения курсов повышения квалификации или тренингов (внеочередных или оплачиваемых)

***Категория «Предоставление наставникам возможности для самореализации» может быть представлена следующими приемами:***

- Проведение конкурсов на определение лучшего наставника, соревнований, в которых будут состязаться пары «наставник – ученик»
- Проведение тренингов и курсов повышения квалификации наставниками для сотрудников
- Получение права вступления в элитный Клуб наставников наставниками определенного уровня. Входящие в клуб получают некоторые привилегии (обучение, льготы, выделение статуса и др.). Они имеют возможность встретиться с директором и предложить мероприятия по улучшению работы
- Участие в конференциях наставников
- Совместное участие с наставляемым в играх. Например, «Что? Где? Когда?», «Наставник+» и других
- Бросить вызов наставнику

***Категория «Расширенный «социальный пакет» для наставников» может быть представлена следующими приемами:***

- Предоставление наставнику дополнительных дней к отпуску
- Предоставление наставнику права пользования конференц-залом и учебными классами
- При наличии партнерских программ: предоставление возможности поездки на отдых, сертификат на продукцию организации
- Предоставление наставнику права свободного графика работы (на какой-то период, например, в каникулярное время)
- Официальное оформление отгулов за работу с наставляемым
- Введение беспроигрышной лотереи «Звездный шанс», где все баллы, завоеванные за год наставниками-номинантами, могут быть обменяны на эквивалентные призы, подарки, услуги (например, обеспечение кабинета педагога современным интерактивным оборудованием или айпадом с библиотекой документов, служебным транспортом при выезде на мероприятия, удобным местом для парковки, крутым креслом, отдельным кабинетом и т.п.)
- При достижении пенсионного возраста наставник не увольняется, а переводится на должность советника по этой же позиции с сохранением какой-то части от предыдущего заработка и всех имеющихся льгот

Как изменится мотивация наставника при реализации вышеперечисленных приемов мотивирования, покажет каждый конкретный случай. Региональная целевая модель наставничества уверяет, что участие в движении наставничества позволит наставнику как минимум приобрести опыт управления, повысить собственный статус, развить дополнительные метакомпетенции, установить взаимодействие с менторами-консультантами, стать победителем конкурса.

Конечно, каждый руководитель по-своему понимает, как должно выглядеть в его образовательной организации поощрение наставников. Единственное правило: система нематериальных поощрений эффективна тогда, когда наставники считают себя частью организации, полноценными членами команды, отождествляют свои интересы с интересами образовательной организации. Если наставник ощущает, что его труд – нечто большее, чем выполнение должностных инструкций, тогда нематериальное мотивирование не будет восприниматься им скептически, а будет действенным способом включения педагога в наставнические отношения.



**Участники II Межрегионального форума наставников**

**Интервью с Владой Юрьевной ГУСЕВОЙ**, педагогом-психологом  
МАУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» г. Хабаровска,  
**подготовила Ирина Викторовна СЕНЬЧУКОВА**, доцент кафедры педагогики  
и психологии КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

## Самое важное в подготовке наставника – не стоять на месте

**– Влада Юрьевна, как Вы думаете, может ли каждый педагог дополнительного образования стать наставником обучающегося?**

– В педагогической среде бытует мнение, что каждый педагог является наставником для обучающихся, но, к сожалению, это не всегда так. На мой взгляд, важнейшая задача педагога-наставника – понять и принять ребенка таким, какой он есть, то есть наставник должен эмоционально построить некий мостик между собой и наставляемым. При этом у ребенка должно возникнуть чувство доверия и безопасности. В этом случае наставляемый будет воспринимать все происходящее не как навязывание каких-то непонятных и чуждых ему идей, а как помощь на определенном этапе своей жизни и деятельности.

Если это произошло, то весь остальной процесс взаимодействия взрослого и ребенка будет психологически комфортным для всех участников, станет интересным, полезным и эффективным и для одного, и для другого. А педагога в данном случае можно считать наставником.

**– Нужен ли наставник для наставника?**

– Конечно, да. Кому-то это может показаться странным или неправильным, но даже опытный педагог с большим стажем практической работы в образовании, с глубокими теоретическими знаниями в области педагогики и психологии часто нуждается в поддержке и сопровождении педагогической деятельности. Это относится и к осуществлению наставничества.

Находясь внутри процесса взаимодействия с обучающимися, педагог не

всегда может верно определить причины возникших в той или иной ситуации трудностей. Сложности могут возникнуть и в процессе создания индивидуального образовательного маршрута наставляемого, и в период прохождения этапов данного маршрута, и в ходе подбора инструментария для педагогической диагностики или методического материала. Именно в этот момент и приходит на помощь наставник для наставника – тьютор наставника.

**– В качестве тьютора наставника какие этапы в подготовке наставников Вы прошли?**

– Свою деятельность по организации наставничества в нашем образовательном учреждении могу условно разделить на два этапа: подготовительный и основной. На подготовительном этапе осуществлен отбор наставников и сформирован «банк наставников». Отбор педагогов для выполнения функции наставника осуществляла, опираясь на следующие критерии:

- наличие желания стать наставником
- авторитет в среде коллег и обучающихся
- высокий уровень развития ключевых компетенций – способность развивать других, выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других

Процесс отбора будущих наставников включает личное собеседование и психологическое тестирование – это помогает убедиться, что кандидат имеет мотивацию и обладает необходимыми качествами, важными для наставнической деятельности, будет способствовать повышению эффективности совместной

деятельности, обеспечит безопасность наставляемых, минимизирует различные риски наставнических отношений.

При проведении тестирования используются известные тесты психических состояний и свойств личности, такие как опросник Айзенка, ММРІ, характерологический опросник Леонгарда, тест Кеттелла, метод исследования уровня субъективного контроля (УСК), ТАТ (тематический апперцептивный тест), тест Роршаха, тест Люшера.

По результатам личного собеседования и психологического тестирования мною составлялся психологический портрет будущего наставника. Все прошедшие отбор кандидаты вносились в «банк наставников».

Одновременно происходил отбор наставляемых и формирование «банка наставляемых». Перечень лиц, желающих иметь наставников, т.е. наставляемых, формировался на основании диагностической беседы, результаты которой затем анализировались и уточнялись. При этом наставничество устанавливалось для обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, изъявивших желание в назначении наставника, нуждающихся в наставнике, испытывающих потребность в развитии/освоении новых компетенций, а также имеющих личностные потребности (запросы). На основе полученной информации был сформирован «банк наставляемых», а затем сформированы наставнические пары и разработаны индивидуальные образовательные маршруты.

Основной этап по организации процесса наставничества заключался в непосредственном сопровождении наставнических пар, текущей работы наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий, внесенных в индивидуальные образовательные маршруты. Этот этап включал в себя и подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

**– С какими трудностями Вы столкнулись в работе с наставниками?**

– Основные сложности при организации деятельности наставников касались

формирования индивидуального образовательного маршрута наставляемого.

Педагогам-наставникам был предложен бланк индивидуального образовательного маршрута, даны рекомендации по его заполнению. Однако не все смогли четко определить дефицитные, требующие развития компетенции своих подопечных, сформулировать план мероприятий по достижению планируемого результата, назвать планируемый результат. В связи с этим мной проведены не только групповые, но и индивидуальные консультации с наставниками, помогающие осуществить правильный анализ трудностей наставляемых и разработать маршрут по их эффективному преодолению.

Кроме того, в число наставников входили педагоги, имеющие небольшой стаж работы в образовании. От них регулярно поступали запросы на оказание помощи в организации наставнической деятельности. К числу вопросов, обсуждаемых с ними, относились следующие: как часто необходимо встречаться с наставляемым, нужно ли взаимодействовать с родителями обучающегося и если нужно, то в какой мере, какие формы и методы работы эффективнее всего использовать при организации наставничества.

**– Какие трудности возникали у Вас в работе с наставляемыми?**

– Наставляемые находились под опекой своих наставников, однако и здесь возникали ситуации, где требовалась моя помощь. Так, одной из подопечных на начальном этапе взаимодействия с наставником потребовалось пройти тестирование на предмет профессионального самоопределения. С целью повышения эффективности взаимодействия наставнической пары было проведено профориентационное обследование подростка с использованием методики «Карта интересов», теста профессионального личностного типа Голланда. На основе полученных данных осуществлено консультирование наставника с целью оказания грамотной помощи в профессиональном самоопределении подростка.

**Дарья Александровна КУЗНЕЦОВА**, главный специалист отдела наставничества КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

## Перспективы и результаты конкурса «Лучшие практики наставничества»

«**П**отенциал и ресурс конкурсных механизмов далеко не исчерпан: это и возможность развития экспертного сообщества, и вопрос внедрения результатов уже созданных проектов, и возможность точно стимулировать развитие каждого участника» – считает Оксана Орачева, генеральный директор Благотворительного фонда Владимира Потанина. Действительно, участие в конкурсе позволяет изменить собственную профессиональную траекторию и одновременно становится началом новых проектов. Это наглядно показал конкурс «Лучшие практики наставничества», прошедший по инициативе министерства образования и науки Хабаровского края и организованный специалистами Хабаровского краевого института развития образования.

Конкурс проводился с целью развития в образовательных организациях Хабаровского края института наставничества. Среди задач конкурса обозначены: выявление и трансляция лучших практик наставничества в организациях общего, дополнительного и среднего профессионального образования, повышение научного, методического, профессионального и творческого потенциала педагогических работников образовательных организаций, создание условий для тиражирования лучших практик участниками образовательного процесса, поощрение лучших наставников с целью их общественного признания на региональном уровне. Участвовать в конкурсе могли педагогические работники, а также работодатели, реализующие практики наставничества.

Положение конкурса «Лучшие практики наставничества» предусматривает участие в пяти номинациях:



- практика наставничества по форме «ученик – ученик / студент – студент»
- практика наставничества по форме «учитель – учитель / педагог – педагог»
- практика наставничества по форме «учитель – ученик / педагог – студент»
- практика наставничества по форме «студент – ученик»
- практика наставничества по форме «работодатель – ученик/студент»

Первый конкурс – с 17 ноября по 25 декабря 2020 года – проходил в три этапа: сбор заявок от участников, формирование оргкомитета; формирование участниками описания практики; содержательная экспертиза конкурсных работ, подведение итогов. К экспертизе была представлена 51 работа из девяти муниципальных районов края (Амурский, Верхнебуреинский, Ванинский, Бикинский, Николаевский, Вяземский, Солнечный, район имени Лазо,

Комсомольский), городов Хабаровска и Комсомольска-на-Амуре. Заявки поступили из тринадцати профессиональных образовательных организаций, тринадцати средних общеобразовательных школ, трех детских домов, четырех школ-интернатов, трех детских садов, краевого детского центра «Созвездие».

Самой многочисленной (29 работ) номинацией оказалась практика наставничества по форме «учитель – учитель / педагог – педагог». Следующей по числу представленных работ (17) признана номинация наставничества по форме «учитель – ученик / педагог – студент». Практика наставничества по форме «работодатель – ученик/студент» была представлена четырьмя работами, и одна работа описывала практику наставничества по форме «ученик – ученик / студент – студент». Практика наставничества по форме «студент – ученик» представлена не была.

По итогам работы экспертов первое место в номинации «Практика наставничества по форме «учитель – учитель/ педагог – педагог» отдано Барминой Юлии Александровне, старшей вожатой краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Хабаровского краевого центра внешкольной работы «Созвездие». Ключевая идея представленной работы – краткосрочная подготовка состава старших вожатых из числа сезонных вожатых. Целью выдвинутой практики наставничества явилось психолого-педагогическое и административное сопровождение вновь назначенного старшего вожатого в его профессиональном педагогическом становлении. В качестве результатов внедрения практики наставничества предполагалось желание наставляемого остаться работать в центре «Созвездие» в должности старшего вожатого, а также педагогическая подготовленность к работе с разновозрастными детьми по основным направлениям деятельности центра, организационная мобильность и эффективность в управлении своей деятельностью и деятельностью членов педагогического коллектива, коммуни-

кабельность, корректность, соблюдение этики взаимодействия с окружающими.

Второе место заняла практика Заплавной Ольги Николаевны, преподавателя общеобразовательных учебных дисциплин краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский техникум транспортных технологий имени Героя Советского Союза А.С. Панова». Ключевая идея работы О.Н. Заплавной – единая подготовка молодых и начинающих педагогов. Практико-ориентированная модель представляет собой комплекс мер, направленных на отработку умений организации своей профессиональной деятельности, учебно-профессиональной деятельности студентов, проведения учебных и воспитательных мероприятий, взаимодействия с администрацией учреждения, коллегами, специалистами и сотрудниками. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: руководством учреждения и педагогами-наставниками, педагогами-наставниками и молодыми/начинающими подшефными преподавателями (наставляемыми).

На третьем месте номинации практика учителя-логопеда краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат №11» рабочего поселка Ванино Савицкой Ольги Алексеевны с идеей наставничества молодого специалиста узкого профиля в условиях удаленности от информационно-методического центра. В указанных условиях качество образования может быть обеспечено только наличием педагогов, обладающих мультидисциплинарными знаниями, умениями и навыками. Подготовка таких педагогов возможна при использовании элементов партнерского и виртуального наставничества, когда наставник, сопровождая молодого педагога в его становлении как специалиста, совершенствует личные и профессиональные качества с использованием информационно-коммуникационных технологий.



***Соревнование команд краевого конкурса «Лучшие практики наставничества»***

В номинации «Практика наставничества по форме «учитель – ученик / педагог – студент» победила практика Кабановой Татьяны Анатольевны, педагога-психолога муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Селихинского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края. Идея практики Т.А. Кабановой заключается в допрофессиональной психолого-педагогической подготовке школьников – будущих педагогов. Практика направлена на решение проблемы привлечения педагогов к работе в сельской местности. Выпускники образовательных организаций педагогического профиля, имеющие городскую прописку, ехать в село отказываются, а если и приезжают, то с трудом привыкают к сельским будням. Неблагоустроенное жилье, скучный досуг, неприглядные климатические

условия являются главным препятствием длительному продолжению педагогической деятельности в деревнях и поселках. Отработав максимум три года, специалисты уезжают из села. Надежда на коренных жителей, адаптированных к специфике проживания в сельской местности. В МБОУ СОШ Селихинского сельского поселения с 1999 года накоплен хороший опыт организации и обучения педагогического класса. Школа являлась участником краевой гуманитарно-педагогической школы «Педагогический резерв 21 века».

Второе место отдано работе педагогического коллектива муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Центр внешкольной работы «Планета взросления» – методисту центра Вычужаниной Татьяне Владимировне, заместителю директора по УВР Тимохиной

Виктории Александровне и заведующей методическим отделом Нименок Ларисе Владимировне. Ключевой идеей практики явилось развитие одаренного или высокомотивированного подростка с помощью триады «наставник – консультант – наставляемый» с применением технологий тьюторства. Целью практики является развитие личностной и социальной активности подростков, испытывающих потребность в развитии лидерских, организаторских и коммуникативных качеств через участие в социально значимой деятельности. Наставником выступает педагог, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемые, как правило, обучающиеся 12–18 лет, желающие развить лидерские и организаторские качества.

Третье почетное место присуждено конкурсной работе Трушкиной Натальи Александровны, заведующей практикой КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум», практикующей раннюю и целенаправленную подготовку участника к соревнованиям в профессиональном мастерстве с элементами интеграции форм наставничества «работодатель – студент» и «студент – студент». В основе наставнических отношений здесь лежат принципы доверия, взаимообогащения, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи профессионального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Практика наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи

информации (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Именно посредством такого наставничества студенты становятся победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства, в том числе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

В номинации «Другие формы наставничества (практика наставничества по форме «работодатель – ученик/студент», практика наставничества по форме «ученик – ученик / студент – студент»)» первое место заняла коллективная работа Голощаповой Нины Вячеславовны и Алехина Ивана Владимировича из Хабаровского техникума техносферной безопасности и промышленных технологий, спасателей ФГКУ «Дальневосточный региональный поисково-спасательный отряд МЧС России». Представленная практика наставничества рассматривается применительно к нескольким периодам жизни молодого человека: обучение в общеобразовательной школе, обучение в учреждении среднего профессионального образования, начало трудовой деятельности в качестве молодого специалиста. Цель практик – реализация индивидуальной модели наставничества в рамках осуществления профессионального становления и подготовки будущего техника-спасателя. Актуальность практики наставничества по форме «работодатель – ученик/студент» заключается в необходимости качественной профориентационной работы со школьниками, затем – в решении проблемы обеспечения образовательного процесса высококвалифицированными кадрами и наконец, в установлении взаимодействия будущих коллег по работе (применительно к МЧС – соратников), взаимное доверие которых друг к другу, уверенность в надежности каждого – залог успешных действий подразделения в экстремальных условиях.

Второе место присуждено практике Шалашовой Екатерины Александровны, заместителю директора по УМР муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза А.Ф. Кротова Нижнетамбовского сельского поселения Комсомольского муниципального района. Целью практики явилась разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными и социальными дефицитами. Наставником здесь выступает активный обучающийся старшей ступени – участник педагогического класса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, принимающий активное участие в жизни школы. Наставляемые – воспитанники дошкольной группы или обучающиеся начальной школы, а также обучающиеся с низкой учебной мотивацией, имеющие проблемы с поведением, не принимающие участия в жизни школы, отстраненные от классного коллектива.

На третьем месте практика Шевченко Елены Анатольевны, директора ИП Шевченко Е.А. парикмахерская «Семейная», представленная КГБУ «Детский дом №5» г. Хабаровска. Ключевая идея этого опыта заключается в интеграции двух типов наставничества (целеполагающего и ситуационного) в условиях взаимодействия с наставляемым, находящимся в учреждении постоянного пребывания (детский дом). Педагогические наблюдения показывают, что если выпускники детских домов еще в школьные годы не определились с выбором профессии, не подтвердили свой выбор профессиональными пробами, то они в дальнейшем, как правило, плывут по течению и в итоге оказываются на обочине жизни. В образовательных организациях есть система профориентации, но она не является эффективной и достаточной, если подросток целенаправленно не совершает профессиональные пробы под руководством наставника – профессионала, хорошо разбирающегося в том или ином деле. Наставник в указанной практике не только передает ремесло своему подопечному из рук в руки, но и осуществляет процесс позитивной социализации. Для этого он должен быть не просто мастером своего дела, но и стать старшим товарищем, готовым обсуждать на равных темы, которые интересуют

его подопечного и которые будут полезны для его общего развития. Взаимодействие в паре «наставник (работодатель) – наставляемый (воспитанник)» осуществляется в процессе организованной совместной деятельности.

Кроме названных победителей в номинациях, дипломом «За профессиональный системный подход в реализации практики наставничества молодого педагога» награждена Жакова Лариса Игоревна, педагог дополнительного образования муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества г. Николаевска-на-Амуре за идею подготовки молодого специалиста, имеющего непрофильное образование. Цель названной практики – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в центре детского творчества.

Другой специальный диплом – «За использование инновационных подходов в деле наставничества молодых специалистов» вручен Евдокимовой Светлане Григорьевне, воспитателю первой квалификационной категории муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №143» г. Хабаровска. Целью практики явилось оказание комплексной поддержки молодому специалисту в вопросах профессионального становления. Экспертная комиссия оценила опыт сопровождения вхождения в профессию воспитателя с использованием кейс-материалов.

Победители и лауреаты краевого конкурса «Лучшие практики наставничества» получили подарочные карты, а все участники – сертификаты. Спасибо всем! И участникам, и экспертам, и организаторам. Учредители конкурса планируют продолжать традицию конкурсного движения в Хабаровском крае, искренне полагая, что такое движение позволит не только внедрить результаты уже созданных проектов, но и привлечет к наставничеству новые силы, что в свою очередь будет способствовать успешному решению вызовов современности.

**Ольга Витальевна ЗБАРСКАЯ**, бизнес-тренер, социальный психолог, коуч ACSTH

## Наставничество для новичков: подсмотрено в бизнесе

«При чем здесь бизнес? – подумали, наверное, вы, листая журнал и обнаружив такой заголовок. – Ведь мы работаем в образовании!». Да! Никакой ошибки. Этот материал автор написал специально для специалистов из сферы образования. Всем, кто заинтересован в постоянном повышении своего профессионального мастерства, полезно иногда смотреть «по сторонам» и подмечать то, что успешно используется в другой сфере и приносит свои плоды. И, возможно, внедрять отдельные элементы сторонних практик в свою работу.

«Забудьте все, чему вас учили в вузе», – с этой фразой знаком, наверное, каждый выпускник, пришедший на свою первую работу.

Уникальность каждого бизнеса – особенностей его продукта и производства, модели продаж, внутренней иерархии, бизнес-процессов – диктует необходимость «заточить» каждого новичка под себя.

Сегодня уже не осталось предприятий и организаций, которые не обучают сотрудников. В компаниях малого и среднего бизнеса чаще всего обучают специалистов по продажам и клиентскому сервису. В крупных федеральных и международных компаниях обучение построено на уровне системы, и эта система интегрирована в бизнес-процессы компании.

Обучение в бизнесе сегодня строится в нескольких форматах: групповых тренингов, асинхронных электронных курсов, индивидуального обучения, самообучения на основе ИПР (индивидуальный план развития).

**Наставничество** – пожалуй, один из самых эффективных форматов обучения в бизнесе и при этом самых сложно организуемых. Эффективность в том, что знания и умения передаются от профессионала-практика, опыт которого подсказывает ему, что в деле по настоящему важно и нужно. Обучение

лишено «воды» и носит действительно полностью практико-ориентированный характер.

Сложность наставничества – в ряде вопросов, которые нужно решить организаторам: какая мотивация должна быть у наставника? Как быть, если зарплатный фонд не предусматривает денежное вознаграждение? Как отбирать наставников? Нужно ли их специально обучать? Что включать в программу обучения наставничеству? Сколько должно длиться наставничество?

Единой схемы в бизнесе нет. Каждая компания по-своему решает эти вопросы.

Я поделюсь с вами опытом системы наставничества в компании, где работала несколько лет назад. Это крупная федеральная розничная непродовольственная сеть с большим количеством магазинов.

### **Организация наставничества**

В компании существовало Положение о наставничестве, которое закрепляло наставничество как самостоятельный бизнес-процесс. За его организацию и соблюдение отвечал отдел обучения и развития сотрудников, помогали отделу в этом руководители в рознице.

Система наставничества вводилась для всех новичков, пришедших в розницу на работу продавцами. Процесс назывался стажировкой, новички –



***В бизнесе отчетливо зазвучали голоса о том, что люди – это не только ценный ресурс компании, они являются самостоятельной ценностью***

стажерами. Стажировка длилась 16 дней. За это время новичок успевал получить базовые знания и умения, сдавал экзамен в 2-х частях (теория + практика продаж) и получал статус продавца. В первый год работы программа обучения продавцов была составлена так, чтобы сотрудник мог добрать дополнительные и более глубокие знания и умения, т.к. двухнедельная стажировка давала только базовый набор знаний и умений. Короткий срок стажировки был продиктован высокой потребностью розницы в сотрудниках и дефицитом кадров на рынке труда.

#### **Программа стажировки**

Программа стажировки включала:

- Знания о компании и ее истории
- Технологию продаж в рознице
- Особенности функционирования магазина

- Знание программных продуктов, используемых в компании
- Базовые знания ассортимента, который продавала компания, и его потребительских характеристик

В период стажировки стажер получал зарплату.

#### **Наставники и учебные магазины**

Руководство стажировкой новичка было двухступенчатое. Непосредственным руководителем его стажировки был директор-наставник.

Наставником мог стать не любой директор магазина в сети, а только тот, кто демонстрировал стабильное выполнение ключевых показателей эффективности своего магазина, навыки развития своих сотрудников и продуктивной коммуникации.

В каждом городе у розничной сети существовали так называемые учебные магазины. Директор, приобретший статус наставника, назначался директором именно учебного магазина.

Чтобы получить статус учебного, магазин должен был быть не меньше определенной площади, продавать полную ассортиментную линейку, быть оснащенным дополнительным учебным компьютером, а также со свежим ремонтом и актуальными элементами брендинга. Компания заботилась о том впечатлении, которое производила на будущих сотрудников. Учебный магазин также снабжался методическими материалами для стажировки.

Каждый директор-наставник проходил тренинг по наставничеству.

Наставников курировал сотрудник отдела обучения и развития – тренер по наставничеству. В его ответственности было распределение стажеров по учебным магазинам, помощь директору-наставнику в его функциях, а стажеру – в успешной адаптации.

#### **Мотивация наставников**

Мотивацию наставников в моей розничной компании можно было условно разделить на два вида: материальную и нематериальную. К нематериальной относился статус наставника, который

был негласно закреплён в компании как престижный, а также дополнительные преференции. У директоров магазинов внутри компании существовал свой рейтинг, и статус наставника автоматически повышал директора в этом рейтинге. Рейтинг влиял на бонусы, которые получал директор – к примеру, существовали ежегодные выездные конференции лучших директоров, и проходили они в разных красивых уголках мира. Все директора стремились попасть на эти форумы.

И при этом далеко не все директора магазинов, удовлетворяющие критериям, стремились быть наставниками: ведь в дополнение к немаленькой ответственности руководителя магазина, они получали громадную ответственность за новичков и их судьбу в компании.

Компания внедрила систему материального вознаграждения для наставников. В процентном отношении к размеру оклада оно было невелико. И, чтобы его получить в полном объеме, надо было еще постараться. Если стажер сдавал экзамен с первого раза, то наставник получал 100% своего гонорара. Если стажер сдавал со второго раза (после двух-трехдневной стажировки), то только 50%. Если же стажер не подтверждал свою готовность работать продавцом и со второго раза или вообще не заканчивал стажировку – то наставник лишался своего гонорара.

### **Дополнительные нюансы наставничества**

Наставничество – не только профессиональная адаптация сотрудника. В компании наставничество рассматривалось как комплексный процесс, позволяющий сотруднику адаптироваться на нескольких уровнях. О каких видах адаптации новичка необходимо было позаботиться наставнику?

#### **1. Психофизиологическая**

Помочь сотруднику адаптироваться к сменному графику работы, необходимости долго стоять на ногах, плавающим выходным и т.д.

#### **2. Организационная**

Наставник должен предоставить своему подопечному информацию о том, где что в магазине находится (туалет, место для личных вещей, для обеда), рассказать о распорядке дня, о том, к кому и как обращаться в случае каких-либо вопросов и проблем в магазине, где и когда получать зарплату.

#### **3. Социально-психологическая**

Наставник знакомит новичка с коллегами, рассказывает о стиле и правилах общения внутри коллектива и внутри компании в целом, о сообществах в компании, корпоративных праздниках и мероприятиях.

#### **4. Техническая**

Наставник помогает сотруднику справляться с техническими вопросами: дает пароль на ПК, показывает расположение информации на корпоративном портале, помогает разобраться с ПО.

#### **5. Корпоративная**

Наставник информирует новичка о компании в целом, знакомит со стандартами и правилами работы в компании (график работы, порядок оформления документов).

### **Наставничество как отношения**

Как видим, наставничество – это важная, непросто организуемая система, требующая непрерывного контроля и совершенствования.

Но есть в наставничестве любопытный момент, двигателем которого выступает, пожалуй, сама жизнь и развитие корпоративных и бизнесовых ценностей.

Несколько лет назад в бизнесе отчетливо зазвучали голоса о том, что люди – это не только ценный ресурс компании, а что они являются самостоятельной ценностью. Бизнес вспомнил о том, что за каждой должностью стоит живой человек с неповторимой судьбой, уникальным опытом и качествами. Отношение к сотрудникам исключительно как к ресурсу стало оборачиваться высокими финансовыми затратами. HR-директор компании, о которой я рассказываю,



**Между наставником и стажером была внедрена еще одна ступень – тренер по наставничеству**

однажды подсчитал и выдал шокирующую цифру – привлечение на работу и адаптация одного сотрудника обходится компании в среднем в 122 тыс. руб.

Именно из этих соображений компания и стала заботиться о мотивации новичков. Именно поэтому наставники выбирались среди тех директоров, кто умеет строить прочные отношения. Именно поэтому в отношении между наставником и стажером была внедрена еще одна ступень – тренер по наставничеству, который мог в случае чего помочь стажеру справиться со сложностями, а наставнику – не растерять свою мотивацию.

Постепенно отношения «наставник – подопечный» в бизнесе стали разрастаться и приобрели отчасти и неформальный характер. Выше я упоминала об индивидуальных планах развития руководителей. Эти планы включали выбор более квалифицированного коллеги или кого-то из руководителей более высокого звена – и наблюдение за их работой. Понятно, что наблюдение с целью перенять опыт и эффективные технологии не может быть дистанцированным. «Объект» должен дать согласие и стать субъектом этих отношений. И вот уже руководитель в рамках своего ИПР не только наблюдает, но и задает

уточняющие вопросы наставнику, просит советов и рекомендаций, делает что-то вместе с ним...

Сегодня уже можно говорить о наставничестве не только как о системе адаптации и введения новичка в должность, но и как о системе отношений между более опытными и менее опытными сотрудниками внутри компаний. И эти отношения носят не только профессионально-деловой характер, это и человеческие отношения тоже.

Одна из крупных компаний региона, работающая в финансовом секторе, на отраслевой конференции поделилась кейсом. Они кинули клич среди сотрудников компании, призвав их поделиться: какие у сотрудников, по их мнению, есть развитые знания и навыки? Причем речь шла не только о тех ЗУН, которые имели непосредственное отношение к их профессиональной деятельности, но и о soft skills и околопрофессиональных. Мастерство создания рисунков-скетчей можно использовать при оформлении презентаций, вокалистов задействовать в корпоративном празднике, «выживальщиков» – при подготовке сложного командообразующего тренинга.

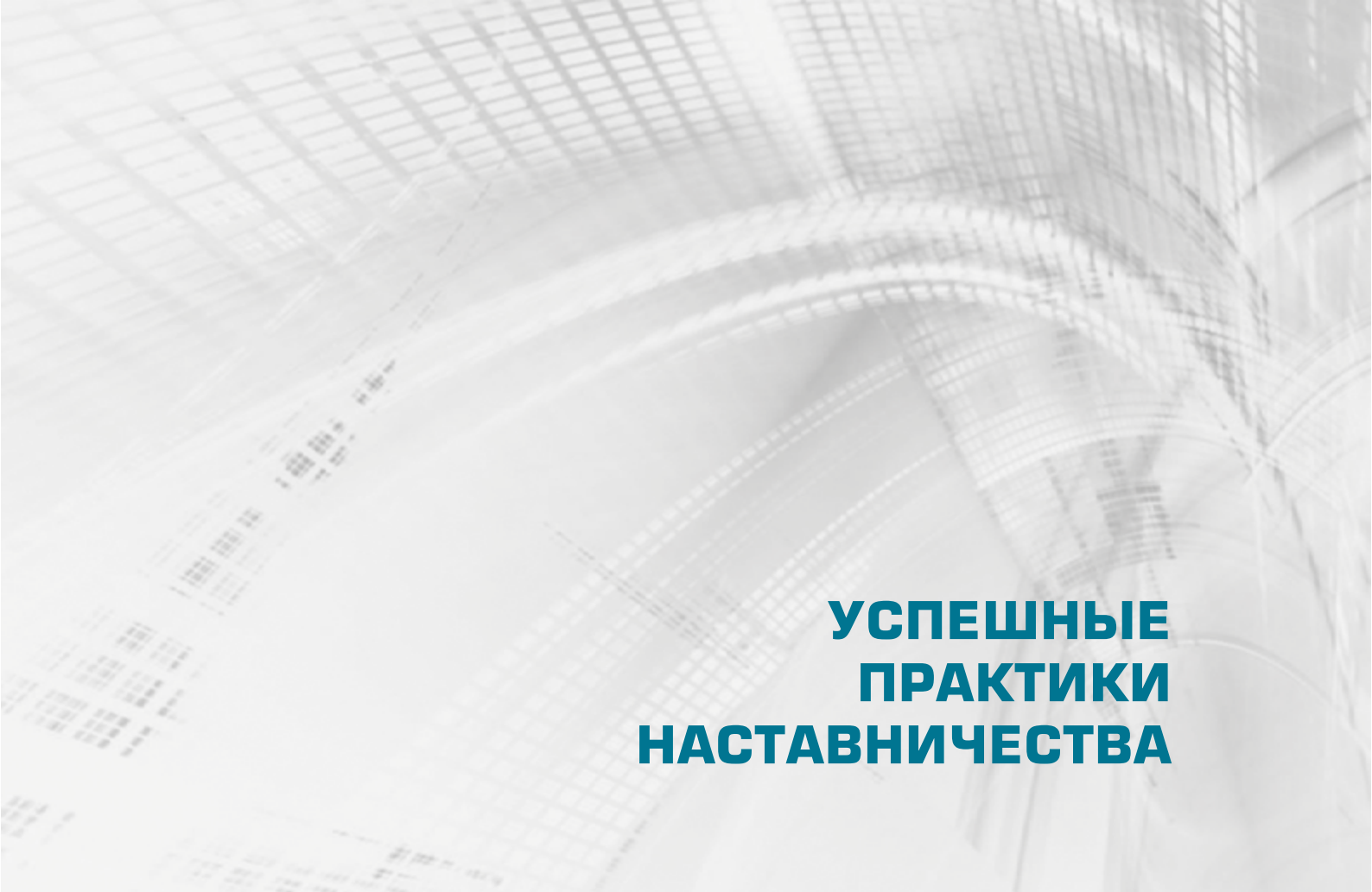
Всем, кто откликнулся и обозначил свои навыки, они предложили выступить в своем мастерстве наставниками для желающих. Таким образом, компания создала внутри своей структуры новые человеческие и профессиональные отношения, укрепив горизонтальные и вертикальные связи и поработав на профилактику возможной текучки и эмоционального выгорания.

Таким образом, сегодня можно говорить о двух функциях, которые исполняет наставничество:

1. Четко организованная система профессиональной помощи новичкам в профессии или в компании при адаптации.

2. Система отношений между сотрудниками внутри организации либо внутри профессиональных сообществ.

И кто знает, на какой еще путь завтра выйдут наставничество?



# **УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В образовательной сфере  
активно разворачиваются  
современные практики  
наставничества:  
менторство,  
фасилитация,  
коучинг, тьюторство.  
Наставники выступают  
амбассадорами новой  
педагогике, педагогике  
индивидуализации**

**Елена Владимировна АНКУДИНОВА**, заведующая кафедрой педагогики профессионального образования Института педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет», кандидат педагогических наук

**Наталья Федоровна КАЛИНИЧЕНКО**, заместитель директора по НМР

**Ольга Павловна Новикова**, методист

**Виктория Викторовна ПАШИЦЫНА**, методист

МОУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи г. Комсомольска-на-Амуре»

## Педагогический класс – площадка эффективного сетевого наставничества

Современный педагог универсально образован, эрудирован и прогрессивен, умеет находить подход к каждому ребенку, уважает личность ребенка и правильно оценивает его способности. Формирование такого педагога с глубокой внутренней мотивацией требует времени и инновационных подходов к подготовке. Идея создания педагогических классов позволяет вырастить педагога из школьной среды, обладающего навыками предпрофессиональной деятельности.

Реализация проекта «Педагогический класс – площадка эффективного сетевого наставничества» совместно с Амурским гуманитарно-педагогическим государственным университетом позволяет создать условия, необходимые для формирования научно-познавательной и практико-ориентированной среды, сотрудничества и общения с профессорско-преподавательским составом, студентами, участия в мероприятиях, организуемых вузом.

Привлечение студентов в качестве тьюторов обеспечивает максимальную преемственность между общим, дополнительным и высшим образованием. В таких условиях наставничество является перспективной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет сформировать потребности дальнейшего педагогического образования в Хабаровском крае.

**Основная идея** проекта «Педагогический класс – площадка эффективного сетевого наставничества» – раскрытие потенциала наставляемых для формирования эффективной системы профессиональной ориентации обучающихся на педагогические профессии. Цель – создание условий для профессионального самоопределения обучающихся через организацию работы наставнических отношений. Проект позволит усилить интерес к педагогической профессии, поддержать мотивацию к педагогической деятельности.

В проекте наставничества выделяются три главные позиции:

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

**Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом

и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и наставников.

Формирование этих баз осуществляется администрацией Дворца творчества детей и молодежи г. Комсомольска-на-Амуре (далее – ДТДиМ), средней общеобразовательной школы №42 (далее – СОШ №42), Амурским гуманитарно-педагогическим государственным университетом (далее – АмГПГУ), кураторами, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – участников проекта.

*Кадровое обеспечение программы составляют:*

- специалисты информационно-методического отдела, педагоги дополнительного образования и педагоги-организаторы ДТДиМ
- профессорско-преподавательский состав АмГПГУ

*Партнерский компонент* проекта включает привлечение специалистов управления образования администрации г. Комсомольска-на-Амуре и МКУ «Информационно-методический центр», МБОУ ДО «Детский технопарк «Кванториум», Центра реализации молодежных проектов и программ УГАУ «Дом молодежи», АмГПГУ.

Для достижения цели и задач, эффективного осуществления миссии проекта разработана дорожная карта комплексной работы педагогического класса. Разработчиками дорожной карты выступили: ДТДиМ, АмГПГУ, СОШ №42.

*Организация форм наставничества.* Исходя из образовательных потребностей учащихся, в данном проекте рассматриваются три формы наставничества: «студент – ученик», «педагог – студент», «ученик – ученик».

*Форма наставничества «ученик – ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся педагогического класса, при котором один из учащихся обладает

организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Целью такой формы наставничества, с одной стороны, является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, а с другой – формирование у наставника управленческих компетенций и навыков.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым – помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Область применения в рамках проекта – это совместная работа наставника и наставляемого над творческими и социальными проектами, участие в мероприятиях и акциях, что способствует развитию чувства сопричастности и предоставляет возможность примерить на себя роли и исполнителя, и организатора.

Принимая участие в организации и проведении совместных мероприятий, наставляемый получает знания и жизненный опыт, развивает коммуникативные навыки, познавательные процессы, формирует умение осознавать особенности своей личности. По принципу «равный – равному» наставники передают наставляемым информацию, обучая их, обучаются сами. Ведь подросткам намного легче понять позицию ровесника



**Профориентационная игра  
«Школа будущего педагога»**

**Этапы реализации проекта «Педагогический класс – площадка эффективного сетевого наставничества»**

<b>Этапы реализации проекта</b>	
Деятельность	Результаты
<b>Этап проектировочный</b>	
На проектировочном этапе формируется рабочая группа, осуществляется разработка нормативной и организационно-педагогической документации. Происходит планирование сотрудничества с сетевыми партнерами	Планируемые результаты: разработанная дорожная карта проекта, положение о педагогическом классе, модель организации сопровождения обучающихся педагогических классов, модель системы наставничества, договора о социальном партнерстве и сетевом взаимодействии с АмГПУ, СОШ №42
Посредством диагностики выявляется запрос учащихся в получении педагогического образования	Сформирована группа обучающихся, выбравших педагогическую профессию
Разработка педагогами рабочих программ, социально-педагогических практик (в каникулярное время)	Рабочая программа «Школа организатора», каникулярные практики (школы), план прохождения педпрактики
<b>Этап технологический</b>	
Составление расписания занятий педагогического класса, реализация рабочих программ курсов и педагогических практик, диагностирование и внутриорганизационное обучение сотрудников, первичная апробация, доработка алгоритмов деятельности, определение поля взаимодействия с партнерами, адаптация к работе в новых условиях	
Организация учебных занятий на базе ДТДиМ, взаимодействие с АмГПУ, СОШ №42, тьюторское сопровождение проектов студентами	Реализация программ курсов и педагогических практик, социально-ориентированной практики
Организация и проведение цикла каникулярных практик «Профессиональная проба»	Приобретение участниками опыта организаторской деятельности, прохождение практики в пришкольном лагере с дневным пребыванием детей, заполнение дневников педагогической практики
Оказание консультативной помощи при подготовке учащихся к олимпиадам, конкурсам, проектам, фестивалям	Победители и призеры олимпиад. Повышение качества подготовки педагогически одаренных учащихся к конкурсам и олимпиадам, требующим проектных умений
Организация мастер-классов, брифингов с представителями педагогического сообщества	
Организация и проведение совместно с сетевыми партнерами ежегодного открытого фестиваля «Генератор идей»	
<b>Этап рефлексивный</b>	
Подведение промежуточных итогов реализации проекта. Мониторинг	Систематизация результатов мониторинга, деятельности
Информационно-методическое распространение опыта	
Создание комплекта информационного и методического сопровождения проекта (продукты)	

и раскрыться, нежели выразить свои сомнения взрослому человеку.

Результат работы наставников – высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы проекта, что, несомненно, положительно сказывается на эмоциональном фоне коллектива.

*Форма наставничества «студент – ученик»* заключается во взаимодействии обучающихся педагогического класса и студентов АмГПГУ: студент помогает наставляемому (учащемуся) с профессиональным и личностным самоопределением. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования – профессии «учитель», улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Студенты и ученики совместно работают над проектами в рамках программы «Школа будущего педагога» (творческими, социальными, образовательными), при этом наставник (студент) выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый (ученик) на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Студенты педагогического университета выступают в качестве тьюторов в рамках каникулярных практик «Профессиональная проба», школ актива «Лидер», «Школы вожатского мастерства». Студенты проводят тренинги на командообразование, в ходе которых наставляемые получают опыт позитивного и эффективного взаимодействия в команде.

*Форма наставничества «педагог – студент»* заключается в создании органичной системы взаимодействия вуза (студентов АмГПГУ) и педагогов образовательных учреждений (СОШ №42 и ДТДиМ) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательными учреждениями – подготовленных и мотивированных кадров, способных стать квалифицированными педагогами.

Результатом совместной работы учителя и студента является деятельность по развитию творческого или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет функции организатора и куратора.

Взаимодействие «педагог – студент» осуществляется через профессиональную поддержку в формате педагогической практики, направленной на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. Еще одно направление взаимодействия учителя и студента – работа студентов вожатыми в летнем оздоровительном лагере.

В перспективе в рамках реализации работы по наставничеству в формате «педагог – студент» планируется осуществление поддержки педагогами ДТДиМ студентов АмГПГУ в виде посещений мастер-классов, открытых занятий.

Результатом работы с учителем-наставником является желание студента работать по профессии дальше. Полезное и эффективное взаимодействие опытного педагога и студента позволяет безболезненно влиться будущему молодому специалисту в образовательное пространство уже как полноправному члену педагогического коллектива.

В ходе реализации проекта сформировано техническое задание, проведена диагностика профессиональных интересов учащихся 9–10-х классов образовательных организаций города, осуществляется обучение участников педагогического класса по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Школа будущего педагога», включающей три блока: «Академия общения», «Школа лидерства», «Шаги организатора».

Проведены практико-ориентированные мероприятия:

*Профориентационная игра «Школа будущего педагога»*, целью которой стала отработка со школьниками комплекса упражнений и техник, направленных на формирование и развитие надпрофессиональных качеств будущих педагогов. Содержание игры выстроено на понятиях

«стрессоустойчивость», «креативность» «эмоциональный интеллект», «организаторские способности». Ребята выполняли упражнения «Найди в плохом хорошее и порадуйся этому», «Тест дивергентных способностей», «Найди общее», «Учитель танцев», «Изобрази эмоцию». Обучающиеся активно принимали участие во всех практиках, проявляли инициативу, находчивость, остроумие.

*Обучающий практикум «Лаборатория SOFTSKILLS».* Мероприятие проходило в форме «вертушки» по станциям «Лидерство», «Коммуникативная компетентность» и «Мастер-игротехник». В рамках программы «Школа будущего педагога» данные категории являются основополагающими среди других soft-компетенций, необходимых будущим профессионалам.

*Интеллектуально-познавательная игра «Универсариум».* Участники отвечали на самые разные вопросы в категориях «Академия общения», «Школа лидерства» и «Шаги организатора». Чтобы ответить на вопросы сектора «Кот в мешке», ребята на практике продемонстрировали освоенный материал.

*День открытых дверей в АмГПГУ.* Учащиеся педагогического класса посетили Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, побывали на встречах с представителями факультетов. Преподаватели совместно со студентами провели мастер-классы, квест, экспресс-викторину, чтобы помочь учащимся определиться в выборе профессии. Информационные ролики познакомили с системой дополнительного образования университета, правилами поступления в вуз.

*Практико-ориентированный семинар «Педагогика временного детского коллектива».* Учащиеся педагогического класса приняли участие в семинаре, который был организован Амурским гуманитарно-педагогическим государственным университетом совместно с представителями Всероссийского детского центра «Океан». На семинаре изучались основы безопасной жизнедеятельности (инструкции в организации отрядной работы, журналы инструктажей); специфика работы с детским коллективом; система отрядной работы

(игры, виды игр, экспромт-дела, СТИ, КТД); работа с органами детского самоуправления; возрастные особенности детей; решение педагогических ситуаций; методика организации и проведения культурно-массовых мероприятий. Такое сотрудничество специалистов ВДЦ «Океан», студентов и учащихся открывает новые возможности для ребят педагогического класса.

*Каникулярная школа «Образование через всю жизнь».* Участие в каникулярной школе дало возможность ребятам посетить лекции и практические занятия, тренинги и мастер-классы ведущих преподавателей университета, окунуться в науку, узнать о том, чего нет в школьной программе. По результатам прохождения каждого курса в рамках каникулярной школы учащимся выданы именные сертификаты.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что педагогический класс стал великолепной базой для осуществления эффективного сетевого взаимодействия по подготовке будущих педагогов. Проект «Педагогический класс – площадка эффективного сетевого наставничества» является перспективной и доступной технологией, которая позволяет повысить подготовленность подрастающего поколения к самостоятельной взрослой жизни, сформировать потребности дальнейшего педагогического образования в Хабаровском крае. Успешная реализация проекта принесет пользу не только учащимся, но и обществу в целом.

**Наталья Владимировна ЛАСАЛОВА**, главный специалист  
управления образования администрации г. Комсомольска-на-Амуре

## Муниципальная модель поддержки школ

Основным приоритетом государственной политики в сфере общего образования является обеспечение равенства доступа к качественному образованию, обновление его содержания и технологий в соответствии с изменившимися потребностями населения и новыми вызовами социального, культурного и экономического развития.

Ситуация в системе образования г. Комсомольска-на-Амуре такова, что пока не удается обеспечить одинаково высокий уровень образовательных услуг во всех общеобразовательных организациях. Наряду со школами, обеспечивающими высокий уровень обучения, существуют школы, которые демонстрируют низкие образовательные результаты.

В число неуспешных попадают в основном школы, работающие в сложных социальных условиях, со сложным контингентом. Данные школы, как правило, не обладают достаточными внутренними ресурсами для организации эффективной работы. Поэтому для выравнивания шансов детей на качественное образование независимо от социального, экономического и культурного уровня их семей необходимо принятие мер по поддержке этих школ на муниципальном и краевом уровнях.

Участвуя в приоритетных проектах «Эффективная школа» и «500+», мы реализуем цель – создание и развитие необходимой инфраструктуры для оказания ресурсной поддержки и сопровождения школ с низкими результатами обучения и школ, находящихся в сложных социальных условиях.

Среди задач выделяем следующие:

- разработка и внедрение эффективных методов и форм управления качеством образования обучающихся
- создание и внедрение муниципальной модели информационно-методической инфраструктуры для поддержки школ, имеющих низкие результаты обучения

и работающих в сложных социальных условиях (ШНОР и ШНСУ) на уровне муниципалитета

- развитие сетевого взаимодействия ШНОР и ШНСУ с предприятиями и организациями, учреждениями дополнительного образования, профессиональными учреждениями и родительской общественностью
- распространение (диссеминация) управленческих и образовательных практик, показывающих стабильно положительные результаты

Муниципальная модель поддержки ШНОР и ШНСУ – это системная совокупность компонентов, обеспечивающих их переход в эффективный режим работы.

В муниципальную рабочую группу входят представители управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре», педагоги-новаторы и директора инновационных учреждений.

Одними из основных компонентов инфраструктуры для информационно-методической поддержки являются управление образования и методический центр.

Деятельность структур муниципальной модели поддержки ШНОР и ШНСУ направлена на:

- координацию муниципальной инфраструктуры по сопровождению образовательных организаций, входящих в проект

- определение возможных партнеров и консультантов школ, включая муниципальных сетевых консультантов (директоров школ, носителей успешных практик)
- организацию и проведение мониторинговых исследований эффективности реализации проекта
- оказание методической и консультативной помощи ШНРО и ШНСУ

Проблем у школ много, но одна из самых главных – кадры. Это обучение, заполнение вакансий, закрепление молодых специалистов. При анализе кадрового состава школ чаще всего понимаешь, что нужен не только приток «новой крови» в школы, но и передача опыта, накопленного годами.

К важным ресурсам для эффективной реализации системы муниципальной информационно-методической кадровой поддержки школ также относятся:

- внедрение новых, не используемых в ОУ, технологий обучения, таких как коуч-технологии, технологии формирующего оценивания, технологии смыслового чтения
- развитие и обновление системы и форм обучения педагогов (создание творческих групп, главным образом это малые группы и пары педагогов)

- участие в муниципальных, межрегиональных, всероссийских мероприятиях (семинары, вебинары, конференции)
- распространение опыта лучших практик перехода школ в эффективный режим работы
- отбор и размещение материалов в банке лучших практик школ, показавших максимальное и стабильное улучшение образовательных результатов
- трансляция муниципальной модели поддержки ШНРО, ШНСУ в школы г. Комсомольска-на-Амуре и другие районы Хабаровского края

В работе с педагогами очень действенным является проект «Педагогическая интернатура», разработанный одним из муниципальных учреждений. Данный проект не является открытием или откровением, но практика показала, что проект вполне может быть эффективным, тем более что возник он отнюдь не на пустом месте.

Уже давно прошли те времена, когда можно было ждать прибытия молодых специалистов из вуза и за счет этого закрывать кадровые потребности. Ежегодно в город Комсомольск-на-Амуре прибывает порядка 40–50 молодых специалистов. В 2020 году их было 40,



однако вакансий в городе более сотни. Поэтому первым направлением деятельности, позволяющей в перспективе обеспечить приток молодых специалистов в образовательные учреждения, является предпрофессиональная подготовка.

К сожалению, на сегодняшний день в городе отсутствует возможность логично завершить подготовку старшеклассников механизмом предоставления выпускникам целевых направлений для поступления на педагогические специальности (экономическая ситуация не позволяет запланировать в бюджете средства на финансирование мер социальной поддержки лиц, обучающихся на условиях договора о целевом обучении), но даже при отсутствии этой возможности эффективность работы в данном направлении очевидна.

С целью раннего выявления склонности к педагогическому труду и первичной подготовки будущих студентов еще в 2013/2014 учебном году в МОУ СОШ №42 и МОУ СОШ №53 созданы первые социально-педагогические группы в многопрофильных 10-х классах, и до сегодняшнего дня школы развивают данное направление.

В рамках нынешних реалий изменился сам облик наставника. Если раньше наставник выступал в качестве своеобразного источника прикладных практических советов, то сегодня его роль в большей степени напоминает роль тьютора, владеющего и приемами диагностики профессиональных затруднений, и умением акцентировать проблему, и умением выстроить индивидуальный маршрут развития педагога с любым стажем работы.

Остановимся на наиболее перспективных направлениях. Хорошие результаты дает работа с молодыми специалистами педагогов, которые оптимально сочетают владение передовыми и традиционными образовательными технологиями. При этом связка «наставник – молодой специалист» сегодня все больше напоминает работу мини-творческой группы, в которой каждый из участников

привносит что-то свое, и за счет этой творческой сцепки порой рождаются тандемы, уже узнаваемые на уровне города и края.

В качестве примера можно привести мини-творческие союзы: Надежды Сумановны Ван и Романа Сергеевича Вильского (Надежда Сумановна – победитель краевого этапа конкурса «Самый классный классный», Роман Сергеевич – призер краевого конкурса «Педагогический дебют»); Татьяны Сергеевны Старовойт и Елизаветы Андреевны Рожковой – победителей конкурса «Педагогический серфинг», призеров краевого конкурса «Лучшая проектная идея» (проект «Грамотный город»).

В отборочном этапе городского конкурса «К вершинам мастерства» 2019/2020 учебного года приняли участие 9 молодых педагогов из 7 образовательных организаций. По результатам конкурсных испытаний победителем стал учитель истории и обществознания МОУ гимназии №45 Дарья Николаевна Колесникова, которая уже передает свой опыт в школы города.

В краевом конкурсе «Педагогический дебют – 2020» в заочном этапе диплом 3 степени в номинации «Молодой воспитатель» получила Елена Александровна Ступенко, в номинации «Молодой учитель» – Дарья Николаевна Колесникова. Во втором (заочном) этапе диплом 2 степени в номинации «Молодой учитель» завоевала Алесь Петровна Саяпина, учитель начальных классов МОУ СОШ №6.

Много лет в городе на базе информационно-методического центра проводятся различные мероприятия для повышения профессионального уровня педагогов. Программы корпоративного обучения, разработанные в школах, также дают хорошие результаты. Программы, которые реализуются в МОУ СОШ №15 и 53, представлены на краевой конкурс и признаны лучшими, а школы вошли в инновационную структуру края, получив статус «Школы трансфера технологий». Для ШНОР и ШНСУ они являются стажировочными площадками.

Очень актуальным для современной школы является управленческий ресурс – внешние связи, сетевое взаимодействие. Уже несколько лет у нас действует модель системы внешних связей. Этот ресурс предполагает развитие системы взаимодействия с министерством образования и науки края, Хабаровским краевым институтом развития образования, организациями системы инновационного комплекса Хабаровского края (стажировочные площадки, центры трансфера технологий, школы-наставники, управление по физической культуре, молодежной политике и спорту, совет по предпринимательству при главе города), предприятиями, общественными организациями, учреждениями дополнительного образования, вузами г. Комсомольска-на-Амуре (КНАГУ, АмГПУ).

На основании соглашений о сотрудничестве с организациями промышленной сферы, культуры, образования федерального, регионального, муниципального значения, индивидуальными предпринимателями в настоящее время осуществляется сетевое обучение. Это 2 вуза, 14 предприятий, 16 организаций, 5 природоохранных организаций, 11 краевых учреждений, 37 школ, 8 детских

садов. Всего с партнерами заключено 72 соглашения о совместной деятельности.

Инженерная школа и детский технопарк «Кванториум» являются передовиками в направлении обучения педагогов через сетевое взаимодействие. Взаимодействие осуществляется в рамках модели «базовая организация – академический институт – предприятие», которая логично проецируется на действующую в нашей образовательной системе модель «школа – вуз – предприятие».

В течение всего учебного года на базе двух университетов и учреждений дополнительного образования школьники занимаются по программам факультативных и элективных курсов по математике, физике, черчению и другим, участвуют в работе студенческих конструкторских бюро. ШНРО, ШНСУ заключили соглашения с КНАГУ и АмГПУ по реализации элективных и факультативных курсов по темам: «Грамматика японского языка», «Инженерное дело в медицине», «Основы 3D-моделирования», «Школа геодезии и картографии», «Основы программирования на языке Python».

Сетевая форма реализации образовательной программы позволяет исключить





перегрузку преподавателей, транспортные издержки, конфликты интересов, дает возможность использовать материально-техническую базу вуза.

Согласно основной образовательной программе среднего общего образования в учебном плане предусмотрен один час индивидуального проекта. Как показывает практика, при реализации данного часа наибольший эффект дает взаимодействие образовательной организации с вузами и учреждениями среднего профессионального образования.

Уже в течение ряда лет реализуется сетевой образовательный проект «Университетская неделя» для учащихся 10–11 классов. Презентацию индивидуальных проектов участники представляют на научно-технической конференции молодых специалистов предприятий КНААЗ и КНПЗ. В 2019/2020 учебном году 72 обучающихся выполнили проекты через сетевую форму обучения и представили их на конференции. Участие и победы учитываются при поступлении школьников в университеты как дополнительные баллы к ЕГЭ. Кроме того, данные сертификаты и дипломы дают будущим специалистам дополнительные шансы при устройстве на престижные должности градообразующих предприятий города.

Каждый из вариантов сетевой формы обучения имеет свои эффекты. Например, результатом совместной деятельности стала организация обязательной, в соответствии с ФГОС, социальной практики на предприятиях и организациях города, что дает возможность погружения

в производственные процессы, приобретения первых профессиональных навыков работы на современном технологическом оборудовании.

В рамках каникулярных профильных школ вузы города совместно с детским технопарком «Кванториум» помимо практических и теоретических курсов проводят образовательный курс SmartTrack для учащихся 8–11 классов с выдачей сертификатов и удостоверений после прохождения полного курса обучения. Данные документы дают дополнительные баллы при поступлении в высшие учебные заведения страны.

Положено начало реализации модели «индивидуальный выбор». В настоящее время с учащимися МОУ СОШ №31 и 34 города Комсомольска-на-Амуре, которые обучаются по индивидуальным учебным планам (ИУП), отрабатывается механизм данной модели. В этих классах набор элективных курсов вариативной части учебного плана образовательной организации не всегда обеспечивает запрос обучающихся и их законных представителей. Сетевое обучение по этой модели дает широкий выбор для формирования индивидуальных траекторий за счет расширения числа модулей, которые предлагают вузы.

В детском технопарке «Кванториум» успешно работает кейсовая система обучения, в основу которой заложен индивидуальный опыт обучающихся, эксперимент, исследование, проект. «Кванториум» сегодня – это доступ обучающихся к современным

программам дополнительного образования и оборудованию в области технологий и естественнонаучных дисциплин. В детском технопарке расположены учебные классы, хайтек-цех с передовым оборудованием по профильным направлениям в мастерских для практических занятий, где реализуется 71 дополнительная образовательная программа, разработанная при поддержке вузов, промышленных предприятий города, индивидуальных предпринимателей.

Большую помощь в организации мероприятий различной направленности учреждениям оказывает городская организация профсоюза работников образования и науки. В их активе мероприятия информационно-правового, спортивного, социально значимого, досугового характера.

Важным элементом модели поддержки ШНОР и ШНСУ является работа с семьями обучающихся.

Роли родителей (законных представителей) обучающихся, их субъектной позиции и партнерскому взаимодействию с администрацией школы, педагогами и обучающимися придается большое значение, что позволяет обеспечить партнерский характер взаимодействий с родителями (законными представителями) через:

- участие в разработке и реализации программ («Школа – социализирующее пространство», «Партнерский диалог»)
- участие в виртуальном общении на школьных сайтах, в форумах «Родительское слово», «Возьмемся за руки, друзья!» «Содружество»
- участие в разработке и реализации подпроектов, направленных на социализацию школьников
- участие в организации и проведении родительских собраний (сборы-разговоры, круглые столы «Подумаем вместе»), родительско-педагогических консилиумов, тренингов, дискуссий, родительских недель, конкурсов «Родитель года», совместного отдыха, семейных праздников, общественно-значимых дел по благоустройству

Для эффективной реализации муниципальной модели поддержки важное значение мы придаем мерам по обеспечению поддержки ШНОР, ШНСУ в вопросах жизнедеятельности, обеспечении инвестиционной привлекательности, создания системы диагностического инструментария для оценки качества образования, организации контроля, экспертных оценок качества образования, оперативных оценок процесса реализации школьных программ повышения качества образования, диагностики качества образовательной деятельности в ШНОР, ШНСУ.

Муниципальная программа поддержки – это значимый управленческий механизм, обеспечивающий реализацию системы мер поддержки, способных обеспечить перевод школ, входящих в проект, в эффективный режим работы. И, без сомнения, значимым компонентом этой системы является взаимодействие – людей, организаций, всех заинтересованных в партнерстве и качестве образования в муниципалитете, крае, стране.

Результатом реализации муниципальной программы поддержки ШНОР, ШНСУ в рамках приоритетных проектов «Эффективная школа» и «500+» на муниципальном уровне должен стать не краткосрочный эффект временного повышения учебных результатов, а стойкое повышение образовательного потенциала, обеспечивающее дальнейшее развитие школ.

В заключение хочется сказать, что сегодняшние результаты – это лишь один из промежуточных итогов. Сам формат муниципальной поддержки подразумевает отсутствие статичной, устойчивой системы. Мы находимся в пути, уже не в самом его начале – нам есть чем поделиться, но мы готовы совершенствоваться в рамках этой модели и надеемся на дальнейший качественный рост результатов нашей деятельности. Если есть желание к нам присоединиться – мы всегда готовы к сотрудничеству.

**Галина Александровна ГОРБУНОВА**, директор

**Светлана Викторовна БАБКИНА**, начальник научно-методического отдела  
КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

## Многовариантность – условие успешной реализации целевой модели наставничества

Наставничество не является изобретением XXI века. Оно берет истоки в древности, а сам англоязычный термин, обозначающий наставничество – mentoring – происходит от имени Ментор (в древнегреческой мифологии воспитатель сына Одиссея Телемаха). Наибольший размах наставничество получило в СССР в 50-е годы XX века в сфере профессионального обучения и среднего профессионального образования. Затем его популярность упала, чтобы вновь вспыхнуть в восьмидесятые, перед самым распадом Советского Союза, когда наставничество стало инструментом укрепления производственной дисциплины и борьбы с текучестью кадров на предприятиях народного хозяйства. С чем же связано сегодняшнее внимание к этому способу организации обучения?

Начало XXI века – время смены старой парадигмы мира – SPOD (steady – устойчивый, predictable – предсказуемый, ordinary – простой, definite – определенный), на новую – VUCA (volatility – нестабильный, uncertainty – неопределенный, complexity – сложный, и ambiguity – неоднозначный). Динамичность жизни заставляет нас вырабатывать новые навыки – навыки адаптации. Электронные средства коммуникации ежедневно заваливают гигабайтами информации, в которой непросто разобраться, сложно отделить правду от лжи, существенное от незначительного. Молодые люди теряются в непрерывном потоке новой информации, пытаются найти себя в непредсказуемом информационном мире, поставить цели, сформировать ценности, найти интересы по душе. Наставничество в современном его варианте – это не столько передача знаний, умений и навыков, сколько трансляция и совместный поиск личных экзистенциальных смыслов. Как бы ни пафосно это звучало, миссия наставника – помочь наставляемому найти смысл жизни, долгосрочные ориентиры, источники мотивации и внутренние ресурсы.

Второй значимой целью наставничества является формирование социального капитала. Социальный капитал – это количественная и качественная характеристика связей между людьми в обществе. Степень открытости, доброжелательности, доверия, порядочности, нравственности, готовности прийти на помощь – все то, что облегчает реализацию просоциальных проектов, относится к социальному капиталу. Россия находится в числе стран с низким уровнем социального капитала, что приводит к снижению эффективности социальных реформ. Наставничество как доверительные отношения между членами сообществ, имеющими разный социальный статус, жизненный опыт, уровень профессиональных навыков, способствует развитию социального капитала.

Таким образом, наставничество имеет важнейшее значение в современной системе образования вообще и профессионального образования и обучения, в частности. Наставник должен помочь наставляемому решить те личностные проблемы, которые мешают молодому человеку двигаться дальше, способствовать

его саморазвитию и самореализации в контексте профессиональной деятельности. Многообразие проблем, которые помогает решать наставник, определяет и многообразие форм и вариантов наставничества.

В Комсомольском-на-Амуре колледже технологий и сервиса наставничество реализуется в следующих формах:

**«педагог – педагог»:**

- «опытный педагог – начинающий педагог» (классическое наставничество)
- «педагог – педагог» (партнерское наставничество)

**«педагог – обучающийся»:**

- «педагог – высокомотивированный обучающийся»
- «педагог – обучающийся – участник чемпионата WSR»
- «педагог – обучающийся с инвалидностью и ОВЗ»
- «педагог – обучающийся группы риска»

**«обучающийся – обучающийся»:**

- «опытный участник – начинающий участник» (творческое наставничество в рамках дополнительного образования)
- «сильный студент – слабый студент» (наставничество в учебных группах)
- «активный студент – немотивированный студент» (наставничество в рамках студенческого самоуправления)

**«работодатель – обучающийся»:**

- наставничество в рамках производственной практики
- флеш-наставничество

Классический вариант наставничества «опытный педагог – начинающий педагог» – традиционная форма организации работы, направленная на облегчение адаптации специалиста в образовательном учреждении. Не всегда начинающий педагог является молодым. Иногда в образовательную деятельность приходят сложившиеся профессионалы с предприятий и организаций, иногда педагоги меняют сферу образовательной деятельности, например, приходят из школы или системы высшего образования. Педагогическая работа в ПОО имеет ряд отличительных черт, и для того чтобы их вычленили, необходимо время или помощь более опытного наставника.

Для упрощения процесса включения нового сотрудника в непривычную для него среду в колледже существуют две взаимодополняющие стратегии. Первая – индивидуальное наставничество. В начале учебного года за каждым молодым педагогом приказом директора закрепляется опытный педагог-наставник, который знакомит новичка с правилами, ценностями и требованиями, принятыми в колледже, помогает решать ситуационные проблемы. Вторая – работа «Школы начинающего педагога», которая построена по принципу группового наставничества. На занятиях школы педагоги со стажем делятся опытом с группой новичков, рассматривая отдельные темы, направленные на решение системных сложностей, которые возникают у большинства начинающих педагогов.

Партнерское наставничество заключается в обмене опытом между преподавателями, имеющими стаж работы в системе СПО, но в разной степени владеющими отдельными компетенциями. В колледже в рамках наставничества проводится единый методический день, в апреле 2021 года прошла методическая неделя, целью которой стала диссеминация опыта, формирование педагогических компетенций молодых педагогов. В апреле 2021 года в колледже апробирована новая форма группового наставничества – коллаборация, посвященная теме «Организация практической подготовки обучающихся колледжа. Проблемы и пути их решения».

В ходе методической недели в рамках Школы начинающего педагога организован и проведен семинар «Воспитательная работа преподавателя». В качестве флеш-наставника была приглашена методист по вопросам воспитания городского информационно-методического центра Айрапетян Ирина Анатольевна. Начинающие педагоги также посещали открытые занятия и участвовали в обсуждениях.

В современных условиях на первое место выходит освоение информационных технологий. В качестве примера наставничества в этой сфере можно рассматривать авторский интенсив преподавателя колледжа Даричевой Инны Юрьевны по основам компьютерной верстки и графики (12 часов), который она на волонтерских началах

провела для педагогов в течение весеннего семестра 2020/2021 учебного года. Курс прошли 10 педагогов. Интенсив не носил характер официальных курсов повышения квалификации с выдачей удостоверений, а был направлен на развитие информационных компетенций в соответствии с потребностями коллег.

Наставничество в системе «педагог – обучающийся» является самым многочисленным, что отвечает требованиям национального проекта. В 2020 году в наставническую деятельность в качестве наставляемых были вовлечены 138 обучающихся. В системе СПО хорошо развит институт кураторства, который является аналогом классного руководства в школе. В зависимости от личности педагога взаимодействие с обучающимися может носить как формальный характер, так и характер наставничества, при котором педагог не просто решает с обучающимися административные вопросы, но транслирует свои ценности, помогает процессам их развития и профессиональной самоидентификации.

Помимо групповой в колледже существуют и формы индивидуального наставничества. Традиционными являются формы работы с одаренными (высокомотивированными обучающимися) и, напротив, низкомотивированными подростками из группы риска, которые обычно имеют проблемы с обучением и нередко – с асоциальным поведением.

Работа с высокомотивированными подростками осуществляется в рамках студенческого научного общества (куратор – Павлова Наталья Александровна), а также в рамках индивидуальной работы педагогов-предметников. Результатом является участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах различного уровня. Из-за удаленной формы обучения в 2020 году количество обучающихся – участников различных научных мероприятий в колледже сократилось (в 2019 году – 185 человек, в 2020 – 135), зато повысилась их эффективность (в 2019 году 58 призеров, в 2020 – 68). К тому же в 2021 году из 10 работ, направленных на краевой конкурс научно-исследовательских работ (проектов) студентов профессиональных образовательных организаций Хабаровского края «Студенческая научная весна», в финал прошли 7 участников.

На отдельном счету стоит работа с обучающимися, принимающими участие в чемпионатах WorldSkills Russia и «Абилимпикс». Ежегодно приказом директора колледжа утверждаются пары «наставник – наставляемый» по подготовке к чемпионатам, разрабатываются и утверждаются индивидуальные программы подготовки. Эффективная работа наставнических тандемов приводит к высоким результатам. На чемпионате Хабаровского края «Абилимпикс – 2020» из 11 участников 7 получили призовые места, в том числе 6 – первых. На национальных чемпионатах «Абилимпикс» в 2019 и 2020 годах представители колледжа Кристина Гранина и Михаил Лунин получили серебряные медали.

Высокие результаты колледж продемонстрировал и на чемпионатах WSR. В 2021 году на региональном чемпионате обучающиеся колледжа взяли семь призовых мест, в том числе две золотые медали. Хорошие результаты представители колледжа показали на III Международном чемпионате Хабаровского края по стандартам WorldSkills, в котором участвовали 33 конкурсанта и 45 участников из 8 стран мира. Обучающийся Комсомольского-на-Амуре колледжа технологий и сервиса Павел Николаев принес команде России одну из четырех медалей, завоеванных сборной.

Конечно, работа с высокомотивированными обучающимися более благодарна и плодотворна, чем с ребятами из группы риска. Но для обучающихся из группы риска, которых наставники удерживают от необдуманных поступков, эта работа очень важна и даже бесценна. В наставническую деятельность с такими детьми вовлечено большинство педагогов колледжа.

Отдельное направление работы – наставничество для ребят с ОВЗ и инвалидностью. На базе ККТиС действует Ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в системе среднего профессионального образования (РУМЦ СПО), который осуществляет в том числе корпоративное обучение для педагогических работников колледжа по вопросам инклюзивного образования. Наставники поддерживают обучающихся-инвалидов, а также ребят с ограниченными возможностями здоровья.



**Призер Национального чемпионата «Абилимпикс» – 2019  
Кристина Гранина и ее наставник  
С.В. Киевцева**

Обучающиеся могут выступать не только в роли наставляемых, но и наставников. Такая форма работы распространена в системе дополнительного образования колледжа, где наиболее активные ребята закрепляются в кружках и секциях за обучающимися из группы риска и вовлекают их в социальную жизнь образовательной организации. Другая форма работы – привлечение студентов к профориентационной деятельности, где обучающиеся выступают в роли наставников в отношении школьников. Такой вид наставничества, в частности, практикуется преподавателем-наставником Чижук Еленой Владимировной.

Наставничество «работодатель – обучающийся» в настоящее время является одним из наиболее проблематичных для осуществления. В колледже используется флеш-наставничество, когда на встречи с обучающимися приглашаются представители работодателей, выпускники, достигшие значительных успехов. В 2020 году проведено 5 таких встреч.



**Призер III Международного чемпионата Хабаровского края по стандартам WorldSkills Павел Николаев и его наставник Д.О. Плетнев**

Традиционным способом является закрепление наставника со стороны работодателя за обучающимся, находящимся на производственной практике на предприятии. Это самый классический вариант наставничества. К сожалению, не на всех предприятиях между практикантом и сотрудником, за которым он закреплен по работе, устанавливаются доверительные отношения. Однако данный вид наставничества также реализуется в рамках договоров о сотрудничестве с предприятиями-работодателями.

Таким образом, в Комсомольском-на-Амуре колледже технологий и сервиса реализуются различные формы наставничества – в некоторых из них накоплен большой опыт, имеются высокие достижения, другие находятся в стадии освоения, выявляются наиболее эффективные формы. Но независимо от форм, наставничество в колледже считается приоритетным направлением, способствующим саморазвитию и профессиональной самореализации обучающихся и педагогического состава.

**Александра Валерьевна ПАНИНА,**  
**Наталья Дмитриевна ТРЕТЬЯКОВА,**  
преподаватели КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж  
г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»

## Пилотный проект «Наставник» Губернаторского авиастроительного колледжа

В 2020 году в Губернаторском авиастроительном колледже запущен пилотный проект «Наставник» с целью реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов национального проекта «Образование» в соответствии с положениями методологии (целевой модели) наставничества обучающихся

Мы рассматриваем наставничество как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, ориентируя наш проект «Наставник» для работы как с высокомотивированными студентами, так и с обучающимися, испытывающими потребность в помощи в случае проблем с адаптацией, обучением, общением в студенческом сообществе.

Традиционно принято выделять пять приоритетных форм наставничества:

- «ученик – ученик / студент – студент»,
- «учитель – учитель / педагог – педагог»
- «учитель – ученик / педагог – студент»
- «студент – ученик»
- «работодатель (социальный партнер) – ученик/студент»

Цель проекта «Наставник» – адаптация студентов первого курса к новым условиям обучения, развитие soft skills участников проекта посредством внедрения целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК в форме «студент – студент» через проведение мероприятий в 2020/2021 учебном году. В ходе реализации проекта «Наставник» решается проблема отсутствия в колледже

практики наставничества в форме «студент – студент» при наличии спроса (согласно входному мониторингу 85% обучающихся 1-го курса испытывают потребность в наставнике).

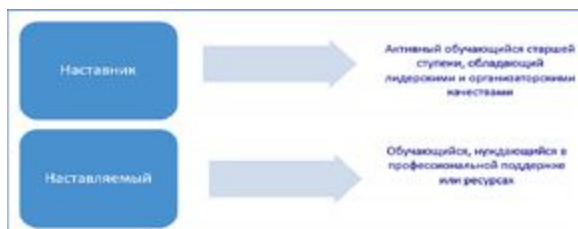
Появление проекта «Наставник» обусловлено необходимостью проведения адаптационных мероприятий для обучающихся первого курса с целью обеспечения их эффективного включения в образовательную и воспитательную деятельность, индивидуального сопровождения, а также потребностью производственных предприятий в высококвалифицированных специалистах, обладающих развитыми профессиональными компетенциями и «мягкими навыками».

Общее число участников проекта составляет 62 человека, курируют работу наставников и наставляемых преподаватели А.В. Панина и Н.Д. Третьякова. Организация работы участников проекта



**Разработан логотип проекта,  
брендированная продукция**

**Команда проекта «Наставник» включает две категории участников: наставники и наставляемые**



ведется в двух форматах: групповом и индивидуальном. Групповой формат применяется при проведении акций, собраний, митапов, инфотаймов, тренингов. Индивидуальное сопровождение членов команды организуется в соответствии с образовательными потребностями каждого участника.

Отметим, что наставники заинтересованы в участии в проекте не менее, чем наставляемые. Каждый наставник прокачивает свои soft-компетенции, растет лично и профессионально, помогая сопровождаемым включаться в учебный и воспитательный процессы. Работа с целевой аудиторией (студентами ГАСКК МЦК) проводится в соответствии с разработанной программой наставничества, дорожной картой, календарным планом мероприятий.

Проект «Наставник» задумывался как пилотный проект, рассчитанный на один учебный год (2020/2021), однако положительные результаты проекта и высокая заинтересованность участников проектной команды свидетельствуют о том, что проект будет реализовываться и в дальнейшем. На данный момент разработана нормативная документация, сформированы группы наставников и наставляемых, организована работа в парах «студент – студент».

Учитывая специфику подрастающего поколения Z, мы проводим мероприятия в современных форматах, позволяющих поддерживать интерес участников

**Мероприятия проекта «Наставник»**



проекта. На данный момент в рамках проекта «Наставник» проведено 33 мероприятия.

В период пандемии в связи с распространением новой коронавирусной инфекции мы столкнулись с вызовом – запретом на проведение массовых мероприятий. Работа с участниками проекта была переведена в онлайн-формат: организованы встречи с партнерами на платформе ZOOM (интерактивные митапы «Волонтерское движение в городе», «Проект «Ангелы Мира»»), акция «Совет старшего», фотокросс «Я на дистанте», интерактивная лекция «Твое здоровье в условиях пандемии» и другие.

Спустя 10 месяцев с начала внедрения проекта, мы отмечаем положительный результат: повышение показателей адаптированности студентов, развитие «мягких навыков» обучающихся (метод наблюдения показывает, что многие наставляемые раскрыли свои творческие, организаторские способности, переходя из категории «зрители» в категорию «организаторы мероприятий»). Положительную динамику адаптации студентов в группе (по методике Т.Д. Дубовицкой) подтверждают данные таблицы.



Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что в ходе реализации нашего проекта виден положительный эффект: на 22% увеличилось количество студентов с показателем «средний уровень адаптированности», на 26% повысилось количество студентов с показателем «высокий уровень адаптированности», на 48% сократилось количество студентов, испытывающих трудности в адаптации.

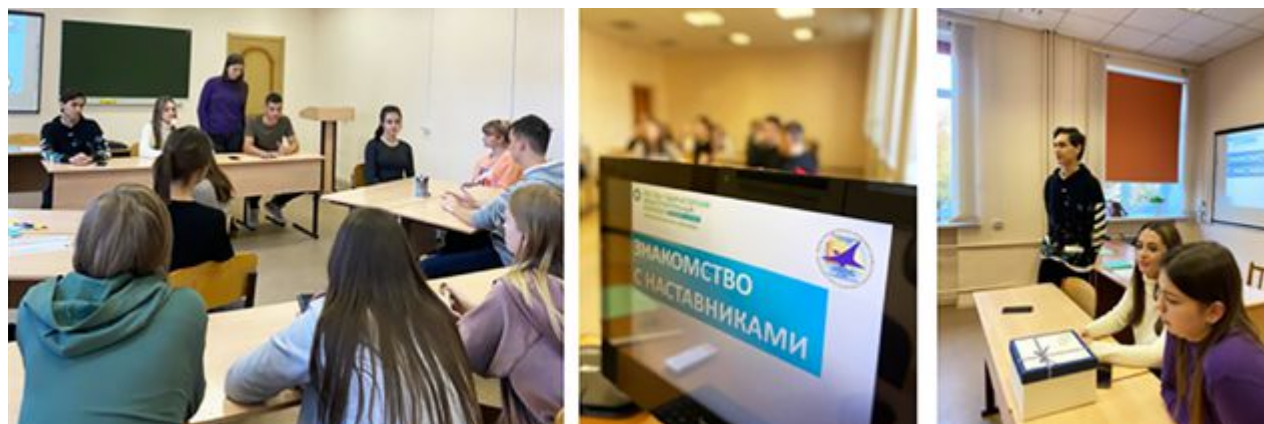


**Акция «Совет старшего»**

О положительном эффекте внедрения проекта свидетельствуют также отзывы обучающихся, заинтересованных в проекте. Родители отмечают активное участие своих детей в студенческой жизни колледжа и увлеченность учебным процессом. Отличительной особенностью проекта «Наставник» является то, что ведущими и организаторами мероприятий являются обучающиеся колледжа. Мероприятия проекта освещаются на сайте образовательной организации и в социальных сетях.

Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся. Обеспечение высокого уровня включенности студентов в социальные, культурные и образовательные процессы организации, формирование

системы студенческого сообщества, обеспечение обучающимся комфортных условий для самореализации и развития необходимых компетенций представляется особенно эффективным через внедрение целевой модели наставничества. Проект «Наставник» закладывает основу для внедрения модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК, задействует современные формы работы со студентами и стейкхолдеров. Мы планируем продолжить работу над проектом, расширить масштаб целевой аудитории, привлекая в проект обучающихся не только нашего учебного учреждения, а также школ и студентов других средних и высших профессиональных образовательных организаций города Комсомольска-на-Амуре и Хабаровского края.



**Митап «Час наставника»**

**Ирина Викторовна СЕНЬЧУКОВА**, доцент кафедры педагогики и психологии  
КГАО ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»  
**Андрей Александрович КИБИРЕВ**, методист КГБУ Детский дом №5

## Тьюторское сопровождение наставников на примере Детского дома №5

Молодые люди на этапе взросления особенно нуждаются в позитивном примере и ответственном влиянии, особенно если это воспитанники детского дома. В их жизни есть, конечно, значимые люди – воспитатели, специалисты сопровождения, тренеры, которые занимаются воспитанием, являются защитниками, советчиками и просто друзьями. Однако роль наставника шире обязанностей педагога – она объединяет ряд профессиональных функций и ролей, которые необходимы, чтобы помочь каждому ребенку в поиске личных целей и способов их достижения, передать не только социальные знания, но и комплекс жизненно важных умений и универсальных компетентностей.

Наставником ребенка из детского дома может стать любой взрослый, показавший в процессе диагностики определенный уровень психолого-педагогической компетентности и личностной готовности быть наставником воспитанника детского дома, человек, у которого есть желание помогать другим, открытый и искренний, обладающий терпением, готовый слушать, с опытом в любой сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого, любящий детей, понимающий их особенности и потребности.

Для того чтобы сделать институт наставников в детском доме эффективным средством позитивной социализации и самореализации растущего человека, необходимо организовать подготовку наставников. С этой целью определяется специалист детского дома в качестве тьютора наставников. Лучше, если этот специалист будет иметь навыки сопровождения образовательного процесса и психологическую подготовку.

Работа тьютора по реализации процесса подготовки наставников может

быть организована в два этапа: первичное обучение наставника и обучение наставника в процессе совместной деятельности с наставляемым.

Тьютор или иное лицо, отвечающее за проведение обучения наставников, может сделать процесс подготовки наставников идентичным для трех форм наставничества: «ученик/ребенок – ученик/ребенок», «педагог – ученик/ребенок», «социальный партнер – ученик/ребенок». Здесь важно сделать поправку на возраст наставников и общий уровень их психолого-педагогической подготовки. Так, наставнику-обучаемому стоит уделить больше внимания организационной составляющей; воспитателю-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньше внимания блоку, связанному с решением ситуаций, направленных на формирование психолого-педагогической компетентности, а в большей степени помочь содержательно наполнить программу наставничества, исходя из особенностей подопечного. Взрослому наставнику (форма «социальный партнер/работодатель – ребенок») рекомендуется сосредоточить внимание

на возрастной и специальной психологии, самоанализе деятельности.

Первичное обучение должно занимать не менее четырех занятий с тьютором (одно занятие в неделю в течение месяца) либо проходить в виде двухдневного интенсивного курса с тьютором или привлеченным специалистом. Обучение позволяет потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с целями и направлениями наставничества, проверить свою психологическую готовность. Этап обучения влияет на качество наставнических отношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества. Первичное обучение направлено на оказание помощи наставникам в формулировании реалистичных целей, соотношения своих ожиданий от участия в программе наставничества с особенностями и проблемами наставляемых и может включать три части:

- 1.** Самоанализ и навыки самопрезентации.
- 2.** Обучение жизненным навыкам и эффективной коммуникации.
- 3.** Анализ этапов реализации программы наставничества.

Параллельно с обучением наставников осуществляется мотивирование детей к участию в программе. Далее тьютором после анкетирования и интервью с потенциальными наставниками планируется второй этап подготовки наставников – программа обучения по основным блокам наставнической деятельности и обучение в форме сопровождения цикла наставнической деятельности в паре (группе) «наставник – наставляемый(е)».

Деятельность наставничества должна начинаться с организации встречи-знакомства наставника с наставляемым. Далее следует встреча-планирование, позволяющая наставнику и наставляемому определиться в совместной деятельности и ее результатах. Затем следуют рабочие встречи. Целью рабочих встреч может стать передача жизненного опыта

и способов формирования у наставляемого ребенка следующих умений:

- планировать и совершенствовать свою деятельность, корректировать планы и действия в новых обстоятельствах
- действовать в условиях неопределенности, при этом уметь соотносить свои потребности и интересы с потребностями и интересами других людей
- управлять поведением в конфликтных ситуациях
- справляться со стрессами, использовать приемы и навыки самоконтроля, саморегуляции
- эффективно общаться: вести диалог, быть открытым и искренним
- добиваться успеха в выбираемых видах деятельности

Проиллюстрируем данную деятельность на примере реализации программы наставничества в Детском доме №5 г. Хабаровска.

Среди комплекса мероприятий выделим деятельность тьютора по реализации программы сопровождения наставников. *Тьютор – сотрудник организации, который разрабатывает программу наставничества, анализирует ход ее реализации и эффективности, осуществляет психолого-педагогическую поддержку деятельности наставников, в том числе через консультирование, групповые и индивидуальные (включая онлайн) формы обучения и супервизии.*

Основной сферой деятельности тьютора является разработка и реализация программы тьюторского сопровождения наставников. Программа необходима в целях оказания действенной помощи в процессе сопровождения тьютором наставников для решения возникающих проблем в процессе совместной деятельности с наставляемыми. Программа позволяет структурировать и наполнить содержанием деятельность по подбору, обучению и сопровождению наставников. Она определяет основные компоненты данной деятельности: участников программы, их особенности, цель, задачи (ключевые направления), ожидаемые



результаты, принципы и нормативно-правовую базу, условия ее реализации и план действий по достижению цели, критерии эффективности реализации программы.

В общем виде программа наставничества и этапы ее реализации в условиях Детского дома №5 представлены на схеме.

Деятельность взрослых участников программы регламентируется в учреждении следующими документами:

- Положение о наставничестве КГБУ «Детский дом №5» г. Хабаровска
- Дорожная карта реализации целевой модели наставничества на 2020/2021 учебный год
- Программа целевой модели наставничества в КГБУ «Детский дом №5»
- Приказ о внедрении в деятельность КГБУ «Детский дом №5» целевой модели наставничества
- Приказ об утверждении наставнических пар «педагог/сотрудник детского дома – воспитанник детского дома»

На первом этапе деятельности тьютору важно согласовать представления и ожидания взрослых (наставников) и детей (наставляемых) о сути и процессе

наставнической деятельности. Для педагогов методология и технология наставничества были представлены на курсах, которые прошли в форме корпоративного обучения. Во время курсов педагоги осваивали технологию наставничества, компетентности и профессионально важные качества личности наставника, пробовали варианты формирования банка данных потенциальных наставников и наставляемых, способы формирования пар. Данные знания и умения закреплены во время проведения педагогического совета и методического объединения в Детском доме №5.

Для формирования банка наставляемых по разработанной тьютором анкете воспитателями в группах был проведен опрос воспитанников. Ниже приводится текст опросника.

Результаты опроса показали, что не все воспитанники готовы к сотрудничеству с наставником. Например, несколько человек старшего подросткового возраста на вопрос «Ты хочешь, чтобы у тебя был наставник?» выбрали ответы: «нет, не хочу» и «пока еще не решил». Большинство воспитанниц в качестве наставника предпочли лиц женского пола, а мальчики в равной степени выбирали в качестве наставников и мужчин,

### Опросник для воспитанника

*Наставник – это человек, который обладает большим, чем ребенок, подросток опытом в определенной сфере или жизни в целом, и он готов этим опытом делиться, помогать своему подопечному развиваться. Основная роль наставника – это роль старшего товарища.*

*Особенность персонального наставника в том, что ему важно общаться именно с тобой! Ему интересно узнать твой внутренний мир, твои хобби и увлечения, что ты думаешь по поводу разных жизненных вопросов, отношений с разными людьми. Ты интересен наставнику как человек, с разных сторон. Наставник всегда готов рассказать тебе о себе, о своем отношении к жизни, людям и ситуациям.*

*Чтобы подобрать для тебя наставника, нам нужно знать твое мнение, твои интересы и особенности. Постарайся ответить на следующие вопросы, твои ответы я буду записывать.*

№	Вопросы воспитателя	Ответы воспитанника
1.	Твои фамилия и имя	
2.	Сколько тебе лет?	
3.	Ты хочешь, чтобы у тебя был наставник?	а) да, хочу б) нет, не хочу в) пока еще не решил
4.	Если ответил ДА, то ты хотел бы, чтобы это был:	а) мужчина б) женщина в) для меня это не имеет значения
5.	Продолжи, пожалуйста, предложение:	
5.1	В свободное от учебы время я люблю заниматься (перечисли любимые занятия)	
5.2	Я ценю такие качества характера и умения взрослых, как...	
5.3	Я посещаю кружки, секции, творческие объединения:	
5.4	В ближайшем будущем я хотел бы еще заниматься...	
5.5	Для этого мне нужно (над чем ты собираешься работать, кто тебе может в этом помочь?)	
5.6	Если ты уже выбрал для себя профессию, то кем в будущем ты хотел бы стать? Почему именно эту профессию ты выбрал?	
5.7	В решении каких дел или вопросов тебе мог бы помочь наставник? (выбор профессии и подготовка к ней, отношения со сверстниками или взрослыми, совместные увлечения, помощь в учебе)	

и женщин. Начиная работу с ребенком, наставник по желанию может познакомиться с ответами своего подопечного.

Наши педагоги достаточно хорошо знают воспитанников, у них больше возможностей для постоянных встреч с подопечным ребенком, для персональной поддержки и обучения социальным навыкам. Однако люди, приходящие со стороны, имеют сильную мотивацию и готовы поделиться своим жизненным и профессиональным опытом с детьми, внести что-то новое в их жизнь, раскрыть новые горизонты развития. Поэтому через различные каналы связи пробуем привлечь их в качестве наставников для наших детей.

До наставников доводится следующая информация:

- наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении определенного цикла. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий. Детям, не раз пережившим горечь расставаний, важно знать, что наставник с ними надолго, и что он реально будет участвовать в его жизни в качестве старшего товарища
- наставнику нужно заблаговременно уведомлять наставляемого ребенка о невозможности прийти на встречу. При невозможности личного присутствия на встрече необходимо использовать другие средства коммуникации – телефон, форумы для общения в соцсетях

### Ожидаемые результаты программы

Ожидаемые результаты	Деятельность тьютора
Наставник понимает свою роль и осознает зоны ответственности в работе с наставляемым ребенком На основе диагностики и собеседования формируются пары	Информирует и мотивирует наставника на работу по программе наставничества Проводит диагностику и по тем же позициям проводит собеседование с потенциальными наставниками
Наставники имеют представление о возрастных и психологических особенностях детей-сирот, владеют умениями в налаживании коммуникаций и управления конфликтами, знают содержание тематических встреч и формы их проведения	Определяет запросы и потребности наставников и разрабатывает программу корпоративного обучения Проводит обучение наставников с использованием интерактивных форм по вопросам содержания и проведения встреч и выстраивания неформальных отношений в парах
Наставник имеет возможность в случае возникновения проблем и затруднений в работе с подопечным обратиться к тьютору и получить те виды помощи, которые необходимы ему для решения тех или иных вопросов и затруднений	Тьютор выстраивает систему поддержки и использует различные виды помощи: проводит консультации, в том числе онлайн, помогает разобрать сложные ситуации, рекомендует оптимальные формы взаимодействия в паре
Наставник постепенно расстается с наставляемым ребенком, ищет варианты продолжения общения с ним	Тьютор обсуждает с наставником его участие в следующих циклах программы Помогает процессу расставания

- наставнику необходимо быть сосредоточенным на потребностях наставляемого, а не на своих нуждах и желаниях, стремиться улучшить положение ребенка-сироты, учитывая при этом его жизненную историю, личностные особенности, возможности и ограничения по здоровью.

В период обучения рассказываем наставникам об особенностях детей, с которыми им предстоит выстраивать отношения и совместную деятельность.

На первых встречах с потенциальным наставником тьютор предлагает заполнить «Анкету наставника», а через несколько дней на собеседовании для подтверждения и уточнения предоставленных в анкете ответов задает ему ряд аналогичных вопросов. Учитывая специфику деятельности наставника, мы не применяем тестирование, но пробуем собрать максимум информации в процессе доверительной беседы.

Ниже представлены основные компоненты тьюторской программы сопровождения наставников, которые мы разработали в рамках краевой методологии и применяем в практике работы детского дома.

**Цель тьюторской программы сопровождения:** формирование у наставников необходимых компетентностей для взаимодействия с наставляемым и готовности оказания необходимой

помощи детям в решении личностных и социальных проблем.

#### Этапы реализации программы:

1. Психолого-педагогическая диагностика потенциальных наставников для определения уровня развития их мотивации и компетентностей, личностных и профессиональных ресурсов и педагогических дефицитов.

2. Обучение наставников в объеме от 2 до 6 часов по актуальным вопросам: разрешение конфликтов, навыки эффективной коммуникации.

3. Индивидуальное сопровождение наставников по проблемам деятельности с наставляемыми детьми (консультации, разбор трудных случаев).

4. Закрытие цикла программы наставничества, анализ результатов, планирование следующего цикла программы наставничества.

Таким образом, систематический анализ проблем и ситуаций, поиск необходимой информации и информирование наставника для выбора наиболее эффективных форм работы с наставляемыми определяют эффективность работы тьютора, который осуществляет сотрудничество с наставником для достижения общей цели – помощи наставляемому.

### **Образец анкеты для наставника**

Пожалуйста, ответьте на вопросы как можно подробнее. Если требуется больше места, используйте дополнительный лист бумаги или пишите на обратной стороне страницы.

1. Почему вы хотите стать наставником?
2. Есть ли у вас опыт работы с детьми или молодежью? Если да, то укажите, какой.
3. Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу воспитанникам детского дома? Опишите их.
4. Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества в течение минимум полугода с момента прикрепления к наставляемому?
5. Готовы ли вы уделять по восемь часов в месяц общению с наставляемым ребенком и беседовать с ним, по меньшей мере, раз в неделю?
6. Опишите общее состояние своего здоровья.
7. Опишите себя как личность.
8. Как бы ваши друзья, семья и коллеги могли описать вас?
9. Готовы ли вы принимать участие в обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества?
10. Общая информация (Ф.И.О., профессиональная деятельность)

### **Бланк для собеседования**

Имя заявителя: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

Собеседование проведено (указать Ф.И.О. и должность лица, проводившего собеседование): \_\_\_\_\_

Вам необходимо ответить на вопросы, некоторые из которых носят личный характер, будьте уверены, что все, сказанное вами, является конфиденциальной информацией.

1. Почему вы хотите стать наставником?
2. Чем вы можете помочь ребенку посредством наставничества?
3. Какие, по вашему мнению, ваши сильные и слабые стороны?
4. С каким ребенком/подростком вы хотели бы работать?
5. Сможете ли вы уделять по 8 часов в месяц наставляемому, а каждую неделю связываться с ним в течение всего цикла наставничества?
6. Каким было ваше собственное детство? Был ли в вашей жизни человек, которого вы считаете своим наставником? Расскажите об этом опыте.
7. Имеется ли у вас опыт работы с подростками? Если да, то как он поможет вам в работе с наставляемым?
8. Что вы надеетесь вынести из опыта участия в наставнической программе? Какие преимущества наставляемый сможет получить от ваших отношений?

Можно уточнить, достаточно ли близко географически проживает и работает наставник. Тьютору необходимо понимать, что собеседование не должно быть односторонним, важно предоставить возможность задать вопросы и кандидату.

**Марина Владимировна ПОТЬКАЛОВА**, воспитатель, педагог-наставник  
МДОУ детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по физическому развитию детей №78 г. Комсомольска-на-Амуре

## Становление будущего воспитателя через интеграцию сотрудничества работодателя и наставнических пар

В условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта воспитателю дошкольного образовательного учреждения недостаточно знать основы педагогики и детской психологии. Воспитатель должен быть для детей мастером на все руки, много знать и уметь, интересно и доступно для каждого ребенка объяснить учебный материал, мотивировать на совместный поиск открытий.

Дошкольные образовательные учреждения города Комсомольска-на-Амуре уже несколько лет испытывают острую нехватку не столько квалифицированных, сколько молодых педагогов. В связи с этим для руководителей дошкольных учреждений края как никогда актуально сотрудничество с образовательными организациями города и Хабаровского края в целом на этапе формирования из студента профессионально-адаптированного и компетентного молодого воспитателя – во время педагогической практики. Руководителям высших и средних специальных образовательных учреждений края, обучающим студентов по направлению подготовки «Дошкольное образование» в рамках реализации краевого проекта «Педкластер27», сотрудничество с ДОО взаимовыгодно, поскольку позволяет организовать практико-ориентированную подготовку студентов и успешно пройти лицензирование своей деятельности в качестве учебного учреждения, имеющего базу практики.

Практика как вид учебных занятий является формой профессионального становления будущих педагогов и позволяет синтезировать полученные ими теоретические знания и практический опыт, формирует профессиональную направленность и устойчивый интерес к выбранной профессии. Практика длится

не менее 4-х часов в день и происходит непосредственно на будущем рабочем месте – в дошкольной группе детского сада, а значит, погружает студентов в реально возникающие педагогические ситуации, обеспечивая практическую подготовку к разным аспектам и направлениям будущей деятельности, закреплению профессионально важных качеств личности, а также знаний, умений и навыков. Поэтому мотивация будущих педагогов к профессиональному росту, удовлетворенность выбранной профессией во многом будут зависеть как от первого опыта общения с детьми и их родителями, так и от методической помощи наставника, поддержки заведующего дошкольным образовательным учреждением в период прохождения педагогической практики.

Заведующий как будущий работодатель в практике студентов принимает непосредственное участие – знакомит с системой работы и организационно-управленческой структурой учреждения, его традициями и достижениями. Взаимодействие с молодыми кадрами позволяет заведующему оценить педагогические способности каждого и создать пары с такими педагогами-наставниками, которые смогут мотивировать студентов на профессиональное самосовершенствование в выбранной профессии.

Наставник, в свою очередь, помогает студентам быстрее адаптироваться в педагогическом коллективе, выявляет возможные психологические проблемы и трудности, мешающие самореализации в работе с детьми, оказывает методическую помощь, помогает развивать личностные качества и коммуникативные умения, способствует получению профессионального опыта в реализации игровых и инновационных технологий в образовательной деятельности.

Детский сад №78 полностью отвечает современным требованиям ФГОС дошкольного образования: оснащен дидактическими и техническими средствами обучения, укомплектован квалифицированными педагогическими кадрами, способными в качестве наставников сопровождать реализацию будущего воспитателя в профессии, что полностью соответствует условиям, предъявляемым к дошкольному образовательному учреждению для организации базовых площадок практики студентов.

Социальным партнером детского сада выступает Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет (далее – АмГПГУ), обучающий студентов по профилям «Дошкольное образование», «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование».

Реализуемая система методического сопровождения студентов в наставнических парах основывается на следующих принципах:

- направленность на сотрудничество, согласованность действий и оценок деятельности, обсуждение конкретных педагогических задач и способов их решения
- диалог во взаимодействии
- профессиональная целесообразность – подбор наставником форм и методов работы, направленных на профессиональное совершенствование студента, формирование у него важных качеств личности, знаний и умений.
- самоопределение и саморазвитие наставника и наставляемого
- психологическая помощь и поддержка

### **В результате реализации практики:**

*Заведующий ДОУ – работодатель* разрабатывает нормативно-правовую документацию по реализации в ДОУ модели наставничества «работодатель – студент» (положение о наставничестве, приказы о внедрении модели наставничества «работодатель – студент», об утверждении наставников и наставнических пар со студентами); формирует группу педагогов-наставников для работы со студентами; апробирует дорожную карту методического сопровождения практики студентов; решает кадровую проблему за счет закрепления молодых специалистов на свободных вакансиях в ДОУ; повышает рейтинг образовательного учреждения за счет распространения результатов сотрудничества с АмГПГУ в рамках реализации краевого проекта «Педкластер27».

*Педагоги-наставники* разрабатывают программу методического сопровождения практики студентов и апробируют ее в условиях дошкольных групп детского сада; оценивают свой профессиональный рост и необходимость повышения квалификации для работы в качестве наставника; совместно с педагогом-психологом ДОУ готовят для студентов – будущих воспитателей диагностические карты развития педагогических способностей и качеств личности, практические рекомендации по планированию и организации разных видов деятельности с детьми дошкольного возраста.

*Студенты* адаптируются к педагогическому коллективу, узнают особенности работы с детьми дошкольного возраста; знакомятся с условиями и режимом работы детского сада, должностными обязанностями воспитателя, нормативными документами, регламентирующими деятельность воспитателя; овладевают содержанием примерных и вариативных программ дошкольного образования, методикой организации разных форм и методов работы, приобретают навыки планирования педагогической работы с детьми дошкольного возраста.

## Показатели реализации практики наставничества

Показатели	Участники		
	Работодатель (заведующий ДОУ)	Наставники (воспитатели детского сада)	Студенты АмГПУ
Установление отношений сотрудничества	Договор с АмГПУ	Совместная, в паре со студентом	Совместная с наставником
Наличие нормативных документов	Разработка нормативно-правовых актов реализации модели наставничества «работодатель – студент» в ДОУ	Подготовка программы практики наставничества	Подготовка отчетной документации по практике
Формирование потребности в совершенствовании	Модернизация образовательной среды ДОУ и квалификации кадров	Модернизация образовательной среды группы, повышение опыта наставничества и квалификации	Формирование потребности к постоянному профессиональному и личностному совершенствованию
Методическая работа	Внедрение инноваций в практику работы с детьми	Использование инновационных форм и методов работы	Расширение знаний о деятельности воспитателя
Педагогический процесс с детьми	Обоснование реализации инновационных технологий в ДОУ	Внедрение инновационных образовательных технологий в совместной со студентом работе	Осознание современных образовательных технологий и понимание роли инноваций
Рефлексивный анализ	Анализ достижений педагогического коллектива, внедрения практики наставничества	Анализ студентом своего профессионального развития и роста мастерства	Оценка своих возможностей и проблем в профессиональном развитии

**Дорожная карта реализации модели наставничества  
«работодатель – студент» в период практики студентов  
в МДОУ д/с №78 в 2021 году**

№	Мероприятия	Содержание деятельности
<b>Подготовительный этап (февраль 2021 г.) – подготовка условий для запуска в ДОУ практики наставничества. Ответственный: работодатель – заведующий ДОУ</b>		
1.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение моделей наставничества и нормативно-правовых актов по проблеме наставничества в ДОУ 2. Ознакомление с шаблонами нормативных документов по организации наставнической деятельности в ОО 3. Заключение договора о сотрудничестве с АмГПУ
2.	Подготовка нормативно-правовой базы реализации модели наставничества	1. Подготовка кейса с нормативными документами 2. Разработка и утверждение модели наставничества «работодатель – студент», издание приказа о ее внедрении 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в ДОУ 4. Проведение совещания по вопросу реализации модели наставничества «работодатель – студент»
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях практики наставничества	1. Проведение педагогического совета с принятием решения о реализации практики наставничества со студентами 2. Информирование о возможностях и целях внедряемой практики наставничества на сайте ДОУ и в СМИ
4.	Сбор данных и формирование базы наставников из педагогов	1. Проведение анкетирования среди педагогов ДОУ, желающих принять участие в программе наставничества 2. Анализ базы наставников и выбор подходящих педагогов для работы со студентами

## Успешные практики наставничества

5.	Обучение наставников	Подготовка тематической выставки и подбора методических материалов для обучения наставников
6.	Формирование наставнических пар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация встречи наставников и студентов</li> <li>2. Организация психологического сопровождения практики студентов: проведение опроса на предмет предпочтений при выборе наставника, анкетирование</li> <li>3. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар»</li> </ol>
7.	Проведение организационной встречи наставника со студентом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знакомство студента с наставником, с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОО, традициями, материальной базой образовательного учреждения</li> <li>2. Определение содержания совместной деятельности и форм наставничества</li> </ol>
<b>Практический этап (март–апрель 2021 г.) – стажировка студентов под руководством педагога-наставника (в парах). Ответственные: педагоги-наставники</b>		
8.	Практическое освоение основ педагогической деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучение студентов умению отбирать информацию в методических пособиях с учетом темы и возрастных особенностей детей, организовывать разные виды деятельности и формы образовательного процесса с дошкольниками, проводить их последующий анализ</li> <li>2. Освоение под руководством наставника игровых и инновационных технологий, проведение с детьми образовательного процесса</li> </ol>
9.	Организация методической работы в паре	<p>Оказание методической помощи через следующие формы работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация «Книжной лавки» с подборкой учебной литературы, методических изданий</li> <li>• проведение практикума с показом вариантов организации игровой деятельности детей</li> <li>• беседа/консультация по выявленной у студента проблеме в практической работе с детьми</li> <li>• просмотр организации образовательной деятельности с последующим анализом</li> <li>• «педагогическая мастерская» с привлечением студента к проведению занятия с детьми</li> <li>• анализ педагогических ситуаций, где наставник и студент в форме деловой игры «проигрывают» проблемную ситуацию и выделяют варианты ее оптимального разрешения</li> </ul>
10	Повышение мотивации, положительного отношения к педагогической деятельности	<p>Использование наставником следующих форм работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие студента в деловой игре / круглом столе, организованных в рамках педагогического совета</li> <li>• анализ документации, вариантов планирования работы, результатов деятельности детей</li> <li>• деловая игра, направленная на рефлексию профессиональных качеств и умений</li> <li>• посещение занятий других педагогов детского сада</li> <li>• анализ возникших педагогических затруднений</li> <li>• тренинг невербальных и вербальных форм общения с детьми и их родителями</li> <li>• знакомство с инновационными технологиями и опытом их внедрения педагогами детского сада</li> <li>• посещение «Ярмарки педагогических идей», «Педагогических чтений», организуемых в детском саду</li> </ul>
<b>Заключительный этап (май 2021 г.) – завершение наставничества и подведение итогов практики в ДОУ. Ответственные: заведующий ДОУ и педагоги-наставники</b>		
11	Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение заведующим мониторинга качества реализации программы наставничества в ДОУ</li> <li>2. Диагностика удовлетворенности педагогов участием в программе наставничества, анализ их отчетов</li> </ol>
12	Мотивация и поощрение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание приказа о поощрении педагогов, участников наставнической практики со студентами</li> <li>2. Публикация результатов внедрения программы наставничества и лучших наставников на сайте ДОУ</li> </ol>

**Лилия Геннадьевна КУЦ**, методист КГАНОУ «Краевой центр образования», кандидат педагогических наук

## Реализация наставничества в Краевом центре образования

Наставничеству сегодня уделяется много внимания – и это не дань моде, а традиционный метод обучения, существующий давно и использующийся не только в образовании. Суть наставничества не только в обучении новых сотрудников на рабочем месте и включении их в выполнение должностных обязанностей, это еще и взаимоотношения, в которых опытный и более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему развить определенные навыки и компетенции. Разница заключается в подходе: применяется наставничество произвольно, от случая к случаю или существует как специально организованная система.

Наставничество в Краевом центре образования включает следующие приоритетные формы: «педагог – педагог», «педагог – студент», «студент – ученик». Модель создана для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и студентов, адаптации и сопровождения педагогических работников разных уровней.

### **Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от профессионального опыта и возраста, с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом.

Целью наставничества формы «педагог – педагог» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды

внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Результатом правильной организации работы наставников станет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

#### *Среди оцениваемых результатов:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
- рост числа специалистов, желающих продолжить работу в качестве педагога в данной образовательной организации
- качественный рост успеваемости в наставляемых классах/ группах
- отсутствие или сокращение числа конфликтов с педагогическим/родительским/ученическим сообществом
- рост числа собственных

профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

- успешная аттестация на квалификационную категорию

*Наставник* – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

*Наставляемый* – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования. Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог» предполагает прохождение четырех этапов:

**1.** Организация наставничества.

**2.** Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**3.** Прохождение наставничества.

**4.** Завершение наставничества.

Форма наставничества «педагог – педагог» реализуется в Краевом центре образования через деятельность Школы молодого педагога «РОСТ'Ок» (РОСТУ молодых педагогов – о,кей!). В результате участия в краевом творческом конкурсе, проведенном Ассоциацией

молодых педагогов Хабаровского края в начале 2017 года, у нас теперь есть своя эмблема (авторы – молодые педагоги И.С. Канчуга и Л.М. Атоян).

Начинаем с собеседования, диагностики, анализа уровня профессиональной компетентности молодого педагога (используем анкету «Выявление способности к саморазвитию» по методике В.И. Андреева, анкету по самоанализу педагогической деятельности, посещаем уроки молодого специалиста и вместе их анализируем). На основании этого выстраивается индивидуальный образовательный маршрут, который включает методическое и психологическое консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, обучение (курсы, семинары, вебинары, посещение уроков опытных коллег), самообразование и участие в профессиональных конкурсах.

Основными составителями индивидуального образовательного маршрута являются наставник и молодой педагог. С учетом наблюдений и анализа достижений молодого педагога (уроки, внутришкольный контроль, внеурочные мероприятия) индивидуальный маршрут корректируется или дополняется, подводятся итоги, дается заключение наставника, руководителя МО и руководителя Школы молодого педагога.

### **Форма наставничества «педагог – студент»**

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего и высшего профессионального образования (КГБ ПОУ «Хабаровский педагогический колледж имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша», Педагогический институт ФГБОУ ВО ТОГУ), и общеобразовательной организацией с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства, а общеобразовательной организацией – подготовленных и мотивированных педагогических кадров, готовых рабо-

тать в образовании. Такая форма наставничества позволяет студенту получить актуализированный профессиональный опыт и развить личностные качества, необходимые для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в профессии.

Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников организации с должным уровнем подготовки.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и традиции коллектива, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

*Наставник* – неравнодушный профессионал с опытом работы (от 5 лет), активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своей профессиональной деятельности, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

*Наставляемый:*

- **вариант 1 – активный.** Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям
- **вариант 2 – пассивный.**

Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать двигаться по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме ознакомительной, производственной или преддипломной практики в рамках урочной, внеурочной и проектной деятельности.

Педагоги проводят для студентов различные методические события, дискуссии о сущности современного урока, мастер-классы, консилиумы, методические площадки. Совместно разрабатываются образовательные кейсы, открытые уроки с использованием технологий развивающего и дуального обучения.

#### **Форма наставничества «студент – ученик»**

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося среднего специального профессионального учреждения или учреждения высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Результатом правильной организации работы наставников станет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

активное развитие гибких навыков; улучшение образовательных результатов и укрепление интеграции школьного и студенческого сообществ.

*Наставник* – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию. Участник образовательных и творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою творческую энергию и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

*Наставляемый:*

- вариант 1 – активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения
- вариант 2 – пассивный.

Низкомотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция во внеурочные и дополнительные занятия, организация совместных исследований и проектных работ, совместное участие в конкурсах, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), совместное посещение мероприятий, способствующих интеграции в школьное и студенческое сообщество.

Работа по форме «студент – ученик» осуществляется в создании и реализации направлений проекта «Олимп 27» для



**Участники Школы молодого педагога «РОСТ'Ок» и педагоги-наставники на педагогическом марафоне «ПедФест»**

**Этапы реализации целевой модели программы наставничества**

Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
Подготовка условий для расширения программы наставничества	<p>Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества</p> <p>Информировать коллектив, обучающихся и их родителей о подготовке программы наставничества</p> <p>Сформировать команду и определить куратора, отвечающего за реализацию программы</p> <p>Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, показатели эффективности</p>	<p>Определить партнеров, заинтересованных в наставничестве, в зависимости от выбранных форм</p> <p>Информировать предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах участия в ней</p>
Формирование базы наставляемых	<p>Организовать сбор данных о наставляемых в КЦО</p> <p>Обработать собранные данные и сформировать базу наставляемых (педагоги, обучающиеся КЦО)</p>	<p>Организовать сбор данных о потенциальных наставляемых в организациях-партнерах</p> <p>Обработать собранные данные и сформировать базу наставляемых (студенты)</p>
Формирование базы наставников	<p>Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов КЦО (анкета, собеседование)</p> <p>Обработать собранные данные и сформировать базу наставников для молодых педагогов и студентов</p>	<p>Взаимодействовать с организациями-партнерами с целью найти потенциальных наставников-студентов</p> <p>Мотивировать потенциальных наставников</p>
Отбор и обучение наставников	<p>Разработать критерии отбора наставников</p> <p>Организовать отбор и обучение наставников (информационные встречи, семинары, вебинары, обмен опытом, тренинги и др.)</p>	<p>Привлечь сотрудников организаций-партнеров, психологов к отбору и обучению студентов-наставников</p> <p>Найти ресурсы для организации обучения наставников</p>
Формирование наставнических групп	<p>Разработать инструменты и организовать встречи для формирования наставнических пар и групп</p> <p>Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым</p>	
Организация работы наставнических пар и групп	<p>Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы</p> <p>Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды</p> <p>При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации или материалы по взаимодействию с наставляемым</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы</p> <p>Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели</p> <p>Разработать систему поощрений наставников</p>	<p>Промежуточные результаты программы наставничества транслировать партнерам программы для актуализации и корректировки совместных действий</p>
Завершение наставничества	<p>Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы</p> <p>Реализовать систему поощрений наставников</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников и лучших практик наставничества</p>	<p>Привлечь сотрудников организаций-партнеров, психологов к оценке результатов наставничества</p> <p>Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества</p>

детей Хабаровского края: онлайн-квест «Грани успеха» для 2–7 классов и онлайн-интенсив «Знатоки Хабаровского края» для 4–7 классов. Студенты помогают организовать полезный детский досуг, получают дополнительный опыт проведения внеурочной деятельности в онлайн-режиме. Апробируется формат тьюторского сопровождения студентами внеурочной деятельности младших школьников и проведение творческих мастерских. Реализация самостоятельных и частично самостоятельных проектов.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно, с возможностью дополнительных индивидуальных консультаций.

### **Реализация целевой модели наставничества. Этапы программы**

Реализация программы наставничества в Краевом центре образования включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для расширения программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Содержание каждого этапа представлено в таблице.

Процесс реализации целевой модели наставничества в КГАНОУ «Краевой центр образования» предполагает разработку ряда документов и издание локальных актов:

- распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества на

уровне Краевого центра образования

- план реализации программы наставничества
- положение о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации, закреплении наставнических пар (групп)

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста, динамика образовательных результатов. Результатом успешного мониторинга станет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Екатерина Александровна ШАЛАШОВА,**  
заместитель директора по учебно-методической работе  
**Татьяна Владимировна РЫЖИКОВА,**  
заместитель директора по воспитательной работе  
МБОУ СОШ им. Героя Советского Союза А.Ф. Кретьова  
Нижнетамбовского с.п. Комсомольского муниципального района

## Профориентация школьников на педагогическую деятельность

Необходимость подготовки обучающихся общеобразовательного учреждения к осознанному выбору профессии, построению карьеры в меняющихся социальных условиях способствует развитию профориентационной работы и совершенствованию кадровой политики.

В нашей школе существует проблема нехватки педагогов. В этой связи важным этапом подготовки педагогических кадров для школы мы определили профориентационную работу со школьниками, имеющими способности к педагогической деятельности. Выпускники школы, которые принимали участие в профориентационной деятельности, обучаются в Амурском гуманитарно-педагогическом государственном университете (далее – АмГПГУ), а по окончании устраиваются на работу в нашу школу и школы Комсомольского района края, закрывая острую кадровую потребность.

В рамках инновационной инфраструктуры Хабаровского края с марта 2020 года начал свою работу краевой инновационный комплекс «Наставничество как механизм непрерывного педагогического образования». В рамках краевого инновационного комплекса наша школа работает над темой «Профориентация школьников на педагогическую деятельность в контексте модели наставничества», реализуя две формы наставничества «учитель – ученик», «ученик – ученик». Основной задачей этой работы считаем создание условий для профессионального самоопределения обучающихся через организацию работы наставнических отношений.

В процессе выстраивания наставнических отношений субъекты приобретают опыт участия в профессиональных пробах, развивают коммуникативные умения, навыки сотрудничества с обучающимися других образовательных организаций, в том числе со студентами АмГПГУ, через выполнение учебно-исследовательских работ и реализацию проектов.

В школе создана единая комплексная система планирования, реализации и анализа мероприятий нормативно-правового, информационного, организационного, методического обеспечения по реализации наставничества.

В рамках профориентационной работы по форме «ученик – ученик» наставниками выступают обучающиеся старшей школы – участники педагогического класса, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, принимающие активное участие в жизни школы. Наставляемыми являются воспитанники дошкольной группы или обучающиеся начальной школы. На базе школы и АмГПГУ (договор о реализации сетевого взаимодействия) для учеников педагогического класса организовано обучение. Преподаватели вуза проводят элективные курсы «Жизненная навигация», «Введение в педагогическую

деятельность», преподаватель-куратор организует встречи в университете.

Получение вместе с аттестатом о среднем общем образовании профессионального образования способствует приобретению необходимых компетенций будущего педагога. Обучающиеся 10–11-х классов со свидетельством о профессиональном обучении «Младший воспитатель» или «Помощник воспитателя» во время летних каникул работают в дошкольных группах или группах детского сада, получая ценный опыт погружения в будущую профессию.

В течение учебного года для направляемых (ученики 1–9-х классов) проводятся обучающие мероприятия:

- элективные и внеурочные курсы «Кем быть», «Юный профессионал», «Мой выбор», «Основы профессионального самоопределения»
- день самоуправления
- методическое событие «Школа будущего педагога»

Во время проведения Дня самоуправления и «Школы будущего педагога» ученики-наставники проводят уроки и внеурочные занятия для воспитанников дошкольной группы и учеников 1–8-х классов, демонстрируя таким образом свои профессиональные качества, обмениваются опытом, получают рекомендации преподавателя вуза.

Форма наставничества «ученик – ученик» успешно реализуется в воспитательной работе в рамках волонтерской деятельности. Социальное наставничество является одним из основных направлений работы волонтерского отряда «Подсолнух», который создан в школе в 2014 году. Наставническая деятельность организована в школе таким образом, что волонтеры – социальные наставники имеют возможность выполнять свою работу эффективно. В плане мероприятий отряда социальные акции: «Ветераны живут рядом», «Снежный десант», «Добрая открытка», «ПоДедморозимВместе»,





**Проект «Делай с нами!» стал победителем  
Всероссийского конкурса «В добром крае – добрые дела»**

в рамках которых оказывается помощь детям войны, одиноким пожилым людям, инвалидам. Волонтеры укладывают дрова, выкапывают картофель, чистят снег во дворах, изготавливают праздничные открытки, поздравляют, проводят концерты и праздничные программы на дому.

Волонтеры отряда «Подсолнух» имеют успешную практику в реализации социальных проектов не только на территории села, но и за его пределами: проект «Делай с нами!» стал победителем Всероссийского конкурса «В добром крае – добрые дела» и получил грантовую поддержку в размере восьмидесяти тысяч рублей.

Наставничество в волонтерской деятельности – эффективный процесс, который может рассматриваться как способ строить социальные отношения, получать новые навыки, находить поддержку и друзей, чувствовать себя способным совершать добрые дела. Все эти умения присущи педагогу, а значит, мы работаем в правильном направлении.

Волонтер – социальный наставник сопровождает любого человека, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшегося в трудной жизненной ситуации. Основным критерием, по которому можно понять, сможет ли волонтер быть наставником, является его мотивированность на выполнение социально значимой деятельности.

Наши волонтеры, стремящиеся стать наставниками, имеют различные мотивы наставнической деятельности: желание бескорыстно делать добро, возможность приобрести бесценный опыт, получить навыки взаимодействия с разными людьми.

Таким образом, результатом реализации в профориентационной работе различных форм наставничества должны стать, с одной стороны, сформированное желание выпускника продолжить свой образовательный маршрут в педагогической профессии, с другой – высокий уровень включения наставляемых во все социальные и образовательные процессы, повышение качества образования в школе.

**Вероника Васильевна КУРЕНКОВА**, преподаватель  
КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре  
(Межрегиональный центр компетенций)»

## Наставничество в исследовательской работе студентов, изучающих инженерную графику

Тема наставничества в образовании стала как никогда актуальной и потребность в расширении практик наставничества осознается на различных уровнях взаимодействия.

В педагогической литературе существует большое количество определенных понятий «наставничество» и «наставник». Рассмотрим основные понятия в теме наставничества. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Форм наставничества может быть множество:

- более опытный педагог может наставлять молодого педагога
- педагог наставляет студента
- старшекурсник наставляет студента младших курсов
- работодатель наставляет студента

Рассмотрим более подробно наставничество в руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов, с использованием формы «педагог – студент».

Научно-исследовательская деятельность студентов включает выполнение исследовательской работы, участие в кружке «От карандаша до компьютера»,

в студенческих конференциях, конкурсах, олимпиадах различного уровня. Основные этапы наставничества научно-исследовательской работы студентов следующие:

- выявление студентов, имеющих ярко выраженную мотивацию к научной деятельности
- ознакомление с основными направлениями работы исследовательского характера
- обучение основам самостоятельной работы с научной литературой и различными источниками
- обучение правилам оформления справочного научного материала
- развитие аналитических способностей и графических навыков
- представление научных результатов

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита любого из этапов научно-исследовательской деятельности сопровождаемого. Чего не хватает в научно-исследовательской работе студентов? Конечно же, знаний! Причем знаний в области логического мышления, графических навыков конструирования, моделирования, чтения чертежей, пространственного воображения, и т.д. Даже для составления простой презентации и написания исследовательской работы необходимо знать методологию и этапы проведения исследования.

Предмет «Инженерная графика» в области чтения, переработки и создания графической информации необходим в наши дни специалисту технического профиля. Чтобы хорошо в нем разбираться и читать чертежи, нужно иметь знания о современном состоянии развития науки и техники в области чтения, переработки и создания графической информации, компьютерных чертежных программ.

Преподаватели дисциплины «Инженерная графика» ежегодно проводят различные конкурсы, олимпиады как внутри колледжа, так и краевого уровня: «Супертехник – 2019», «Техномикс – 2020».

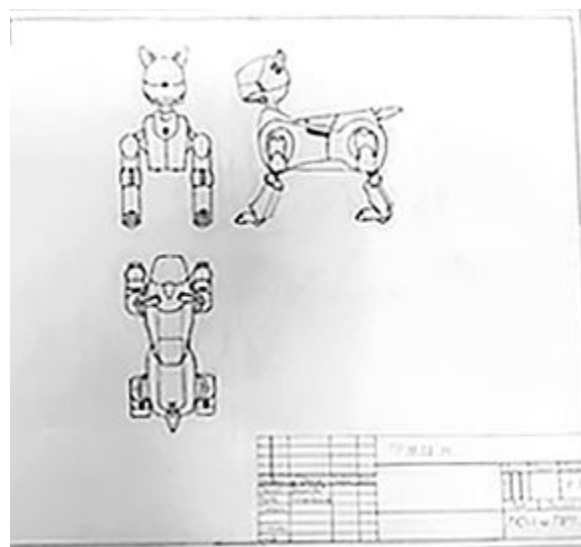
Проведение олимпиад – процесс достаточно сложный и многогранный. Он затрагивает насущные вопросы образования:

- выявление и развитие у студентов творческих способностей
- формирование интереса к научно-исследовательской деятельности
- развитие сотрудничества с другими техникумами и колледжами
- повышение квалификации преподавателей, участвующих в проведении олимпиады, конкурса

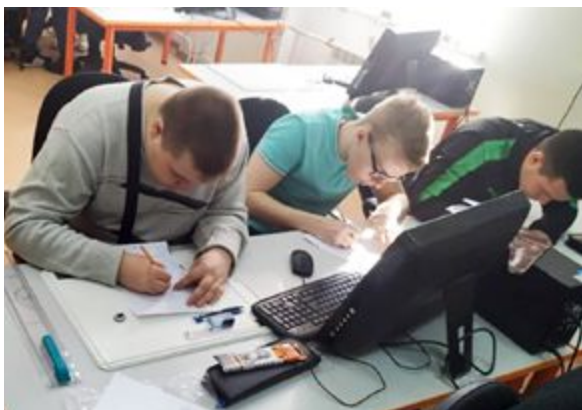
Важно, чтобы эта работа была плодотворной, направленной на развитие поисковых умственных способностей студента, так как творческий процесс – это поиск наиболее результативных путей и способов решения познавательных проблем. Творчество в познании требует от студента и воображения, и гибкого ума, и логики мышления, и, конечно, желания заниматься. Благодаря конкурсам и олимпиадам повысилось качество графической подготовки, выросла компетентность как преподавателей, так и студентов.

Наставник-преподаватель помогает развить способности студента, обучает его самостоятельно ставить перед собой задачи и решать их. В каждой группе в колледже есть несколько человек, которым нравится сам предмет, нравится чертить и конструировать. Чтобы не потерять таких студентов и стимулировать их интерес к творчеству, преподаватели предмета «Инженерная графика» занимаются с ними дополнительно в кружке «От карандаша до компьютера», выступая в роли наставников.

В апреле 2021 года для выявления одаренных студентов второго курса проведен конкурс студенческих графических проектов «Роботы будущего».



**Защита проекта «Робот-собака»**



**Межрайонный квест  
«Супертехник – 2019»**

В конкурсе мог принять участие любой желающий. Создание чертежа механизированного робота-игрушки такое же сложное дело, как и создание чертежа робота с программным управлением. Конкурс был проведен уже в конце обучения по данному предмету, когда основные навыки и умения у студентов сформированы. Каждый участник конкурса определил цели и задачи проекта, выявил функции проектируемого изделия, рассчитал его приблизительную стоимость. Познакомиться с проектами можно было на внеклассном мероприятии, где участники представляли свои чертежи и презентации. Все работы были представлены на всеобщее обозрение, студенты подходили, обсуждали проекты, высказывали своё мнение, предлагали идеи.

Прежде чем приступить к проектированию, необходимо постичь азбуку конструирования – представить, как будет выглядеть твое изделие. За прототип можно взять уже существующие модели в природе, окружающем мире, в кино и даже в мультфильмах. Представить, как будет выглядеть проектируемое изделие – это большой дар для создателя машин. Поэтому весь труд по подготовке конструируемого изделия начинается с понимания задач проектируемого робота, какие функции он будет выполнять и где его можно использовать. Для этого в первую очередь нужно изучать инженерную графику как основной язык

техники. Техник-конструктор должен знать правила конструирования, уметь хорошо чертить, выполнять сложные графические построения, четко представлять в пространстве выполняемую графическую работу.

В процессе вычерчивания ортогональных проекций проектируемого изделия необходимо тщательно продумывать пространственное изображение для восприятия объема в целом, учитывая при этом дизайн объекта. Одним людям это дано от рождения, другим пространственное воображение приходится развивать. Без пространственного воображения и творческого мышления настоящего техника-конструктора не получится. Наряду с развитием пространственного воображения необходимо также развивать такие графические навыки, как глазомер, восприятие с закрытыми глазами, логическое мышление. Это очень трудно и не каждому дано. В условиях современного производства изделий мало талантливых конструкторов-машиностроителей. Допускаются грубейшие ошибки в проектах: что значит просчет в 500 мм при проектировании изделия на бумаге, выполненный в масштабе 1:100, и в реальности? Это большие незапланированные расходы при монтаже изделия, а иногда и невозможность осуществить его установку.

В связи с новыми реалиями жизни, возрождением высокотехнологичного модернизированного потенциала новых производств возрастает роль компетентного техника-конструктора, который должен владеть всеми современными методами конструирования и создания документации. Педагоги-наставники, которые преподают дисциплину «Инженерная графика» и занимаются со студентами научно-исследовательской деятельностью, стараются активизировать процесс познания дисциплины при помощи проводимых олимпиад и конкурсов, делают все возможное, чтобы графическая подготовка студента в колледже соответствовала требованиям сегодняшнего дня.

**Наталья Евгеньевна СКОРЕНКО**, учитель начальных классов, педагог-наставник краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат №10»

## «Ступени к мастерству» – эффективная система становления молодого учителя

Молодой специалист, начинающий профессиональный путь, как правило, испытывает затруднения в связи с отсутствием необходимого опыта. Становление учителя происходит сложнее, чем представителей других профессий, потому что педагогическое образование еще не гарантирует успех начинающему учителю. Решить данную проблему помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя-наставника по формированию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности и призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Начинающий педагог испытывает трудности в установлении связи теории с практикой, налаживании отношений с обучающимися и коллективом педагогов, родителей учащихся, в профессиональном осознании и самореализации. Для устранения вышеназванных дефицитов в краевом государственном казенном общеобразовательном учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат №10» разработана и апробирована программа «Ступени к мастерству».

Реализация программы адаптации и профессионального развития молодого педагога «Ступени к мастерству» осуществляется в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». Цель реализации программы – создание условий для успешной личной и профессиональной адаптации молодого педагога. Задачи программы следующие:

- способствовать адаптации молодого специалиста к режиму работы школы-интерната

- привлечь учителя к решению задач развития школы-интерната
- стимулировать профессионально-личностное развитие через включение его в формальное и неформальное образование
- ориентировать начинающего педагога на творческое применение передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности

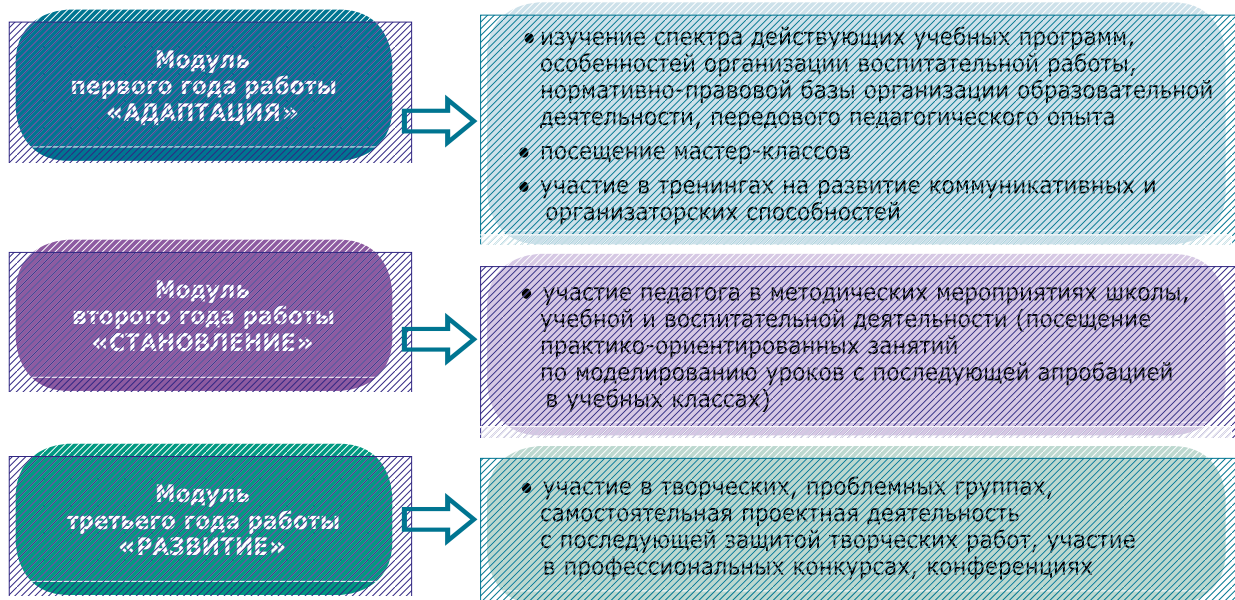
Программа «Ступени к мастерству» апробируется в школе-интернате №10 с 2018/2019 учебного года и рассчитана на 3 учебных года.

Участники программы (творческая группа):

- молодой педагог Аршинская Ольга Борисовна
- педагог-наставник Скоренко Наталья Евгеньевна
- педагог-психолог школы-интерната
- руководитель методического объединения учителей начальных классов
- руководитель «Школы молодого педагога»
- начальник службы психолого-педагогического сопровождения
- директор школы-интерната

Методическая поддержка молодого педагога носит индивидуальный характер, взаимодействие осуществляется в режиме работы наставнической пары (педагог-наставник – молодой специалист). Программа реализуется по трем

**На схеме отражено основное содержание вышеназванных модулей**



модулям: «Адаптация», «Становление», «Развитие». Каждый модуль включает в себя три этапа: диагностико-проектировочный, деятельностно-технологический, контрольно-оценочный.

**1-й этап** – диагностико-проектировочный (первый учебный год работы молодого педагога). Задача этапа: первичная экспертиза профессиональной деятельности молодого педагога, определение целевых ориентиров и содержания работы по сопровождению.

**2-й этап** – деятельностно-технологический (первый и второй учебный год работы молодого педагога). Задача этапа: формирование содержания программы в соответствии с профессиональными дефицитами молодого педагога, реализация программы сопровождения молодого педагога.

**3-й этап** – контрольно-оценочный (второй и третий учебный год работы молодого педагога). Задача этапа: анализ результативности сопровождения молодого педагога.

Прогнозируемые результаты реализации программы:

- готовность молодого специалиста к осуществлению основных функциональных обязанностей в рамках работы школы-интерната
- повышение уровня методической культуры педагога

- включенность в формальное и неформальное образование
- применение передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности

В рамках работы первого модуля педагог-наставник и другие участники творческой группы мотивируют молодого специалиста к профессиональному росту, знакомят с деятельностью учреждения и функциональными обязанностями, что обеспечивает быстрое и эффективное вхождение его в образовательный процесс.

Модуль «Становление» обеспечивает развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, что позволяет ему качественно выполнять свои функциональные обязанности.

Планомерная работа в рамках модуля «Развитие» способствует развитию профессиональных и личных качеств молодого специалиста, что, в свою очередь, позволяет начинающему педагогу чувствовать себя компетентным и успешным.

На первом этапе реализации программы проводилась первичная экспертиза профессиональной деятельности молодого педагога, были определены целевые ориентиры сопровождения, зафиксирован исходный уровень профессиональной компетентности. Составлен

индивидуальный план личностно-профессионального развития.

Далее приступили к формированию содержания программы в соответствии с профессиональными дефицитами молодого педагога и реализации программы. Проводилась текущая рефлексия результатов, формировались рекомендации по повышению профессиональной компетентности молодого педагога.

На третьем этапе проведен анализ результативности сопровождения молодого педагога, определена методическая тема и составлен план самообразования (таблица).

Мониторинг профессиональных затруднений показал значительную динамику в решении методических вопросов, а также понимание современных требований к подготовке учителя.

Молодого учителя отличает высокая оперативность, требовательность, умение интересно преподнести материал.

Посещение уроков начинающих учителей позволяет сделать вывод, что типы используемых уроков, их структура соответствуют современным требованиям. Что касается используемых на уроках методов и приемов, то доминируют эвристическая беседа, индивидуально-групповые задания творческого или исследовательского характера, но пока недооцениваются приемы рефлексии, стимулирования и, конечно, требует совершенствования система оценивания, над чем и будем работать в дальнейшем. Таким образом, представленный опыт наставничества позволяет говорить об эффективной системе взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста. Реализация программы профессионального становления показала, что работа с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста и вселяет больше уверенности в собственных силах.

Диагностико-проектировочный этап	Деятельностно-технологический этап	Контрольно-оценочный этап
<b>Цели</b>		
Первичная экспертиза профессиональной деятельности. Определение целевых ориентиров сопровождения	Реализация программы сопровождения	Анализ результативности сопровождения
<b>Содержание этапов</b>		
Сбор анкетных данных. Изучение адаптационных способностей. Постановка целей личностного и профессионального развития	Реализация программы развития через систему организационных форм сопровождения	Анализ уровня адаптации. Проведение открытых учебных и воспитательных занятий
Наблюдение за первыми шагами в профессиональной деятельности. Определение целей и направлений профессионального обучения	Индивидуальные формы взаимодействия с учителями-предметниками	Участие в профессиональных педагогических конкурсах
Диагностика профессиональных затруднений. Фиксирование целей и сроков их достижения	Индивидуальные формы взаимодействия с педагогом-наставником	Методическая разработка занятия, педагогический (образовательный) проект
Тестирование теоретической и методической грамотности. Создание индивидуальной программы развития	Формы взаимодействия с администрацией	Диагностика динамики развития профессиональной компетентности
Изучение профессиональной мотивации. Уточнение тематического плана работы Школы молодого педагога, методического объединения	Формы взаимодействия с коллегами Школы молодого педагога, методического объединения	Комплексная оценка результативности
<b>Результат</b>		
Фиксирование исходного уровня профессиональной компетентности. Составление индивидуального плана личностно-профессионального развития молодого педагога	Текущая рефлексия результатов и рекомендации по повышению профессиональной компетентности	Определение методической темы и плана самообразования

**Нона Генриковна МАНУКЯН**, заместитель директора по воспитательной работе  
**Елена Евгеньевна ГОМАНЕНКО**, руководитель центра профориентации  
КГБ ПОУ «Хабаровский техникум техносферной безопасности  
и промышленных технологий»

## Тьюторское сопровождение первокурсников студентами старших курсов

Не секрет, что в последнее время многие педагогические технологии приходят в систему образования из бизнес-сферы. Большая конкуренция, постоянные экономические вызовы требуют от компаний гибкого подхода к ведению бизнеса, тщательному подбору и мотивации персонала. За высокими технологиями и совершенной техникой всегда стоят люди, поэтому успех кроется, в первую очередь, в слаженной работе коллектива, желании каждого сотрудника вкладываться в развитие предприятия.

Многие известные компании давно используют наставничество как эффективный метод адаптации стажеров и молодых специалистов. Таким образом минимизируется риск оттока сотрудников в конкурирующие компании и повышается эффективность работы молодых специалистов.

В 2017 году Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий (ХТТБПТ) внедрил наставничество в систему воспитательной

работы для уменьшения срока адаптации первокурсников и снижения процента отчисленных студентов первого года обучения. Совершенствованию системы воспитательной работы предшествовало изучение причин отчисления, а также агрессивного поведения студентов техникума.

Смена социального статуса является сложным этапом в жизни человека, тем более 15-16-летнего подростка. В результате анкетирования выяснилось,



**За помощью подросткам проще обратиться не к преподавателям,  
а к сверстникам, недавно прошедшим адаптационный период**

что 68% студентов техникума ушли из школы из-за проблем с учебной или отношениями с одноклассниками/учителями. В техникуме у них появилась возможность заново выстраивать межличностные отношения внутри коллектива и отношения с преподавателями. Однако подростки в силу своей неуверенности, незащищенности продолжали действовать по привычному сценарию, и поэтому сталкивались с теми же проблемами.

Ежегодно техникум производит набор на первый курс очного отделения более 300 студентов – это 12–15 учебных групп. За каждой группой закреплен преподаватель-куратор. Но, как показывает практика, за помощью в налаживании общения со сверстниками, решении межличностных конфликтов, приобщению к правилам, принятым в учебном учреждении, подросткам проще обратиться не к преподавателям, а к сверстникам, недавно прошедшим адаптационный период.

В результате трехсторонних переговоров – совета техникума, совета обучающихся и совета родителей – было принято решение о внедрении тьюторского (наставнического) сопровождения первокурсников студентами старших курсов. Социально-воспитательным отделом ХТТБПТ при поддержке Хабаровской региональной организации Общероссийской общественной организации «Российский Союз Молодёжи» была разработана программа обучения тьюторов.

Летом 2017 года состоялся первый набор на обучающий курс «Школа юного тьютора (параШЮТ)». Стоит отметить, в тот период ХТТБПТ был единственной в крае образовательной организацией среднего профессионального образования, реализующей подобного рода программу. Первые 18 студентов 2–3 курсов успешно прошли обучение, включающее ораторское искусство, игротехнику, тренинги на выявление лидеров, скрытых конфликтов, сдали квалификационный экзамен и приступили к работе с группами.

Пилотный проект доказал свою эффективность уже в течение первого года работы: снизился процент отчисленных на первом году обучения, количество

желающих участвовать в общественной жизни техникума и занятых волонтерской деятельностью выросло в разы. Уже в 2020 году заявку на обучение в «Школе юного тьютора (параШЮТ)» подали 48 человек. Таким образом, заинтересованность студентов в наставнической деятельности также выросла.

Работу тьюторов-наставников в течение года можно разделить на три этапа:

- знакомство и сплочение студентов в группах
- вовлечение наставляемых в общественную жизнь техникума
- пассивное сопровождение для сохранения достигнутого результата адаптации студентов

Первые два этапа приходятся на первый семестр и являются самыми сложными как для студентов-наставников, так и для самих наставляемых, поэтому тьюторы всегда работают в парах, эффективно дополняя свою деятельность тренингами, необходимыми в тот или иной период адаптации студентов, или просто добрым советом. Рефлексия, проводимая ежедневно и еженедельно, помогает снизить эмоциональную нагрузку тьюторов, скорректировать их работу с учебными группами.

Далее тьюторы-наставники выступают в роли старших товарищей, медиаторов, проводников в студенческую жизнь, проводя пассивное сопровождение. Предполагается, что в парах сохраняется взаимодействие и поддерживаются контакты с первокурсниками, направленные на то, чтобы обеспечить сохранение достигнутых результатов адаптации. Это способствует снижению тревожности и агрессии студентов, помогает чувствовать себя более уверенными во взаимодействии с преподавателями и сверстниками. Многие из тех, кто успешно прошел адаптацию, сам становится тьютором для вновь поступающих студентов.

В Школе «параШЮТ» обучение происходит на добровольной основе, все желающие могут подать заявку и пройти его, а вот набор в тьюторский состав осуществляется уже на конкурсной основе среди студентов 2–3 курсов, успешно сдавших итоговый экзамен.



***В техникуме у молодых людей появляется возможность заново выстраивать межличностные отношения***

Как правило, тьюторами чаще желают стать не отличники или образцовые студенты, а как раз те, кто столкнулся со сложностями адаптации в новых условиях, или те, для кого общественная жизнь является стимулом пребывания в стенах учебного заведения. Такие студенты имеют возможность раскрыть свои творческие способности, прокачать soft skills (гибкие навыки). Понимая, что являются примером для первокурсников, студенты-тьюторы сами становятся более ответственными и организованными.

За недолгую историю работы Школы «параШЮТ» можно отметить следующие достижения студентов из числа тьюторов:

- победа в региональном этапе Российской национальной премии «Студент года – 2019» – совместном проекте Российского Союза Молодежи и президентской платформы «Россия – страна возможностей» в номинациях «Общественник года», «Староста года»
- победа в региональном этапе Российской национальной премии «Студент года – 2020» в номинациях «Студенческий лидер года», «Профессионал года»
- премия «Лучший актер – 2019» студенческой лиги КВН г. Хабаровска

- членство в политической партии «Новые люди»

Особое внимание уделяется мотивационной составляющей деятельности студентов-наставников. В течение года они имеют возможность участвовать в краевых и региональных форумах, для тьюторов организовываются выездные мероприятия (экскурсии, лазертаг, пейнтбол), для лучших тьюторов предусмотрены именные стипендии.

Наставничество на сегодняшний день представляет собой проверенную стратегию в воспитательной системе Хабаровского техникума техносферной безопасности и промышленных технологий, стратегией, доказавшей способность помогать молодым людям в реализации своего потенциала. Воплощая идеи наставничества, можно достаточно быстро и эффективно решать задачи социализации подрастающего поколения и в том числе задачи самосовершенствования, ведь недаром известный профессор, писатель и эксперт в области управления Дэвид Майстер считает, что наставничество является инвестицией в долгосрочное развитие самого себя.

**Ольга Тимофеевна ЛОГУНОВА**, мастер производственного обучения  
КГБ ПОУ «Амурский политехнический техникум»

## Наставничество – процесс взаимобогащающий

Наставничество – инструмент, который помогает подняться в профессии на несколько ступенек выше. Причем не только наставляемому, но и самому наставнику.

Расскажу о своем опыте наставничества. В 2005 году, после двадцатипятилетней работы на ФКП «АПЗ «Вымпел», приступила к работе в техникуме в качестве мастера производственного обучения. На тот момент имела тридцать два года стажа работы сварщицей и пятый квалификационный разряд электрогазосварщика. Работая на заводе, неоднократно являлась наставником молодых рабочих – объясняла своими словами то, что требовалось в каждой конкретной ситуации. Было несложно, потому что молодые рабочие имели хотя бы минимальный уровень подготовки.

В самом начале работы в техникуме стало понятно, что уметь хорошо варить – это одно, а научить этому того, кто еще ничего не умеет – совсем другое. Пришлось учиться говорить техническими терминами, на ходу разбираться, что педагогично, а что нет, осваивать современное сварочное оборудование – полуавтоматы и аргонные установки. Постепенно стала различать студентов, которые стремятся к более качественному освоению профессии, и тех, кто слабо мотивирован и не имеет особого желания научиться сварочному искусству.

Понимая, что моих знаний недостаточно для качественной работы в образовательном учреждении, в целях приобретения педагогического мастерства и повышения профессиональных навыков в 2017 году получила профессиональную переподготовку в ЧОУ ДПО «Академия бизнеса и управления системами» по программе «Педагогика и методика профессионального образования». А позже окончила курсы повышения квалификации в



ГАПОУ «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» по дополнительной профессиональной программе «Практика и методика подготовки кадров по профессии «Сварщик» с учетом стандарта Ворлдскиллс Россия по компетенции «Сварочные технологии». В 2018 году прошла обучение в Китае на международных курсах повышения квалификации по компетенции «Сварочные технологии» на базе Вэйхайского профессионального технического колледжа. Теперь на занятиях учебной практики всем студентам обеспечиваю необходимую профессиональную подготовку, соответствующую

требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Тех, кто желает углубиться в тайны профессии, приглашаю на внеурочные занятия молодежного объединения «Искра». Приходят многие, но остаются только те, кто проявляет истинный интерес к сварочному ремеслу. Для них становлюсь наставником – передаю все свои секреты мастерства. Среди наиболее эффективных приемов работы – мастер-классы по сложным способам сварки. Показываю, как можно производить сварку в труднодоступных местах и в различных положениях сварного шва, как устранить дефекты швов, неизбежно возникающие при работе, особенно у начинающих сварщиков. Учю ребят, как можно варить ржавый металл, трубы под давлением, ведь сварщик должен уметь работать в любых условиях. Стараюсь показать ребятам, что сварщик – профессия творческая.

Для укрепления у студентов интереса к профессии использую совместное изготовление различных изделий: декоративных подставок под цветы, малых форм для садового дизайна с элементами художественнойковки. Предварительно мы разрабатываем творческие проекты задуманных изделий, которые начинаются с эскиза или чертежа и заканчиваются зачисткой и покраской. В процессе работы над проектом происходит более детальное освоение профессии: ребята начинают разбираться, как выбрать лучший сорт металла, понимать, какие приспособления необходимо использовать для получения более качественной сборки и сварки изделия, какое оборудование применить и какие выбрать режимы. В результате студенты начинают не просто механически соединять заготовки в конструкцию, а понимают процессы, происходящие во время сварки.

Для выявления наиболее способных и одаренных студентов, мы совместно с мастерами производственного обучения ежегодно разрабатываем и проводим конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии». Победители конкурса внутри техникума стремятся участвовать в конкурсах и олимпиадах более высокого уровня, где показывают замечательные результаты. Так, например, в 2013 году студент третьего курса Кочнев Евгений занял

четвертое место в конкурсе профессионального мастерства среди молодых рабочих промышленных предприятий Амурского района по профессии «Сварщик». В 2014 году студент того же курса Кочнев Анатолий занял третье место в краевой олимпиаде профессионального мастерства по профессии «Сварщик». Студент выпускной группы Синявский Вадим занял первое место в краевой олимпиаде профессионального мастерства по специальности «Сварочное производство», получив самый высокий балл за выполнение практического задания. В 2016 году студент третьего курса Симоненко Сергей занял второе место в краевой олимпиаде профессионального мастерства среди сварщиков, а Кучеров Илья – среди студентов, обучающихся специальности «Сварочное производство».

С 2014 года студенты техникума принимают участие в региональных чемпионатах WorldSkills Russia по компетенции «Сварочные технологии». В 2016 году Андрианов Евгений занял второе место, в 2018 – третье, а в 2017 году Эндерс Герман получил медальон за профессионализм. В 2021 году в VIII Региональном чемпионате WorldSkills Russia по компетенции «Сварочные технологии» студент техникума Андрианов Евгений завоевал золотую медаль.

Чтобы понять специфику и процедуру конкурсного движения, а также укрепить профессиональные навыки, автор приняла участие в I и II чемпионатах WorldSkills Russia среди экспертов. А в 2021 году стала участницей III чемпионата «Навыки мудрых» для лиц в возрасте 50 лет и старше по компетенции «Сварочные технологии», где заняла третье место. После этого среди студентов моих групп появилось значительно больше желающих познакомиться с профессией сварщика глубоко и всесторонне.

Жизнь и профессиональная деятельность показали, что наставничество – это взаимообогащающий процесс. Исполняя роль учителя базовых компетенций, которые являются основой мастерства, в свою очередь, учусь у студентов нестандартным подходам, умению находить и применять на практике современные приемы, способы и технологии, позволяющие мне, наставнику, обрести и укрепить свои позиции.

**Лидия Степановна ГОРБУНОВА**, преподаватель КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»

## Педагогическая стажировка наставников с производства

Сегодня педагогическое и производственное сообщество говорит о наставничестве, его формах, видах и методах, о наставниках с производства и необходимости обучения их педагогическим компетенциям. Поэтому в условиях развития инноваций в области СПО и их внедрения в образовательный процесс колледжей, возникает актуальный вопрос: как эффективно освоить и внедрить на производстве такие инновации?

В силу индивидуальных особенностей не каждый сможет беспрепятственно освоить ту или иную технологию, а повышение квалификации в традиционной форме, к сожалению, не гарантирует формирования навыков у слушателя, связанных с использованием таких новаций. Поэтому возникает необходимость в повышении квалификации в форме стажировки.

Творческой группой была выбрана форма дополнительной профессиональной программы – стажировка, которая представляет собой структурированный опыт работы, связанный с основной профессиональной деятельностью; опыт, который должен улучшить академическое и личностное развитие преподавателя под руководством профессионала в этой области.

В чем же преимущества стажировки:

- получение опыта в технически сложной области образования
- качественное развитие профессиональной деятельности
- налаживание связей и расширение сети профессиональных контактов

Цель реализации программы педагогической стажировки заключалась в формировании и развитии педагогической компетентности наставников с производства; знаний, умений и навыков, необходимых для преподавания в профессиональной образовательной организации,

самостоятельного осуществления педагогической деятельности.

По окончании освоения программы педагогической стажировки наставник должен овладеть компетенциями:

- разрабатывать содержание обучения с учетом законодательства в сфере профессионального образования, требований охраны труда, экологической безопасности, научно-технического, технологического прогресса
- обеспечивать достижение обучающимися положительных результатов, в том числе, создание условий, которые способствуют успешному обучению и развитию профессиональной культуры, мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с обучающимися
- выбирать практико-ориентированные, интерактивные методы и материалы обучения соответственно целевой аудитории и использовать их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией; оценивать результаты обучения

По окончании педагогической стажировки наставник должен

### **ЗНАТЬ:**

- возрастные особенности обучающихся, особенности обучения (профессионального образования) различных категорий обучающихся



**На практическом занятии стажировки**

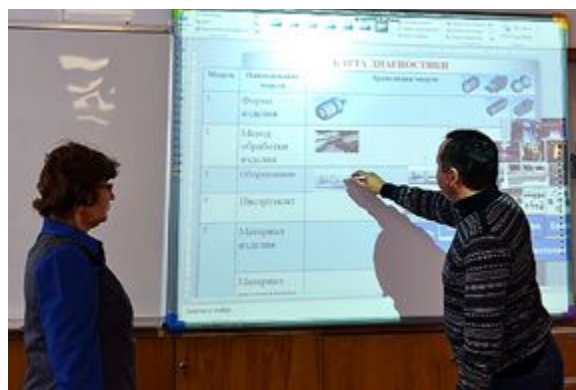
- особенности психофизического развития, индивидуальные возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья

**уметь:**

- использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации практического обучения, применения современных технических средств обучения и образовательных технологий с учетом, во-первых, специфики осваиваемой профессии, специальности, во-вторых, задач занятия (цикла занятий), в-третьих, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся
- осуществлять методическую работу по проектированию и организации учебных занятий
- выступать перед аудиторией и создавать творческую атмосферу в процессе занятий
- анализировать возникающие в педагогической деятельности трудности и принимать план действий по их разрешению
- проводить самоконтроль и самооценку процесса и результата педагогической деятельности

В соответствии с ФГОС СПО наставник должен владеть трудовыми действиями:

- контролировать и оценивать готовность обучающихся к занятию, работу, выполняемую ими
- оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся, успехи и затруднения в освоении профессии, определять их причины



**Защита проектной работы**

- индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания
- анализировать проведение занятий, вносить коррективы в рабочую программу, план практической подготовки, образовательные технологии, собственную профессиональную деятельность
- осуществлять поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся
- устанавливать педагогически целесообразные отношения с обучающимися, создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению профессии

**Содержание программы**

Особенностью программы стала ее практико-ориентированность. Учебный план программы состоял из двух взаимосвязанных разделов:

**Раздел 1.** Основы теории и методики профессионального обучения – 6 ч.

**Раздел 2.** Практика производственного обучения в профессиональной образовательной организации – 28 ч.

Рассмотрим тематическое своеобразие программы. В разделе 1. Основы теории и методики профессионального обучения организаторы стажировки со слушателями рассматривали следующие вопросы: педагогическое взаимодействие в образовательном процессе ПОО, особенности педагогического процесса в профессиональном образовании, методика профессионального обучения.

Второй раздел программы «Практика производственного обучения в профессиональной образовательной организации» состоял из трех этапов:

- организационный
- практический
- итоговый

И на каждом этапе – практика, практика, практика. А как еще заинтересовать слушателей? Конечно, производственные примеры и оборудование, организация работы тоже, как на производстве.

### **Практические занятия:**

- ознакомление с направлениями образовательной деятельности (ФГОС СПО по профессии, основная образовательная программа и ее структура (ОП, МДК, УП, ПП), КОС для проведения демонстрационного экзамена)
- методика проведения практического занятия: вводный инструктаж, текущий инструктаж, заключительный инструктаж «Токарный станок фирмы DMG, его конструктивные особенности и анализ занятия учебной практики»

Тема занятия выбрана не случайно. Наставники – все специалисты своего дела, а вот как объяснить будущим специалистам про токарный станок фирмы DMG, его конструктивные особенности, посмотреть какие упражнения и их формы применить на практике, а затем провести анализ занятия учебной практики?

Предложенное слушателям программы занятие является очень важным при изучении темы «Технологический процесс изготовления типовых деталей на металлорежущих станках», именно поэтому преподаватель решил сделать его с элементами методики WorldSkills (МДК 02.01 Технология обработки на токарных станках и опыт работы на учебной практике. Занятие нацелено на профессиональную ориентацию по профессии 15.01.33 Токарь на станках с ЧПУ, с применением различных технологий (информационно-коммуникативная, элементы технологии Дьяченко – работа в парах в малых группах).

В начале занятия обучающимся сообщаются не только тема и цель занятия, но и мотивация на получение компетенций по профессии 15.01.33 Токарь на станках с ЧПУ. Занятие состоит из пяти модулей, на каждом из них происходит четкая смена деятельности, что делает занятие более динамичным.

Модуль 1 – выбор формы изделия

Модуль 2 – метод обработки изделия

Модуль 3 – оборудование

Модуль 4 – инструмент

Модуль 5 – материал изделия и инструмента

Слушатели повторяют опорные термины МДК 02.01 Технология обработки на металлорежущих станках, применяя компетенции, полученные во время производственного процесса.

В заключительной части занятия проводилась защита проектных работ, разработанных слушателями каждой группы. Итоговое практическое занятие – «Разработка технологической карты занятия УП/ПП по выбору» и подготовка отчета о стажировке.

Оценка качества освоения программы педагогической стажировки наставников осуществлялась аттестационной комиссией (ИАК) после итогового занятия. Для аттестации слушатели представляли в ИАК:

- план педагогической стажировки
- отчет по результатам стажировки
- отзыв руководителя ПОО о прохождении стажировки
- доклад на итоговую конференцию о прохождении и результатах педагогической стажировки

В заключение организаторы стажировки предлагали заполнить анкеты слушателя. Наставники положительно оценили программу и ее наполняемость, обозначили моменты, на которые необходимо обратить внимание.

**Светлана Витальевна КИЕВЦЕВА**, заведующая кафедрой общественного питания и товароведения, преподаватель высшей квалификационной категории  
КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

## Эффективность педагогического процесса в партнерском взаимодействии

Наставничество помогает обеспечить целостность нравственного и трудового воспитания молодых людей. Деятельность наставника в профессиональном образовании – необходимая общественная задача. Наставником становится работник, успешно повышающий квалификацию, с богатым жизненным опытом, имеющий высокие моральные качества и навыки воспитательной работы.

В наставнической деятельности использую собственный профессиональный багаж – 26 лет работы в торговле, специальное образование и 13-летний опыт педагогической деятельности в колледже. С удовольствием делюсь своими знаниями, умениями и навыками с коллегами – начинающими преподавателями. Принимать участие в системе наставничества Комсомольского-на-Амуре колледжа технологий и сервиса начала в 2018 году, после Всероссийского форума наставников, который проходил в г. Москве.

В процессе изучения вопросов организации наставничества познакомилась с различными моделями наставничества.

Роль наставника – преподавательская, сочетающая в себе воспитание и обучение. Цель наставничества – оказание поддержки начинающим преподавателям в их профессиональном становлении. Начинающие преподаватели – это не только молодые по возрасту преподаватели, которые имеют небольшой опыт работы, но и люди, которые пришли с производства или из бизнеса. Они профессионалы в своей деятельности, но педагогических знаний и опыта работы со студентами им не хватает. Помогаю таким преподавателям быстро освоиться и применять педагогические методы в преподавании, руководстве практической подготовкой студентов, в курсовом

и дипломном проектировании. Для наставника важно показать начинающему преподавателю, как в его работе могут применяться новые методы организации учебных и внеучебных занятий.

Наставническая деятельность в колледже регламентирована приказом директора, разработанным и утвержденным планом работы с начинающими преподавателями. Роль автора как наставника для начинающих преподавателей направлена на помощь в области:

- практическое и теоретическое изучение основ преподавательской деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком)
- программы личного профессионального роста
- подбор приоритетной методической темы для самообразования
- изучение инновационных веяний в отечественной педагогике и образовании
- осуществление профессиональной деятельности

Работа с преподавателями началась с анкетирования, где им предстояло рассказать о собственных сложностях, проблемах, неудачах в осуществлении профессиональной деятельности. Затем была сформирована общая программа работы начинающего преподавателя с наставником. В работе с преподавателями использую такие формы взаимодействия,

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один»	Опытный наставник работает с менее опытным подопечным с целью улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в центре внимания – профессиональное развитие подопечного</li> <li>• наставник передает свой опыт и знания, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха</li> <li>• наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию</li> <li>• подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции коллектива</li> </ul>
Партнерское наставничество «равный – равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наставник помогает партнеру в улучшении качества выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой</li> <li>• эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям</li> <li>• наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных целей</li> </ul>
Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей</li> <li>• группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи по решению сложных ситуаций</li> </ul>
Флеш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику</li> <li>• флеш-наставники предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале</li> </ul>
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников</li> <li>• многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами</li> </ul>
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций и технологий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников</li> <li>• обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга</li> </ul>
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставник предоставляет в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется</li> <li>• этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения</li> <li>• обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний</li> </ul>

как деловые и ролевые игры, работу в малых группах, анализ ситуаций, развивающих деловую коммуникацию, собственное лидерство, способности принимать решения, умение обоснованно выражать мысли.

Большей эффективностью, по сравнению с классическими формами работы (беседами, консультациями, посещением

и обсуждением уроков), обладают новейшие нетрадиционные либо модернизированные психологические тренинги. Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, состязания, круглые столы вместе с родителями и воспитанниками, мозговые штурмы, разработка и демонстрация моделей уроков, представление себя как

педагога, классного руководителя, защита креативных работ, передача преподавательского опыта от поколения к поколению учителями-мастерами активизируют процесс вхождения начинающего преподавателя в образовательную преподавательскую среду, он ощущает себя более уверенно, укрепляется убеждение в верном выборе своей деятельности.

Были найдены болевые точки в преподавательской деятельности начинающих педагогов с целью предотвращения типовых ошибок и выработки стабильных принципиальных позиций в проведении учебных занятий и внеаудиторных мероприятий. Совместная деятельность наставника и начинающих преподавателей колледжа дала возможность:

- дифференцированно и направленно планировать методическую работу на базе обнаруженных потенциальных способностей преподавателей
- совершенствовать профессиональный уровень преподавателя с учетом его потребностей, затруднений, достижений
- совершенствовать творческий потенциал начинающего преподавателя, мотивировать его участие в инновационной деятельности, изучать динамику становления профессиональной деятельности
- повышать продуктивность работы преподавателя и результативность учебно-воспитательного процесса в колледже
- создавать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего преподавателя

Не могу с уверенностью сказать, какой из изученных мной методов наставничества наиболее эффективный, так как использую фрагментарно каждый из указанных выше методов. Убедилась на практике, что партнерское взаимодействие между коллегами дает положительные результаты, которые заключаются в быстрой адаптации на рабочем месте, эффективном решении проблем, возникающих в процессе освоения педагогических основ начинающими преподавателями.

Процесс наставничества носит субъективный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Процесс этот на I Всероссийском форуме наставников в 2018 году был назван «переопылением», ведь каждый из участников процесса наставничества – и наставник, и наставляемый – получает эффективные знания, практический опыт, навыки.

Создание и выбор подходящей программы наставничества является сложным, но важным решением для современной организации. Эффективная система развития коллектива нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.

Применяемые модели наставничества помогают приобретать новые знания, осваивать современные технологии, т.е. «переопыляться» для более эффективного педагогического процесса.

Таким образом, наставничество для меня как наставника – это:

- систематизация имеющегося опыта
- признание заслуг и повышение статуса преподавателя
- репутация профессионала и доверие коллег
- возможность увидеть новые пути решения типовых задач

В качестве наставника помогаю преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные начинающими преподавателями в ходе обучения, практическим опытом.

Система наставничества, разработанная в Комсомольском-на-Амуре колледже технологий и сервиса, помогает талантливым и амбициозным начинающим преподавателям, пришедшим в образовательный процесс из педагогических университетов или из бизнеса, планировать карьеру, развивать необходимые навыки и компетенции, становиться более самостоятельными, ответственными и целеустремленными.

**Виктория Александровна ТИМОХИНА,**  
заместитель директора по УВР МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

## Реализация личностного и творческого потенциала ребенка в сопровождении наставника

В Хабаровском крае немало детей, испытывающих потребность в развитии лидерских, организаторских и коммуникативных качеств личности. Самостоятельно создать условия для реализации этой потребности школьники не в состоянии, поскольку у них еще мало жизненного опыта, знаний и ресурсов для развития необходимых качеств личности.

Чтобы создать необходимые условия для развития организаторских и личностных качеств школьников, Центр внешкольной работы города Хабаровска «Планета взросления» принял решение включиться в инновационную деятельность края по реализации технологий наставничества в образовательной организации. Сегодня наш Центр обладает необходимыми кадровыми, методическими, материальными ресурсами, имеется возможность создать команду наставников, способных помочь детям в их взрослении, формировании важных личностных качеств.

Для реализации программы наставничества выбран формат «педагог – обучающийся» с ролевой моделью «Опытный педагог – одаренный или высокомотивированный ребенок». Данная ролевая модель наставничества предполагает помощь и сопровождение наставника в реализации личностного и творческого потенциала ребенка, развитие его способностей в той или иной сфере деятельности.

По нашей ролевой модели наставляемый ребенок – социально одаренный. Дети с социальной (лидерской) одаренностью обладают организаторскими способностями, умением понимать других людей, строить с ними конструктивные отношения, руководить, принимать решения, брать на себя ответственность. Большая часть этих детей ориентирована на организацию социально значимых дел, но не имеет необходимых коммуникативных навыков и умений организовать работу в команде.

Наставником становится педагог, имеющий опыт организации таких мероприятий, умеющий организовать работу команды. Наставник выстраивает индивидуальную траекторию развития наставляемого, способствует повышению уровня его мотивации, личностной и социальной активности, участвует в полном объеме в планировании и реализации выбранного наставляемым дела.

По данной программе созданы две пары «наставник – наставляемый», в которых в роли наставников выступают педагоги дополнительного образования Т.В. Вычужанина и А.В. Прокопьева, обладающие необходимыми знаниями и опытом. Наставляемые – дети, желающие развить лидерские качества.

Наставляемые выбрали социально значимые дела на уровне учреждения: первый – организацию акции по безопасности дорожного движения и создание команды для ее проведения; второй – организацию и проведение досугового мероприятия для обучающихся Центра.

Были разработаны критерии оценки эффективности реализации ролевой модели:

1. Уровень сформированности у учащихся навыков взаимодействия с группой, командой.
2. Уровень развития у учащихся навыков руководства группой.
3. Наличие у учащихся навыков коллективной работы по подготовке и реализации собственными силами реального социально-полезного дела.

Для успешной реализации программы наставничества рабочей группой



**Наставник «Планеты взросления» со своими наставляемыми**

Центра разработаны следующие документы:

- дорожная карта
- программа обучения наставников
- планы наставников
- мониторинг
- дневник наставника
- копилка советов и подсказок для будущих лидеров
- телефонная книжка

Для обратной связи и отслеживания прогресса в дневнике наставника ведутся записи. Копилка советов и подсказок разработана в помощь наставляемым и включает в себя следующие темы встреч:

- лидерство
- социальная акция, организация
- общение
- игры на командообразование
- ораторское искусство, техника речи
- коллективно-творческое дело
- организаторские способности
- конфликт
- проектная деятельность
- игра «Мой путь к успеху»
- лидер-гражданин

Материалы из «копилки» использовались учащимися при организации досуга, в общении со сверстниками.

В ходе работы над реализацией программы наставничества возникли

определенные трудности. Например, загруженность учащихся учебной деятельностью. Для решения данной проблемы часть занятий перенесли на воскресные и каникулярные дни, а также были проведены обучающие занятия по самоменеджменту.

Организация мониторинга позволила выявить на первом и завершающем этапах возможности, интересы, знания наставляемого, в случае необходимости провести корректировку его индивидуального маршрута, оценить результаты наставничества. Для определения эффективности ролевой модели наставничества были использованы следующие формы мониторинга: педагогическое наблюдение, беседы с педагогом-психологом, тестирование, метод ранжирования, анкетирование.

В ходе реализации программы мы отметили динамику развития лидерских, организаторских и коммуникативных качеств, а также интерес ребят к процессу обучения, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью.

Таким образом, можно сделать вывод, что организация наставничества в дополнительном образовании – действенная технология для оказания помощи учащимся в развитии у них социальной активности, формирования лидерских и организаторских качеств.

**Елена Васильевна ПОЛУРЕНКО,  
Оксана Викторовна РАЕВСКАЯ,**

*преподаватели КГБ ПОУ «Хабаровский промышленно-экономический техникум»*

## Формы наставничества для решения актуальных педагогических задач

Наставничество – древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования жизненных ценностей и позитивных установок.

Цель наставничества – оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении, адаптация в коллективе, выявление и совершенствование способностей и талантов, воспитание дисциплинированности наставляемого. В Хабаровском промышленно-экономическом техникуме существует три формы наставничества:

- преподаватель – преподаватель
- преподаватель – студент
- студент – студент

Авторы работают по двум формам наставничества. Первая – «преподаватель – преподаватель». Вариант ее взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист». Для реализации задач предусматривается тип наставника-консультанта, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов.

Цель – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание в Хабаровском промышленно-экономическом техникуме комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать на

высоком уровне следующие актуальные педагогические задачи:

- обеспечить легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя
- прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности для закрепления преподавателя в образовательном учреждении
- ускорить процесс профессионального становления преподавателя, помочь развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности

Авторы являются наставниками-предметниками преподавателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности: Е.А. Подтергера, А.Д. Русиновой, К.К. Лапина, осуществляют всестороннюю методическую поддержку в преподавании дисциплины, ведут индивидуальную воспитательную работу с молодыми специалистами.

Наставники определяют профессиональные проблемы молодого преподавателя, составляют индивидуальный план наставничества – совместную программу работы, оказывают помощь в составлении календарно-тематического планирования по предмету, правильно ориентируют в потоке методической информации, рассказывают о структуре современного урока и его конструировании, помогают в оформлении учебного кабинета, проведении внеклассной

воспитательной работы, разрабатывают совместные методические пособия, активизируют молодых специалистов на участие в профессиональных конкурсах и семинарах.

Вторая форма наставничества «преподаватель – студент». Универсальность технологии наставничества формы «преподаватель – студент» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо он испытывает трудности коммуникации
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе
- студента с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры

«Преподаватель – студент» – это практика наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанная

с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся приобрести соответствующие навыки и компетенции.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, и конкурсах, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс).

Авторы являются наставниками десяти студентов – по 5 студентов разных курсов и специальностей у каждой. Наставляемые студенты участвуют в олимпиадах, конкурсах по иностранному языку и конференциях различных уровней. Результатом такой работы являются победы обучающихся в конкурсах: международного уровня – 10 человек, всероссийского – 2 человека, республиканского – 1 человек, краевого – 3 человека.

Полученные результаты подтверждают эффективность практик наставничества как в работе со студентами, так и с молодыми педагогами.



**Открытие новых учебных мастерских  
в Хабаровском промышленно-экономическом техникуме**

**Ольга Михайловна УГЛОВА**, воспитатель высшей категории  
МАДОУ «Родничок», почетный наставник Хабаровского края

## Школа молодого педагога в детском саду «Родничок»

С введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Дошкольная образовательная организация (ДОО) предоставляет образовательные услуги – помощь семье в воспитании и развитии ребенка. Для эффективной организации образовательного процесса в ДОО необходима профессиональная команда компетентных педагогов.

В начале своего профессионального пути почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки. Многие молодые специалисты имеют достаточно большой объем теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Приходя в дошкольное учреждение, молодые педагоги сталкиваются с разными проблемами: адаптация в новом коллективе, организация образовательной деятельности, написание планов, конспектов; наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Особенностью труда начинающих воспитателей является то, что они в первый же день выполняют в полном объеме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний стаж работы. Педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, часто приходят разочарованные, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло, воспитателю необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому все чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении. Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку более опытного коллеги, повысить профессиональную компетентность, а педагогу-наставнику – передать свой опыт. Благодаря совместной кропотливой работе коллег и администрации в 2018 году в МАДОУ «Родничок» организовано методическое объединение «Школа молодого педагога», руководителем которого назначен автор.

26-летний опыт работы воспитателем ДОО позволяет мне помогать молодым специалистам входить в профессию и оставаться в ней. Более 6 лет являюсь наставником молодых педагогов, которые в настоящее время показывают очень хорошие достижения. Результатом моей наставнической деятельности стала награда Правительства Хабаровского края «Почетный наставник Хабаровского края», полученная в 2019 году. Сейчас за мной закреплен молодой специалист, с которым мы четко по плану отработываем различные методики и используем их на практике.

Основными задачами в наставничестве считаю:

- привитие начинающим педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации
- ускорение процесса адаптации к корпоративной культуре образовательной организации, правилам поведения



**Наставники и молодые педагоги с воспитанниками детского сада «Родничок»**

- ускорение процесса профессионального становления начинающего педагога, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности
- развитие у начинающего педагога потребности проектирования своего профессионального роста, совершенствования профессиональной компетентности

Таким образом, наставник призван создать условия для развития и саморазвития личности молодого специалиста. Думаю, это по силам тем педагогам, которые способны не только передавать знания, но и содействовать совершенствованию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности, подготовки к жизни в целом, активному участию в трудовой деятельности. Чтобы осуществлять наставничество, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со сложившейся педагогической системой, необходимо реализовывать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научно-педагогическом поиске, улучшать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Для того чтобы быть примером нашим молодым специалистам, занимаюсь самосовершенствованием – постоянно прохожу новые курсы, участвую в методических объединениях и конкурсах.

МАДОУ «Родничок» взаимодействует с Хабаровским педагогическим колледжем имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша в организации практики

студентов – мы ежегодно встречаем молодых, активных, желающих идти в ногу со временем, специалистов. Помогает им продвигаться в профессиональной сфере наставничество, которое развивается в нашем детском саду на протяжении многих лет, являясь одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов. У каждого наставника имеются свои методы, пути решения проблем, но как руководитель методического объединения «Школа молодого педагога» и постоянный наставник молодых специалистов внедряю пошаговую технологию наставничества.

#### **1 шаг. «Я расскажу, ты послушай»**

Важно только рассказать начинающему педагогу о технологии, методе, приеме работы, но не показывать их. И вот почему. Мы знаем, что для большинства людей решающим в восприятии является наглядность. Когда наставник одновременно объясняет и показывает, все внимание новичка приковано к демонстрации. Он практически не слышит того, о чем наставник ему говорит. И если в это время говорится о ключевых моментах, человек просто не акцентирует на них внимание. Сначала рассказываем, доносим всю важную информацию и только потом переходим ко второму шагу.

#### **2 шаг. «Я покажу, ты посмотри»**

При показе того или иного метода можно еще раз дать пояснения, это усилит восприятие.

### **3 шаг. «Давай сделаем вместе»**

Не всегда корректно «тренировать» на детей или их родителях (например, если речь идет о модели поведения, коммуникационном акте), поэтому отработать умение можно в ролевых играх, кейсах и еще раз вместе проговорить ту или иную формулу, проделать то или иное действие.

### **4 шаг. «Сделай сам, я подскажу»**

Даем возможность воспитателю самостоятельно что-то сделать, но при этом оказываем поддержку. Если у начинающего педагога все получается, можно переходить к завершающему шагу.

### **5 шаг. «Сделай сам, расскажи что сделал»**

Молодой педагог выполняет задание, затем объясняет, почему он поступил так, а не иначе. То есть, он понимает, что делает, и выполняет это сознательно. Если он смог объяснить, следовательно, пропустил это через себя. Запоминание через осознание гораздо эффективнее.

В современных условиях особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Выбор формы работы с молодым специалистом начинаю с вводного анкетирования и собеседования, чтобы знать трудности и проблемы в работе молодого педагога. По итогам анкетирования и собеседования определяем совместный план работы начинающего педагога с наставником. Включаем в план все сферы деятельности педагога. Основной задачей является развитие особого внимания к навыкам практического применения теоретических знаний, полученных педагогом.

Для успешного усвоения материала предлагаю молодому специалисту работу с родителями, формы и методы, традиционные и нетрадиционные – это позволяет лучше узнать воспитанников и их родителей. С помощью проектной, экспериментальной деятельности проводим конкурсы, родительские собрания – родители охотно вовлекаются в творческий процесс и тем самым помогают молодому специалисту достигнуть поставленной цели.

В практике ДОУ широко используем такую форму методической работы, как открытые просмотры организации

образовательной деятельности и режимных моментов для передачи опыта и обучения разным приемам, что позволяет увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодые педагоги учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

В организации утренников и праздников молодой специалист руководствуется четкими правилами, учится привлекать родителей к развлечениям, относится с ответственностью к написанию конспектов. Молодой педагог отмечает для себя все интересное, что он хотел бы применить в своей работе, закрепляет это на практике, возникающие вопросы решаем вместе.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Мы постоянно акцентируем внимание начинающих педагогов на том, что воспитатель – это не только профессия, это призвание, которым отмечен далеко не каждый человек, и это призвание нужно заслужить своим трудом, талантом, желанием постоянно меняться, преобразовываться, совершенствоваться.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей. Как сказал великий мудрец Конфуций: «Учитель и ученик растут вместе».

**Елена Владимировна ПЕТЛЕВАННАЯ**, учитель математики КГБОУ «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», обладатель медали «За верность профессии», победитель конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках приоритетного национального проекта «Образование», Почётный работник общего образования Российской Федерации

## Семь бесценных уроков мастерства

**Х**очу рассказать о людях, которые оставили глубокий след в моей душе – об Учителях с большой буквы. Именно они стали моими наставниками в педагогической деятельности, путеводной звездой в личностном становлении.

Еще за школьной партой твёрдо знала, что хочу стать учителем. Таким же справедливым, строгим и одновременно добрым, ответственным, порядочным, отлично знающим свой предмет, как Валентина Павловна Белоногова. Для меня она была не только любимым педагогом, но и другом, и наставником. Всю жизнь вспоминаю её с теплом и благодарностью.

Так распорядилась судьба, что с первого дня после окончания института работаю с подростками, которым трудно: 15 лет в интернате для детей-сирот, 20 лет – в Центре реабилитации подростков с девиантно-криминальным поведением. Благодарна судьбе за то, что моя педагогическая деятельность начиналась в окружении замечательных людей, прекрасных педагогов, искренне любящих детей и стремящихся им помочь. На всю жизнь в сердце останутся имена моих наставников – замечательных людей, обладателей подлинных человеческих ценностей. Это Мария Яковлевна Павлинова, Виктория Зосимовна Шеноненко, Валентина Фёдоровна Касьян. Огромное им спасибо за то, что мое вхождение в профессию учителя происходило в поле их безграничной доброты и высочайшего профессионализма.

Стремясь попасть на уроки своих наставников, обсуждая возникающие проблемы, каждой клеточкой я впитывала всю мощь их мастерства. Каждым словом,

взглядом, действием мои наставники убеждали меня в том, что любой ребенок рождается для выполнения своей уникальной миссии. И задача взрослых – сделать все, для того чтобы уважение, достоинство, понимание другого человека стало сверхценностью ребенка.

Так как в интернате обучаются дети с огромными жизненными проблемами, то и конфликтных ситуаций возникало много. Мои наставники всей своей педагогической деятельностью убеждали меня в том, что вместо достижения послушания детей необходимо понять, что чувствует ребенок, в чем причина его проблемы. И я, молодой специалист, начинала по-другому смотреть на ребенка, великодушно принимала особенности его поведения, с осознанием того, что ребенок пока многого не умеет, не понимает, и я терпеливо обучаю его. Мои наставники отлично научили меня находить ключики к сердцам детей с очень непростой судьбой.

От своих наставников я получила уроки, которые на всю жизнь остались в моем сердце.

**Урок №1.** Детей необходимо принимать такими, какие они есть, понимать, что их сделало такими на данном этапе жизни, обязательно постараться помочь неокрепшему человеку. Искусство учителя должно состоять в определении характера необходимой помощи для каждого конкретного случая, а также в нахождении способов, которыми можно наилучшим образом обеспечить эту помощь. Важно взрастить в себе желание помочь подрастающему человеку.

**Урок №2.** Есть непреходящие ценности. Таким непреходящим ценнейшим богатством является здоровье детей. Учитель может сделать для здоровья школьников гораздо больше, чем врач. Это не значит, что педагог должен выполнять обязанности медицинского работника. Просто учитель должен работать так, чтобы обучение детей в школе не наносило ущерба здоровью школьников. Мои наставники привили мне, тогда еще молодому специалисту, привычку проводить физкультурные паузы на уроках. Минута разминки – и эмоциональное напряжение снято.

**Урок №3.** К встрече с ребятами необходимо тщательно готовиться. Всегда! Начинать занятие обязательно с улыбки. Огромное значение имеет каждое слово. Каждый взгляд. Наставники учили, что урок – это система целенаправленных педагогических влияний. Наблюдая работу своих наставников, поняла, что урок – это таинство, совместная деятельность, диалог учителя и учеников, в ходе которого вырабатывается та или иная жизненная стратегия, формируются определенные черты характера, приобретаются те или иные привычки поведения.

**Урок №4.** В первые годы профессиональной деятельности я столкнулась с проблемой дефицита знаний обучающихся. Задания, предусмотренные программой, для них были очень сложными. Дети не понимали тему урока, отказывались работать, пытались сорвать урок. Мой наставник Валентина Федоровна Касьян посоветовала мне сначала перейти на фактический уровень знаний ребят, постепенно подниматься вместе с ними «в зоне ближайшего развития» до уровня, который прописан в программе. Этот совет запомнился, и я до сих пор использую его в своей работе.

**Урок №5.** Во время занятия необходимо создавать ситуации, при которых подросток учится решать проблемы, делать осознанный выбор, нести за него ответственность. Необходимо не лгать ученикам и проговаривать, что прожить жизнь без проблем не бывает. Но поступать при встрече с проблемой можно,

конечно, по-разному. Если мы закроем глаза, чтобы не видеть проблему, она не решится. Проблему надо решать! Надо сформулировать для себя, в чем проблема заключается, и найти законный, как мы часто говорим, некриминальный путь её решения. Ведь «жить – значит, иметь проблемы. Решать их – значит, расти интеллектуально».

**Урок №6.** Для того чтобы ребята учились иметь и отстаивать своё мнение, надо создавать ситуации, при решении которых могут получаться различные ответы. Тогда учащиеся будут стараться отстаивать свою точку зрения и с уважением относиться к иному мнению, аргументированно спорить, не бояться ошибаться, будут убеждаться на практике в том, что не всегда большинство право, учиться оказывать помощь однокласснику, сопереживать.

**Урок №7.** Необходима непреходящая вера в то, что подросткам с девиантно-криминальным поведением встать на правильный путь в жизни никогда не поздно. Можно наглядно показать ребятам две руки: на одной ладонь открыта, на другой нет. По закрытой идти легко: что хочу, то и творю – ворую, пью, ругаюсь матом, обижаю людей... Но она заводит в тупик! По другой дороге идти трудно: учиться и работать надо, помогать родителям, заводить семью и заботиться о ней. Но перспектив и радостей эта дорога, конечно же, предоставляет много! Каждый сам выбирает, на какой путь встать. Следует дать понять обучающимся, что обращаться за помощью не стыдно.

Все эти уроки легли в основу моей педагогической деятельности, стали фундаментом жизненной позиции. И я очень рада, что такие люди, как Валентина Павловна Белоногова, Мария Яковлевна Павлинова, Виктория Зосимовна Шеноненко, Валентина Фёдоровна Касьян были в моей жизни. Именно они дали мне путевку в жизнь – своим примером, поддержкой, дружбой, советом, добротой и теплом души. Это истинные педагоги и в школе, и в жизни. В моем сердце они будут жить всегда!



# **ВОПРОСЫ ВОСПИТАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

**Традиционное обучение,  
направленное на накопление  
знаний, умений, навыков,  
превратилось сегодня  
в процесс развития  
личности ребенка**

**Наталья Григорьевна ГУРЕВИЧ**, директор

**Иван Иванович ВОРОНОВ**, методист

МАУ ДО г. Хабаровска «Центр развития творчества детей и юношества»

## Первые бизнес-идеи участников программы по основам предпринимательства

Экономическая система России проходит период масштабных изменений, внедрения новых технологий и подходов к управлению.

Для развития и поддержания социально-экономической сферы сегодня реализуется национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» федерального проекта «Популяризация предпринимательства». Подобного рода проекты призваны увеличить к 2024 году количество россиян, занятых в сфере малого и среднего бизнеса, до 25 млн, нарастить долю малого и среднего предпринимательства в ВВП страны до 32%, а долю экспорта субъектов МСП – до 10% от общего объема.

Дети современного мира – это дети цифрового мира, поколение Z, которое интересуется наукой и технологиями. Сегодня дети самостоятельно определяют вектор развития, решают, чем заниматься, в какой сфере развиваться, как совершенствоваться. Тенденции таковы, что самозанятость и предпринимательство детей оказались реальностью, актуальным стало извлечение прибыли из своего хобби. Президент В.В. Путин 10 апреля 2020 года поручил Министерству просвещения России «...представить предложения по внедрению в образовательный процесс дополнительных общеобразовательных программ предпринимательской направленности для детей и включению соответствующих курсов в основные общеобразовательные программы в рамках внеурочной деятельности».

В число основных направлений деятельности администрации города Хабаровска включена организация в 2020/2021 учебном году обучения детей с 14 лет предпринимательской деятельности по программе «Основы самозанятости

и предпринимательства». Для решения данной задачи постановлением администрации города Хабаровска №1081 утвержден городской проект.

Такая образовательная программа для школьников в возрасте от 14 до 17 лет разработана хабаровскими учеными – генеральным директором АНО «Институт развития предпринимательства» А.В. Демьяновым и директором Дальневосточного научного центра местного самоуправления, доктором педагогических наук, кандидатом физико-математических наук Н.П. Поличка. Программа включена в Федеральный перечень обучающих мероприятий (утвержден Минэкономразвития России) для использования при обучении субъектов малого и среднего предпринимательства и лиц, планирующих начать предпринимательскую деятельность. Хабаровск стал одним из первых городов России, где с сентября 2020 года реализуется программа «Основы самозанятости и предпринимательства» как в основной школе в рамках предмета «Технология», так и в системе дополнительного образования через дополнительную общеразвивающую общеобразовательную программу.

В настоящее время образовательная программа «Основы самозанятости и предпринимательства» реализуется в образовательных организациях города Хабаровска, Вяземского муниципального района, а также в образовательных организациях России. Особенность программы в том, что она раскрывает суть предпринимательства и опирается на конкретные направления деятельности предпринимателя: налогообложение,

отчетность в официальных органах, исследование целевой группы, упаковка товара и другое.

Программа «Основы самозанятости и предпринимательства» включает пять тем и составлена таким образом, что за короткий период изучения любой учащийся сможет освоить основы предпринимательства и даже получить первую прибыль. Темы программы:

**1.** Трудовая деятельность человека и стратегии ее осуществления. Самозанятость как стратегия трудовой деятельности. Самоанализ по формуле «хочу и могу». Тестирование на наличие предпринимательских способностей.

**2.** Потребности населения как основа для самозанятости. Способы изучения и выявления потребностей населения в бытовых услугах.

**3.** Самозанятые граждане. Системы налогообложения в Российской Федерации. Регистрация в качестве самозанятого – плательщика налога на профессиональный доход. Мобильное приложение «Мой налог» – сервис для самозанятых. Сервис ПАО Сбербанка «Свое дело».

**4.** Выбор услуги для самозанятости. Способы изучения предложения (конкуренции) на рынках товаров и услуг. Анализ потребностей и конкурентной среды с целью выявления востребованных услуг. Поиск и анализ бизнес-практик. Интернет-ресурсы для знакомства с лучшими практиками предпринимательской деятельности и использования их при организации самозанятости.

**5.** Финансовые основы деятельности самозанятых. Начальные (инвестиционные) и ежемесячные (постоянные) затраты. Себестоимость продукта (товара или услуги). Расчет прибыли. Разработка вариантов увеличения прибыли. Основы бизнес-планирования. Плюсы и минусы использования готовых бизнес-планов.

По итогам образовательной программы молодые люди приходят к пониманию, что в современном мире человек, обладающий предпринимательскими способностями, может свободно осуществлять предпринимательскую деятельность на основе самозанятости.

В ходе обучения каждый может разработать свой бизнес-проект, начать его реализацию и получить поддержку от государства. Государство предоставило эту возможность – с 1 июля 2020 года право зарегистрироваться в качестве самозанятого получил любой гражданин страны с 16 лет.

Центром развития творчества детей и юношества г. Хабаровска данная образовательная программа начала реализовываться в 2020/2021 учебном году в течение месяца и составила 24 часа. На ознакомительном этапе внедрения программы в рамках педагогического совета Центра прошла ее презентация. Педагогам были представлены концептуальные идеи, регламентирующие содержание программы и перспективы ее развития в условиях реализации программ дополнительного образования. Образовательная программа «Основы самозанятости и предпринимательства» вызвала интерес как у педагогов, так и у обучающихся. После ряда консультаций была подобрана группа обучающихся Центра для участия в образовательной программе, принято решение о ее реализации в дистанционном формате.

Этап реализации программы начался с выбора платформы для обучения. Так, в социальной сети «ВКонтакте» было создано сообщество «Основы самозанятости и предпринимательства», где размещены рабочая тетрадь «Основы самозанятости», видеолекции, ссылки на информационные ресурсы и другое. Социальная сеть «ВКонтакте» предоставила возможность участникам программы в любое удобное для них время знакомиться и выполнять задания, скачивать в личное пользование материалы программы ([vk.com/club199620384](https://vk.com/club199620384)).

Группа из 20 человек прошла обучение по программе. Для разработки бизнес-проектов ребята были поделены на микрогруппы и под руководством методиста определились с выбором проектов. В процессе выполнения заданий участники программы имели возможность получить консультацию или совет.

В завершение обучения каждый участник программы определился

с вектором развития, сформулировал идею своего бизнес-проекта. Были разработаны проекты следующей тематики: «Создание экологических сумок», «Школа танца «брейк-данс», «Создание школы репетиторов по русскому языку» и другие. В режиме Zoom-конференции ребята разработали и представили проекты друг другу – они задавали вопросы и обменивались мнениями о возможностях развития проекта.

На завершающем этапе прошел круглый стол, где участники образовательной программы презентовали доработанные проекты, поделились впечатлениями о новом для себя опыте. Ребята рассказали, что во время реализации программы оказалось для них сложным, что особенно интересным и новым, обсудили возможности, которые открылись по итогам освоения программы, перспективы их реализации.

Участник программы, соавтор проекта «Школа танца «брейк-данс», на сегодняшний день рассматривает варианты использования полученных знаний в качестве репетитора. Другой участник программы, соавтор проекта «Создание школы репетиторов по русскому языку», продолжит реализовывать полученные в процессе программы знания уже в качестве участника краевых и всероссийских научных конкурсов и форумов («Сильные идеи для нового времени», организатор – Агентство стратегических инициатив).

Участники образовательной программы «Основы самозанятости и предпринимательства» приняли решение продолжить проектную деятельность в рамках детского научного сообщества обучающихся «Эврика» в нашем Центре, они намерены изучать современные тенденции в области образования, культуры, спорта. Полученные данные, оформленные в бизнес-идею, планируют отправлять для участия в грантовой деятельности.

Сообщество «Основы самозанятости и предпринимательства» в социальной сети «ВКонтакте» было открытым, любой



### **Образовательная программа «Основы самозанятости и предпринимательства»**

пользователь мог зайти и в свободном доступе ознакомиться с содержанием программы. Это позволило определить портрет (по гендерному аспекту, возрастному цензу, географии) гостя, выявить количество новых подписчиков, по отметкам «нравится» выбрать лучший материал сообщества за неделю. Полученные данные позволили оценить заинтересованность общественности тематикой программы, а также показали, что использование дистанционных форм работы с обучающимися и родителями востребованы. В Центре в период пандемии ряд конкурсов и мероприятий проводились дистанционно.

Образовательная программа «Основы самозанятости и предпринимательства», реализуемая в Центре развития творчества детей и юношества, способствовала получению знаний, позволяющих молодежи ориентироваться в практической экономике, сфере предпринимательской деятельности, разбираться в вопросах конкуренции и механизме функционирования предприятий, принципах взаимоотношений с хозяйствующими партнерами, юридических аспектах бизнеса, а самое главное – научила применять свои знания при разработке проектов.

С более подробным содержанием образовательной программы «Основы самозанятости и предпринимательства» можно ознакомиться, пройдя по ссылке [youtu.be/DCkKiysoG58](https://youtu.be/DCkKiysoG58).

**Лидия Филипповна МАРТЫНОВА**, директор  
**Андрей Александрович КИБИРЕВ**, методист  
КГБУ «Детский дом №5» г. Хабаровска

## Детский дом в обновленном формате

Детский дом – это сочетание слов звучит далеко не оптимистично. Многие говорят и пишут, что это не место для нормального развития ребенка, его социализации, что это временное убежище, где ребенок вынужден жить и расти, пока его кто-нибудь не примет в свою семью, в кровную или замещающую (опекунскую, приемную). Смысл таких заявлений понятен, но как в данной ситуации можно реально действовать, чтобы изменить жизнь ребенка-сироты к лучшему, дать ему шанс на достойное будущее?

Уже двенадцать лет коллектив Детского дома №5 города Хабаровска ищет ответ на этот непростой вопрос. И этот ответ для нас лежит не только в плоскости определения плана действий по выводу ребенка, оставшегося без попечения родителей, из сложной для него ситуации, но в выстраивании и реализации системы деятельности, направленной на осуществление миссии нашего учреждения. Миссии, которая ориентирует нас на организацию таких условий, которые позволяли бы нашим воспитанникам жить и воспитываться в семье, а при невозможности семейного устройства успешно проходить социализацию в условиях детского дома семейного типа и быть подготовленными к жизни в современном обществе.

Отвечая на вызовы времени и помогая решать проблемы не только воспитанникам и выпускникам детского дома, но и семьям с детьми, переживающим кризис, мы обновили цель и задачи нашей деятельности. Цель – организация благоприятной развивающей среды и оптимальных условий, способствующих успешной социализации воспитанников и выпускников детского дома, их интеграции в социально-экономические и социокультурные отношения для полноценного включения в жизнь общества. Определены главные задачи (направления деятельности) на 2020–2024 годы:

**1.** Организовать образовательную деятельность, направленную на успешную социализацию, жизненное самоопределение и самореализацию воспитанников, включающую цикл обучающих и воспитательных мероприятий, в том числе с профориентационной направленностью.

**2.** Организовать деятельность по наставничеству, направленную на раскрытие потенциала личности наставляемого (воспитанника, выпускника, молодого специалиста) для его успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

**3.** Оказывать помощь участникам образовательных отношений, в том числе родителям, лицам, их замещающим, в разрешении споров и конфликтных ситуаций на основе принципов и технологий восстановительной медиации.

**4.** Обеспечить систему подготовки воспитанников к семейному жизнеустройству и комплексную поддержку родителей, желающих вернуть или взять ребенка в семью, кровную или замещающую.

Для реализации поставленной цели и решения приоритетных задач опираемся на выработанные в процессе нашей практики положения:

- пребывание детей в детском доме носит временный характер, деятельность

специалистов и педагогов направлена на подготовку воспитанников к возвращению в кровную семью, где родители смогли преодолеть кризис и восстановиться в своих правах или к проживанию в замещающей семье

- если ребенка по разным причинам не удастся вернуть в кровную семью или передать в замещающую, то в стенах детского дома он проходит процесс позитивной социализации в условиях, приближенных к семейным, с последующим сопровождением в постинтернатный период
- дети, находящиеся в родстве, проживают в одной воспитательной группе. При невозможности совместного проживания организуется поддержка регулярных контактов между детьми, имеющих родственные связи, работа по интегрированию ребенка в кровную семью после его выпуска из учреждения
- среда проживания и воспитания в детском доме организуется по семейному типу на основе принятых стандартов: группы до 10 человек, наличие автономного пространства проживания с набором необходимых помещений, стабильный состав воспитателей, диверсификация персонала (разные профессиональные роли и функции), обеспечение персонала достойной заработной платой и практико-ориентированное обучение на базе детского дома.

В качестве приоритетных выделяем следующие виды деятельности: реабилитация, подготовка к жизни в семье (кровной или замещающей), социальная адаптация и позитивная социализация посредством сочетания социального и семейного воспитания с целью подготовки воспитанника к самостоятельной жизни в обществе.

Считаем, что главная ценность для ребенка – это семья. Поэтому в своей деятельности стремимся, чтобы ребенок не разлучался с родителями вопреки его желанию, за исключением случаев, когда компетентные органы согласно судебному решению определяют, что такое разлучение необходимо (алкоголизм родителей, жестокое обращение и насилие над ребенком). При этом учитывается мнение ребенка по ключевым

вопросам его жизнеустройства.

В своей деятельности персонал Детского дома №5 придерживается следующих стандартов качества предоставляемых услуг:

- для размещения ребенка подбирается специализированное учреждение, расположенное как можно ближе к месту предыдущего жительства, чтобы родители имели возможность поддерживать контакты с ребенком
- ребенку предоставляется уютное помещение, перепланированное по квартирному типу, где воспитатели организуют жизнедеятельность ребенка в стиле семейных отношений
- разрабатывается индивидуальный план развития и жизнеустройства для каждого воспитанника, основанный на принципах развития способностей и навыков ребенка, уважения его независимости, поддержания контактов с внешним миром, подготовки к будущей жизни вне учреждения
- в детском доме создаются условия, которые позволяют сохранять непрерывность воспитательных и эмоциональных отношений между персоналом и детьми посредством поддержания стабильности состава персонала (минимум замен и кадровых перестановок)
- проживание и воспитание ребенка осуществляется с момента поступления до выпуска из детского дома в разновозрастных группах, как в многодетных семьях. Это делается для более успешной социализации ребенка посредством моделирования семейных условий и выстраивания отношений, которые существуют в семьях, где родители добросовестно исполняют свои функции
- выпускник по желанию может проживать в детском доме до 18 лет в отдельных мини-квартирах, где есть своя кухня и туалет в автономном режиме
- воспитанники, имеющие недостатки в развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией, получают начальное, общее и среднее образование в близлежащих образовательных организациях, в том числе по адаптированным образовательным программам

При учреждении в качестве структурных подразделений функционируют две службы: служба постинтернатного сопровождения выпускников детского дома и служба по профилактике социального сиротства. В рамках реализации программы развития на 2020–2024 годы мы планируем создать центр самоопределения и дополнительного образования детей и два общественных профессиональных объединения педагогов и специалистов, входящих в систему воспитания и профилактики рисков детства – службу наставничества и службу медиации.

Для реализации программы развития на 2020–2024 годы нами разработаны программы:

- воспитания и социализации воспитанников
- по профессиональному самоопределению и профессиональной ориентации
- наставнической деятельности
- семейного жизнеустройства воспитанников
- проект «Восстановительная медиация», положение о службе примирения

На сегодняшний день мы видим наш детский дом как центр поддержки семьи и детства, как аналог многодетной функциональной семьи с обустроенным бытом, с качественным дополнительным образованием, комфортными условиями проживания, системой воспитания, основанной на принятии и поддержке ребенка.

У Детского дома №5 на сегодняшний день есть свои достижения. В мае 2021 года мы закончили проект «Ресурсы для семьи» фонда Елены и Геннадия Тимченко, цель которого – совершенствование технологии комплексного сопровождения семей, переживающих кризис, снятие рисков социального сиротства и сохранения ребенка в кровной семье или возвращения в нее. За последние восемь лет это уже пятый грантовый проект, реализуемый нашей организацией.

Кроме того, мы участвуем в конкурсах различного уровня, где занимаем призовые места. Во только некоторые из них:

- в 2014 году Детский дом №5 одержал победу во Всероссийском конкурсе на лучшую постановку массовой физкультурно-спортивной работы

## Модель деятельности Детского дома №5



### Проблемы воспитанников и способы их решения

Проблемы воспитанников	Способы решения
Воспитанники проявляют пассивность и видимое безразличие к предлагаемым воспитателями формам самообразования и организации содержательного досуга	Провести педагогическую мастерскую для наработки эффективных форм активизации и мотивирования детей, привлечь к этой деятельности партнерские организации и добровольцев, готовых передавать свои навыки воспитанникам
Реализуя себя в условиях детского дома, дети не имеют возможности и навыков самореализации за пределами детского дома, а также после выпуска из учреждения	Создавать условия для самореализации детей, формировать персональные портфолио, выявлять и продвигать таланты детей как в стенах, так и за пределами детского дома (школа, секции, творческие объединения), в том числе в постинтернатный период
Несформированность потребности трудиться, иждивенчество, непонимание материальной стороны жизни, отношений собственности, ограниченность социального опыта, низкий уровень социального интеллекта и компетентности, неготовность к самостоятельной жизни	Организация дежурства в группах и на территории детского дома с распределением обязанностей с учетом интересов других людей, как в многодетной функциональной семье; вовлечение воспитанников в волонтерскую деятельность; участие в трудовых отрядах; предпрофессиональные пробы, поиск для подростков трудовых вакансий с оплатой труда согласно существующему законодательству

с детьми и подростками по месту учебы среди детских домов и школ-интернатов

- в 2016 году Детский дом №5 внесен во Всероссийский реестр «Лучшая коррекционная образовательная организация 2016 года», а разработанная нами «Модель воспитания» отмечена на Всероссийском конкурсе в номинации «За лучшую организацию воспитательной деятельности в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
- в декабре 2020 года наша практика наставничества «Вместе весело шагать» заняла третье место на краевом конкурсе наставнических практик. В качестве наставника воспитанника Даниила выступал наш социальный партнер Шевченко Елена Анатольевна, индивидуальный предприниматель, директор парикмахерской «Семейная». Сегодня Даниил в свои четырнадцать лет имеет ряд сертификатов и уже как парикмахер-стилист работает с клиентами

Возникают у нас и проблемы, над которыми мы работаем (таблица). Жизнь продолжается, появляются новые вызовы. Один из них – это молодые люди, не прижившиеся после выпуска из детского дома в учреждениях СПО, не нашедшие

работу и стабильный заработок, предоставленные сами себе после 18 лет в связи с завершением их пребывания в приемных семьях. У них масса проблем и, как правило, им негде жить, так как очередь на квартиру еще не подошла. Для них мы планируем открыть центр социально-психологической помощи «Безопасный дом». Надеемся, молодые люди из числа сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выпускники интернатных учреждений найдут в нем временный приют, а наши специалисты помогут им решить проблемы постинтернатной адаптации, найти постоянное жилье, справиться с зависимостями, устроиться на работу – сделают все возможное для того, чтобы выпускники детских домов, оказавшиеся в сложной жизненной ситуации, смогли успешно интегрироваться в жизнь современного общества.

**Светлана Геннадьевна ДРЫГИНА**, учитель английского языка  
МБОУ СОШ сельского поселения Лермонтовка Бикинского района  
Хабаровского края

## Решение конфликтных ситуаций с помощью интерактивных спектаклей форум-театра

Когда человек слышит в первый раз словосочетание «форум-театр», он думает о театре в классическом его понимании. Но в этом словосочетании присутствует и дополнительный компонент: «форум». Что же такое форум-театр?

Театр – это вид искусства, цель которого – отражение драматических произведений на сцене посредством действия, возникающего в процессе игры актеров. Форум – массовое собрание для обсуждения каких-либо насущных проблем. Форум-театр – это интерактивный метод, находящийся на стыке театра, педагогики и психологии, сутью которого является обсуждение проблемы или конфликта, которые представлены непрофессиональными актерами в мини-сценке с последующим предложением и проигрыванием варианта решения проблемы или разрешения конфликта. В основе форум-спектакля – реальные жизненные ситуации, разыгрываемые актерами.

Основоположителем техники является создатель народного театра Бразилии Августо Боаль. Суть его спектаклей заключалась в совместном со зрителями поиске решения проблемы или выхода из сложной жизненной ситуации. Данная методика сегодня широко используется как средство решения конфликтных ситуаций. Форум-театр помогает понять и развить эмоциональные сферы сознания (эмоциональный разум) и выработать креативный подход к решению проблем во взаимоотношениях людей. Спектакли нашего форум-театра отражают спорные ситуации, возникающие между учителями и учениками, между учениками, учениками и родителями, найти выход из этих ситуаций предстоит зрителям.

В театре нет сцены, разделяющей актеров и зрителей, есть тема и возможность выразить свое отношение к ней. Основой театральной постановки является проблемный вопрос, затрагивающий и актеров, и зрителей. Зрители в форум-театре занимают центральное место, не просто созерцая происходящее на сцене, а являясь непосредственными участниками действия. Чтобы лучше понять технологию форум-театра, нужно разобраться в его содержании и структуре.

Основной **целью** форум-театра является развитие навыков коммуникации в конфликтных ситуациях и позитивного их разрешения. Кроме того, театр учит противостоять различным угрозам, дает азы психологической грамотности, психической саморегуляции, развивает творческий потенциал, навыки, необходимые для уверенного поведения и преодоления затруднений в общении.

Приобретенные в процессе работы с интерактивной техникой форум-театра навыки сотрудничества в группе способствуют снижению агрессивности и враждебности подростков, улучшению их статуса в коллективе сверстников, снижают тревожность, формируют ожидание успеха и положительное отношение к жизненным перспективам. Специально организованная коммуникативная среда взаимодействия позволяет оптимизировать отношения подростков с родителями и учителями.

Интерактивные занятия по методике форум-театра позволяют участникам на несколько часов оказаться на месте своего ровесника, попавшего в конфликтную ситуацию, в игровой форме увидеть реакцию окружения и не только предложить и обсудить возможные модели поведения различных людей, вовлеченных в проблему, но и проиграть их. Используемые интерактивные методы дают возможность не только получить необходимые профилактические знания, но и позволяют прочувствовать и прожить их на глубинном психоэмоциональном уровне.

Это способствует запоминанию жизненно важной для подростка информации на долгий срок и создает устойчивую мотивацию к изменению своего отношения и поведения.

Форум-театр состоит из четырех функциональных компонентов: целевой аудитории, актеров, сценаристов и модератора. Рассмотрим их последовательно.

**Целевая аудитория** – все учащиеся нашей школы как зрители.

**Актеры** – учащиеся, члены форум-театра.

**Сценаристы** – руководитель театра при участии ребят. При разработке сценариев учитывается, что основой любого драматического действия является конфликт. В форум-театре сцена заканчивается на пике конфликта, который сознательно доводится до максимальной остроты. Решение конфликта не дается в сценарии, найти решение и показать его на сцене, а затем в жизни – задача аудитории, активных зрителей форум-театра.

**Модератор** – джокер, ведущий представление, посредник между зрителем-участником и актером. В нашем театре модератором является руководитель театра или подготовленный участник. Роль модератора заключается в организации процесса подготовки актеров, составлении и корректировании сценок, осуществлении работы с аудиторией во время показа.

Руководитель выполняет две основные функции: подготовка актеров и сценариев. Разработка сценариев начинается с обсуждения ситуаций нарушения прав, норм поведения, этики, угнетения, ссор, обид, которые произошли с участниками или свидетелями которых они стали. Например, разговор в семье о том, куда пойти учиться после школы, разговор с учителем о неэффективности отметки, разделении ответственности при выполнении какого-либо общественного поручения, разговор с родителями о выполнении домашних поручений.

Этап подготовки актерской группы занимает половину времени работы театра. Первое занятие начинаю с прогнозирования всего курса форум-театра, с осознания участниками, чего они хотят достичь в рамках этого курса и что им необходимо делать для достижения этих целей. Эти сведения записываются и сохраняются для рефлексии достижений.

При подготовке актеров ставятся цели развития актерского мастерства в традиционном понимании, а также навыков и способностей, необходимых для интерактивной работы, способности к импровизации, быстрому созданию и интерпретированию выразительных образов.

Каждое занятие состоит из нескольких этапов:

**1 этап. Разминка речевого аппарата – речевой тренинг.** Используем для разминки разогревающий массаж; артикуляционную гимнастику с упражнениями для губ, языка, со звуками, скороговорками, которые мы разучиваем в движении, в различных позах, с мячом или со скалкой; дыхательные упражнения. Школьным актерам очень нравятся упражнения на развитие диапазона голоса («Этажи», «Колокола», «Оркестр», «Чудо-лесенка» и другие).

**2 этап. Для выразительности действий, движений, пластики необходима работа с телом.** На этом этапе применяем актерские и психологические упражнения, разминки из те-

лесно-ориентированных систем, разогревающие упражнения, упражнения по работе с восприятием через различные анализаторы.

### **3 этап. Актерское мастерство.**

Этап включает в себя упражнения для развития способности к воображению, интерпретации и трансляции образов, интерактивные игры и рефлексии, театр статуй.

#### **Требования к упражнениям, которые мы считаем основными:**

- верить в предлагаемые обстоятельства
- быть серьезным при выполнении заданий
- внимательно и благожелательно относиться к тому, что делают другие

Игровые упражнения необходимо менять чаще, чтобы у обучающихся не пропал к ним интерес. Выбор упражнений и времени, затрачиваемого на их выполнение, зависит от задачи, поставленной на конкретное занятие. Разминка перед репетицией не превышает 20–40 минут (в зависимости от возраста детей).

Основной принцип актерского поведения на сцене: я виден, я слышен, я никому не мешаю.

Воспитать в учениках вкус к деятельности по созданию предлагаемых обстоятельств через упражнения, этюды, роли – одна из главных задач на этом этапе обучения. Формально составленные предлагаемые обстоятельства не дают никакой пищи для воображения, для оправдания и желания действовать. Их надо оживить воспоминаниями из собственной жизни, сделать важными для себя, интересными – найти способ увлечься ими. Чтобы дать толчок воображению для создания предлагаемых обстоятельств, провожу следующие упражнения:

«Оправдание места действия». Руководитель спрашивает участника: «Где ты сейчас находишься?» Тот называет какое-нибудь место (например, парк). «Рассказывай, как ты сюда попал». Участник подробно описывает обстоятельства и причины своего прихода в парк.



#### **Упражнение по развитию пластики актеров**

«Групповой рассказ». Один из участников начинает рассказывать какую-нибудь историю. Затем по знаку руководителя второй продолжает рассказ с того места, на котором остановился первый, далее третий продолжает рассказ второго, и так до тех пор, пока последний участник в группе не закончит рассказ. Это упражнение отлично тренирует внимание.

Этюд «Имитация» подразумевает подражание выступлениям актеров цирка, животных в зоопарке, исполнительской манере известных эстрадных певцов. Имитация выявляет острую характерность и воспитывает актерскую смелость.



### **Обсуждение нового финала представленной сценки**

Групповые этюды на развитие импровизационного самочувствия или чувства мизансцены («виден, слышен, не мешаю главному»).

*«Беспредметное действие с воображаемыми предметами»:* пришить пуговицу, поджарить яичницу, собрать чемодан и т.д. Особенно внимательно нужно следить за тем, чтобы у актеров все время оставалось ощущение формы, объема, веса воображаемого предмета.

*«Ожидание».* Каждому участнику предлагается сыграть разные варианты ожидания: друга, поезда, доктора. Остальные по небольшому этюду должны понять, какое ожидание представлено. Сам участник с помощью руководителя прослеживает, как менялось его внутреннее состояние в зависимости от объекта ожидания.

*«Новый финал».* Участники разбиваются на несколько групп. Каждая берет какой-то очень известный сюжет и пробует сделать другой финал. Этот этюд необходим для того, чтобы актерам было легче отказываться от стереотипов и свободнее идти на новые нетривиальные решения там, где, казалось бы, все уже сто раз известно из тех же уроков литературы.

Вторая часть занятий посвящена репетициям мизансцен и спектакля с использованием актерских техник.

Третья часть – театр-форум. Пространство комнаты делают похожим на

сцену со зрительным залом, участники поочередно представляют сценки, остальные, принимая на себя роль зрителей, предлагают возможные варианты замен, дополнений.

Например, сценка «Кем быть?». Три ситуации в рамках одной и той же проблемы. Проблемы детей, которые стоят перед выбором, и родителей, которые имеют свое представление о том, куда должен пойти учиться их ребенок. В основе – вопросы, которые возникают в голове у каждого старшеклассника: Куда поступать? Кем быть? Деньги или удовольствие должна приносить будущая профессия? Что скажет семья, если я сделаю неправильный выбор? И какой выбор правильный для меня?

После разбора ситуации разрабатывается сценарий спектакля или сценки.

### **Сценка «Ирония судьбы, или как вы все меня достали»**

*Настя:* ученица старших классов со сложным характером, надменная или избалованная.

*Катя:* ученица старших классов, также со сложным характером, любит подшучивать над другими, ее пылливый ум направлен в негативную сторону. Недолюбливает главную героиню (Ирочку).

*Ирочка:* добрая девочка, любит конфеты и пирожки, имеет избыточный вес. Над ней подтрунивают одноклассницы,

иногда обзывают ее. Ирочке это не нравится, но ответить обидчикам она не решается.

*СЦЕНКА: Катя и Настя сидят за партой и перешептываются громко – говорят про свою одноклассницу Ирочку. Ирочка сидит прямо перед ними и все слышит.*

*Катя: Ой, ты только посмотри, во что она одета! Наверное, за своими бабушками донашивает одежду.*

*Настя: Да уж... она ведь так с пятого класса ходит.*

*Катя: А помнишь, как она нам спать на математике не дала!*

*Настя: Что ей, сложно было списать дать? Очкарик! Нашлась тут самая умная. Сидит и про себя все тихонько знает, тихоня.*

*Катя: Звонок! Пойдем скорее в столовую, а то Ирка все плюшки съест.*

*Ирочка (одна в классе, говорит сама себе): Какие же вы подлые, я же все слышу! А может, я кушать хочу, голодная, откуда вы знаете? Да и помогать я вам не стану, вы меня еще больше обзывать будете (плачет).*

*(Меняется сцена, теперь действие происходит спустя 15 лет).*

*Настя: Ой, Катя, это ты?*

*Катя: Да, это я! (смеются).*

*Настя: А помнишь, с нами полненькая училась? Хвостики набекрень всегда были, в очках ходила, зубрила такая.*

*Катя: Ага, она еще все пирожки и плюшки съедала.*

*(Весь разговор Ира стоит рядом и все слышит, сейчас она постройневшая, выглядит даже лучше, чем ее бывшие одноклассницы).*

*Ирочка: Ира, ее зовут Ира!*

*Катя: Ой, это ты, Ир?!*

*Настя: Не узнали, богатой будешь! Слушай, да ты постройнела!*

*Ирочка: Да из-за вас у меня комплекс развился, и я начала в зал ходить, тренироваться.*

*Катя: Вот видишь, на пользу наши слова пошли (улыбается).*

*Ирочка: Да у вас души нет, как так можно издеваться над человеком?*

*(В перепалке участвуют все три героини одновременно. Ситуация накаляется, все говорит на повышенных тонах и доходят до пика недовольства. В этот момент ведущая останавливает сценку громким хлопком).*

*Джокер: Какая конфликтная ситуация, по вашему мнению, произошла? Верно, это социальный конфликт между тремя девушками. Можно ли было его предотвратить на ранней стадии? Даю вам 5 минут подумать и предложить свое решение конфликта.*

После этого актеры проигрывают сценку с самого начала. Во время игры ведущий может остановить действие, заменить одного из героев и проиграть сценку с предотвращенным конфликтом (проигрываем 5–7 раз).

### **Сценка «Иностранка»**

*Виола: девушка из Германии, которая не знает русского языка, но знакома со стереотипами. Стоит на остановке, разговаривает по телефону на родном языке и ждет автобус, чтобы доехать до колледжа.*

*Катя: современная девушка, стоит на остановке, ждет свой автобус. Для нее иностранцы не в диковинку, к ним она относится уважительно и уважает свою страну.*

*Димон: парень, который никогда не учил иностранные языки и наплевательски относится ко всем правилам хорошего тона. Не уважает личное пространство человека, не знает межкультурных особенностей общения с иностранцами.*

*СЦЕНКА: девушки на остановке ждут автобус. Они не знакомы друг с другом. На остановку приходит Дима и спрашивает иностранку:*

*Димон: Красотка, тут уже проехал 23 автобус?*

*Виола (с акцентом): Извините, я не говорю по-русски...*

*Димон: Да ладно! Вот это мне фортануло! Иностранка! Давай фото? Фото, понимаешь? (сует ей под нос камеру).*

*Виола (отходит, начинает переживать):* Извините, я не говорю по-русски...

*Димон:* Да ты чего боишься-то? Я не кусаюсь. Do you speak English – ха, как говорится!

*Катя:* Молодой человек, вы не понимаете, что пугаете девушку?

*Димон:* Ты что, самая умная? Стой себе спокойно, я что, к тебе лезу?

*Катя:* Можно сказать, и так. Мне неприятно смотреть, как вы пристаёте к человеку. Если в её стране к вам будут подходить такие же, как вы, и спрашивать на своём языке, а потом просить фото?

*Димон:* Ты вообще как тут нарисовалась? Иди, куда шла.

*Катя:* Ты не понимаешь, что это ненормальное поведение? Ты знаешь, что про нашу страну говорят? Здесь медведи, балалайки, да дураки, а ты своим поведением это подтверждаешь!

*Димон:* Отойди! (с издевкой) Не мешай культурному человеку общаться!

*Катя:* Сейчас прям! Это ни в какие рамки не лезет! Сам отойди!

*(Одновременно в перепалку вступают все три героя. Ситуация накаляется, все начинают повышать голос и доходят до пика недовольства. В этот момент ведущий останавливает сценку громким хлопком).*

*Джокер:* Какой конфликт, по вашему мнению, произошел? Верно, это межкультурный конфликт. Можно ли было его предотвратить?

Далее действие продолжается по аналогии с предыдущей сценкой.

Иногда проигрывание сцен с проблемной ситуацией несколько раз делается для того, чтобы любой зритель в любой момент времени мог сказать «стоп». Сценка останавливается, актеры замирают. Зритель, остановивший действие из-за возникшей у него идеи по решению проблемы, заменяет одного из актеров и пробует изменить ситуацию. Получается, что зрители активно влияют на ход развития событий.



**Репетиция спектакля**

Форум – интригующий театр. В сценке порой возникает гораздо больше вопросов, чем показывается зрителям. Поэтому мы иногда делаем паузы и начинаем обсуждать ситуацию, с целью разобраться в происходящем и найти позитивное решение.

Форум-театр – репетиция жизни, средство стимулирования учащихся к активной деятельности по овладению культурными нормами поведения, умению защищать свои права, улучшению коммуникации через изменение поведения. Задача театра – подтолкнуть зрителей к активному решению своих и общественных проблем. Методику форум-театра можно использовать в качестве средства решения конфликтных ситуаций.

Одно из самых важных достижений проекта – улучшение коммуникации между учащимися, педагогами и родителями, возможность смотреть на ситуацию вместе, предлагать варианты решения, учиться слушать друг друга. Спектакль позволяет каждому стать частью интерактивного театрального действия и найти лично для себя ответы на значимые, волнующие вопросы, научиться критически осмысливать произошедшее и противостоять возможным конфликтам.

**Светлана Николаевна ЛАТЫННИКОВА**, преподаватель физики и астрономии  
КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум»

## Цифровые технологии на уроках астрономии

В 2018 году в учебные учреждения вернули дисциплину «астрономия» и, на мой взгляд, очень своевременно. Почти двадцать лет астрономия незаслуженно была в тени, не преподавалась как отдельный предмет, что привело к печальным результатам – представление об окружающем мире в умах юного поколения обрастало разными домыслами и сенсациями, не имеющими ничего общего с реальной действительностью.

Поколение «без астрономии» получило свои «знания» в средствах массовой информации, которые часто искажают факты и преподносят их с точки зрения медийности, а не научности. Сложно отличить реальность от вымысла и яркий этому пример – растиражированная «сенсация» о календаре майя и конце света. Если бы у молодого поколения были фундаментальные знания в области астрономии, то не произошла бы массовая истерия по поводу «конца света».

Астрономия (от др.-греч. ἄστρον – «звезда» и νόμος – «закон») – наука о Вселенной, изучающая расположение, движение, структуру, происхождение и развитие небесных тел и систем. Астрономия как одна из самых наглядных и красивых наук, в первую очередь, базируется на наблюдениях. При изучении астрономии можно выделить несколько возникающих трудностей, которые напрямую влияют на заинтересованность обучающихся предметом:

- в России функционирует небольшое количество образовательных организаций, которые располагают оборудованием для наблюдения за небесными телами
- большую часть наблюдений следует проводить в ночное время, при свете дня можно увидеть лишь одно небесное тело – Солнце, и только с использованием солнечного светофильтра, а также разглядеть кратеры на Луне. Соответственно, возможность показать всю картину неба обучающимся сильно сокращается

Если в XX веке для показа Вселенной потребовалась бы организованная поездка за город с ночевкой, то в XXI веке это можно сделать с помощью электронных устройств, не выходя из дома или из кабинета в учебном заведении.

Поколение современных студентов – это поколение, для которых электронные устройства являются обязательными элементами жизненного пространства. В основном использование телефонов, планшетов, компьютеров и ноутбуков носит развлекательный характер.

Согласно ФГОС СПО, образовательная организация должна предусматривать в целях реализации компетентностного подхода использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся. Задача педагога в наши дни состоит не только в профессиональном преподавании своего предмета, но и в привлечении цифровых технологий в процесс обучения.

В преподавании астрономии использую 6 электронных ресурсов. Все приложения, рассмотренные ниже, можно скачать в Google Play Market для Android, либо в Apple Store для IOS.

**1.** Для смартфонов и планшетов Android приложение **Star Walk 2** – интерактивный атлас звездного неба, инструментальный для наблюдения за расположением звезд, планет, созвездий,

спутников и других космических объектов на дисплее смартфона или планшета. В нем обучающиеся смогут увидеть название и расположение всех звезд и галактик, а также почитать информацию о них. В приложении есть изображения созвездий и их история.

Для того чтобы увидеть отображение карты участка на экране со всеми объектами в реальном времени, необходимо направить камеру электронного устройства на любой участок неба. Если переместить камеру, карта будет синхронно обновляться вслед за передвижением.

**2.** С помощью приложения **Plickers** можно провести фронтальный опрос, сделать непрерывный мониторинг знаний, который займет несколько минут от урока. Использование Plickers улучшает обратную связь между преподавателем и студентами.

**3.** Приложение **Smart tools** позволяет сделать электронное устройство прибором – таким, как линейка, уровень, дальномер, высотомер, измеритель шума, люксметр, детектор металла.

**4.** Программа **Stellarium** – это свободный виртуальный планетарий с открытым исходным кодом, доступный в соответствии с GNU General Public License для платформ Linux, macOS, Microsoft Windows, Symbian, Android и iOS, а также MeeGo. Данную программу можно применять на парах в совокупности с мультимедийным проектором и интерактивной доской. Обучающиеся также могут работать с этой программой дома, при наличии компьютера.

**5.** Интернет-ресурсы «**Астронет**» и «**Астрономия.РФ**» предназначены для общения и распространения различной научной информации, связанной с астрономией, а также содержат различные новости, статьи, календарь астрономических наблюдений.

**6.** Программа **Power Point** – инструмент, который позволит подготовить материалы в форме презентаций. Затем данные материалы можно использовать для презентаций уроков или тестов, защиты проектов.

В сравнении эффекта от использования данных приложений участвовали



две группы студентов первого курса с одинаковыми знаниями в области астрономии. Первая группа установила приложения Star Walk 2, Plickers, а также Smart tools. Вторая группа обучалась по картинкам из учебника. Через две недели был проведен контрольный срез знаний: у первой группы студентов качество знаний и заинтересованность были в разы выше (из 25 студентов с заданиями справились 23), чем у второй группы (из 24 студентов справились только 15). Отсюда можно сделать вывод: использование приложений в обучающей деятельности носит положительный характер и напрямую влияет на заинтересованность и качество знаний студентов. Поэтому в дальнейшей работе этот опыт был распространен и на остальные группы студентов.

Астрономия играет решающую роль в формировании естественнонаучной картины мира, оказывает влияние на мировоззрение студента. Благодаря астрономическим открытиям и исследованиям человек имеет представление о своем месте во Вселенной, влиянии космоса на нашу жизнь. Данные приложения и сервисы помогут студенту и преподавателю во всестороннем изучении интереснейшей науки – астрономии.

**Анна Александровна ЗДАНЕВИЧ**, преподаватель специальных дисциплин  
КГБ ПОУ «Хабаровский автомеханический колледж»

## Виртуальная экскурсия – инновационная форма ранней профориентации

Виртуальная экскурсия является одной из эффективных форм использования инновационных технологий при развивающем обучении. Достоинства данных экскурсий в том, что любой человек сам отбирает нужный материал, составляет необходимый маршрут, изменяет содержание согласно поставленным целям. Составляющими данной экскурсии могут выступать видео, звуковые файлы, анимация, а также репродукции картин, изображения природы, портреты, фотографии.

На смену обычной традиционной экскурсии пришла интерактивная виртуальная экскурсия. Виртуальная экскурсия является новым видом экскурсии и отличается от реальной экскурсии виртуальным отображением реально существующих объектов.

В Хабаровском автомеханическом колледже ведется подготовка по 13-ти специальностям и 3-м профессиям, одна из которых – «Страховое дело». При выборе профессии ученики 9–11-х классов недостаточно свободно ориентируются в данной специальности и слабо представляют место будущей своей работы, поэтому виртуальная экскурсия поможет им сделать осознанный выбор.

Площадкой по созданию виртуальной экскурсии стала страховая компания ПАО СК «Росгосстрах» в Хабаровском крае – социальный партнер колледжа.

Работа над проектом осуществлялась в несколько этапов.

1. Исследовательский этап. Изучение выбранного объекта, анализ источников информации, разработка содержания

проекта, накопление цифровой базы по объекту исследования.

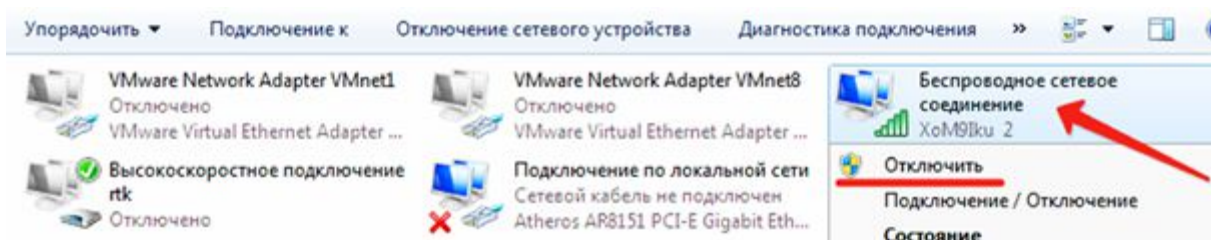
2. Созидательный этап. Составление виртуальной экскурсии на основе полученных и обработанных материалов. Формирование виртуального образа объекта с помощью компьютера.

3. Этап презентации созданного экскурсионного продукта.

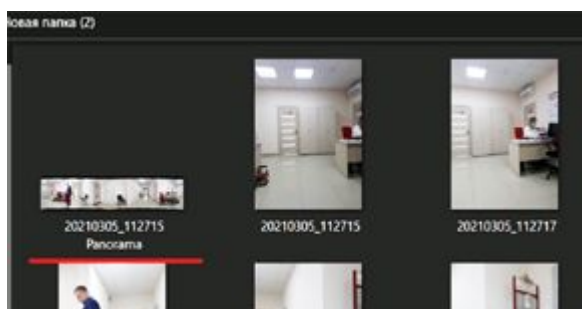
Прежде чем приступить, нужно подготовить все самое необходимое, дабы в дальнейшем не отвлекаться и сконцентрироваться исключительно на создании экскурсии:

**Шаг 1.** Скачиваем из Интернета программный продукт Kolor Panotour Pro 2.5.1. В принципе можно пользоваться любой версией выше 2.0. С выходом обновлений интерфейс принципиальных изменений не претерпел. После загрузки отключаем Интернет на компьютере и антивирус.

**Шаг 2.** Запускаем установочный файл, соответствующий разрядности операционной системы, и во всех окнах ждем на «Далее».



**Загрузка и установка Panotour Pro**



**Создание панорамы**

**Шаг 3.** На рабочем столе находим ярлык Kolor Panotour Pro 2.5 и, запустив программу, нажимаем на кнопку «Зарегистрировать».

**Шаг 4.** В скачанной нами папке с установкой есть файл Serial.txt. Берем из него e-mail и ключ для активации программы.

**Шаг 5.** Заносим эти данные в соответствующие поля и ждем «Ок». Если все сделано верно, то увидим сообщение о том, что регистрация состоялась. Ждем на «Ок» и переходим непосредственно к подготовке графических материалов.

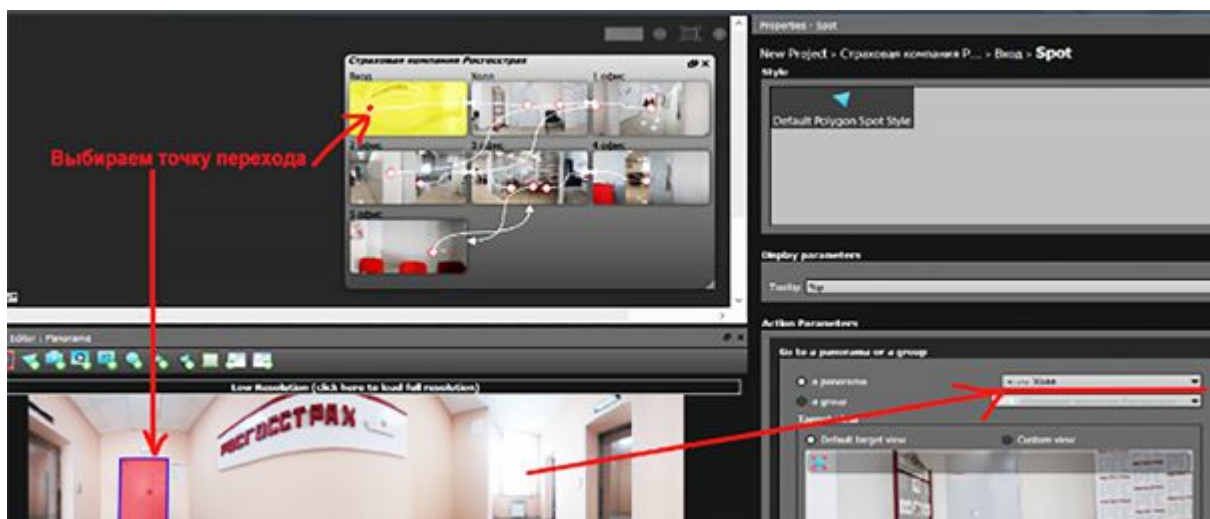
Далее необходимо подготовить склеенные картинки панорам для создания тура. Создание панорам обычно проходит в несколько этапов. Первым делом необходимо подготовить фотографии. Для этого понадобится фотоаппарат или смартфон. Закрепляем устройство на штативе и производим съемку вокруг своей оси. Чем меньше шаг, тем качественней получится панорама. Очень важно производить все действия именно со штативом. С рук отснять качественный

материал вряд ли получится.

По итогу должна получиться папка с подобными фотографиями. Далее необходимо сшить все эти снимки в единую панораму. Для этого воспользуемся популярным программным продуктом PTGui Pro.

Запускаем файл fo-pt10.exe и во всех окнах кликаем на Next. Дожидаемся окончания процесса установки и ждем Finish. Далее нужно запретить программе выходить на родной сайт и проверять статус активации. Запускаем одноименный ярлык на рабочем столе, принимаем лицензионное соглашение и в окне регистрации копируем данные. Переходим к установке Pano2VR. Данная «софтина» позволяет создавать из простых JPG-шных картинок 3D-панорамы. Из папки «Pano2VR Pro v4.5.0.10633 Final» запускаем файл установки в зависимости от разрядности операционной системы. Следующим шагом является активация программы. Для активации Pano2VR достаточно заменить один файл в папке с установленной программой. Приступаем непосредственно к первому этапу работ – склейке фотографий в панорамы. Открываем ярлык PTGui и ждем на кнопку Load images.... Выделяем все фото из папки и ждем «Открыть». После загрузки всех фотографий кликаем на кнопку Align images и ждем, пока программа обработает каждое изображение и составит единую панораму.

Теперь переходим к сохранению 3D-панорамы. Для этого в разделе «Экспорт» выбираем в качестве формата Flash и ждем «Добавить». Соглашаемся на



**Создание точек перехода**

экспорт файла. Указываем корневую папку с исходными фотографиями. Дождавшись сохранения тура, заходим в папку Output и ищем файл с расширением SWF. Двигая курсором, можно оглядеться вокруг себя. Так на наших глазах простой набор фотографий за 10 минут превратился в прекрасную 3D-панораму.

Если делать виртуальный тур по одному зданию, то логичнее всего разделить панорамки с кабинетами на этажи. Для этого возвращаемся во вкладку Tour и, выделив все изображения, нажимаем правую кнопку. Выбираем merge in a group, что означает «объединить в группу». Далее присваиваем имя нашей группе. Возвращаемся к вкладке Style и удаляем слева пункт Panorama Menu, нажав на крестик. Далее справа выбираем из списка Menu-Panorama Combobox и кликаем на него два раза левой кнопкой, тем самым добавляя данную фичу в список стилей. Выбрав ее, слева настраиваем позицию, в которой будут расположены на экране названия кабинетов. Затем задаем настройку, отвечающую за вывод названий групп и самих панорам. Это удобно, когда в здании много этажей. Далее добавляем «хотспоты». Хотспоты – это такие точки для переходов между панорамами. Для их добавления нам потребуется перейти во вкладку Tour и, выбрав первую панораму коридора на панели хотспотов, указать на значок Add polygon. Теперь очень аккуратно выделяем области для переходов. В данном случае это будут двери кабинетов. Далее внимательно выбираем точки переходов и указываем к каким кабинетам они относятся.

Добавим карту. Во вкладке Tour выбираем Floor Map и указываем путь к нашему поэтажному плану. Теперь, пользуясь инструментом Add Point, наносим на карту точки, соответствующие нашему нахождению в пространстве во время фотосессии. Не забываем присвоить каждой точке на карте соответствующую локацию. В нашем случае это кабинеты и коридор. Теперь нужно этот самый поэтажный план добавить в экскурсию и настроить. Для этого в уже полюбившейся вкладке Style добавляем с правой панели пункт Maps-Floor plan и выполняем следующие действия: перво-наперво выберем



### Демонстрация виртуального тура

месторасположение на экране и отступ от края. В настройках Spots задаем для красоты пульсирующую анимацию и включаем параметр, отвечающий за отображения названия меток при наведении курсором. Ниже активируем радар и настраиваем для него цветовую гамму. И последнее в этом пункте – включение функции автоподгона нашего плана под размер контейнера, указанный выше. Это очень важный момент. Если про это забыть, то все будет смотреться криво и косо. Для этого жмем на кнопку «Собрать тур» и, дождавшись сборки, кликаем на привычный зеленый значок Play. В итоге открывается виртуальный тур.

Таким образом, нам удалось сделать полноценную экскурсию (<http://p592662.ihc.xyz/Solotkova9.html>). Зная данный алгоритм, можно по аналогии реализовать такой тур по всему зданию.

Приоритетом использования виртуальной экскурсии в учебном процессе является то, что она радикально преобразовывает принцип наглядности, создавая подобие реальных объектов за счет информационного моделирования. В итоге обучающийся получает более сильный личный опыт в зрительном, слуховом, осязательном, обонятельном восприятии, в осуществлении действий, как и при реальном взаимодействии с подобными ситуациями. Виртуальная экскурсия, конечно, не заменит личное присутствие, но позволит получить полное впечатление о будущем рабочем месте в страховой компании. Для страховой компании ПАО СК «Росгосстрах» данная разработка – это уникальная возможность познакомиться клиентов компании с основными подразделениями, дать возможность прогуляться по офису, представить страховую компанию, оценить ее возможности.

**Наталья Николаевна ГЫРЫЛОВА**, преподаватель экономики  
КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум»

## Практическая работа – инструмент повышения экономической грамотности

Реалии рыночной экономики стали неотъемлемой частью современной жизни. Ориентированность молодежи на успех и карьерный рост требует экономической грамотности, финансового рационального поведения, умений ориентироваться в экономических ситуациях, защищать свои права потребителей экономических услуг.

Одна из задач образовательного учреждения – повысить финансовую грамотность молодежи, оказать содействие в формировании эффективного финансового поведения будущих специалистов. В техникуме данная задача решается с помощью реализации образовательных мероприятий и мероприятий вне сетки учебного времени.

В рамках изучения учебной дисциплины «Экономика» студенты первого курса выполняют **практические работы на следующие темы:**

- **«Бюджет семьи. Источники доходов и расходов семьи»**

Цель: научиться планировать семейный бюджет, уметь принимать правильные финансовые решения, определять доходы и расходы семейного бюджета. Занятие предполагает выполнение заданий по парам. Выполнение заданий обучающихся начинают с повторения темы и составления ответов на вопросы: что такое семейный бюджет; каковы статьи доходов и расходов семьи; о чем говорит «закон Энгеля»? В следующем задании предлагаются статьи расходов семьи за две недели, ставится задача: рассчитать структуру расходов семьи в процентах за одну неделю января и мая, проанализировать, как меняется структура расходов семьи, если доходы возрастают. Студенты составляют таблицу своих расходов по статьям: питание в техникуме и расходы на транспорт в период обучения. Таблица отражает расходы на неделю, месяц и на 10 месяцев обучения в техникуме. Студенты анализируют финансовые затраты, понимая рациональность своих расходов. В качестве продолже-

ния этой работы обучающимся рекомендуется просчитать вместе с родителями все затраты семьи на их обучение за месяц. Следующее задание практической работы касается кредитных отношений: сколько денег необходимо вернуть через год, если взять в банке кредиты на год под определенные проценты? Студенты показывают свои расчеты, анализируют: стоит или не стоит брать кредит, и какой кредит выгоднее. В конце занятия обучающиеся проверяют работы друг друга и оценивают их по заданным критериям. Такая парная работа интересна обучающимся, так как она касается непосредственно их финансов, учит просчитывать расходы и доходы семьи.

- **«Спрос, предложение, равновесная цена»**

Цель: уметь определять рыночную цену на графике кривых спроса и предложения, используя график, научиться понимать движение спроса и предложения. Провести анализ SWOT (strengths – сила, weaknesses – слабость, opportunities – возможности, threats – угрозы) как анализ сильных и слабых сторон ценообразования. Данная практическая работа дает возможность доказать работу законов спроса и предложения на рынке. Математически понимать при помощи графиков как образуется рыночная цена.

- **«Типы экономических систем»**

Цель: научиться отличать типы экономических систем, уметь давать характеристику экономическим системам хозяйствования, определять преимущества и недостатки экономических систем. Обучающиеся составляют характеристики

экономических систем (традиционной, административно-командной, рыночной и смешанной), отмечая основополагающие черты. Выполняют ситуационные задания по определению типа экономической системы, исправляют ошибки в представленном тексте, делают вывод и анализ проведенной работы, что дает возможность обучающимся различать методы ведения хозяйства в экономике и ориентироваться в экономических проблемах.

• **«Экономика предприятия: цели, организационные формы»**

Цель: приобретение навыков определения организационно-правовых форм предприятия. Обучающиеся рассматривают общие сведения об участниках коммерческой деятельности. Дают определения понятиям: предприятие, физическое и юридическое лицо, статус юридического лица, организационно-правовые формы ведения бизнеса. Решают логические и математические задачи, касающиеся индивидуального предпринимательства и муниципального торгового предприятия. Проходят тестирование, связанное с организацией производства и его основными показателями. В конце практической работы студенты выполняют задание: найти антонимы понятий и определений, которые непосредственно связаны с темой практической работы. Практическая работа дает более глубокое понимание организационно-правовых форм предприятия.

• **«Политика государства в области занятости»**

Цель: научиться определять статус занятости населения, уровни безработицы, заработную плату. В практической работе студенты оперируют такими понятиями, как экономически активное и неактивное население, коэффициент занятости, естественный уровень безработицы, государственная политика в области занятости и другими. Выполняют задания по определению статуса лиц, уровня занятости трудовых ресурсов. Рассчитывают и анализируют численность безработных и фактический уровень безработицы в рассматриваемом периоде. Решают задачи на вычисление заработной платы, состоящей из комбинированных форм оплаты труда наемного работника. Практическая работа дает возможность обучающимся оценивать

уровни занятости и безработицы в регионе, стране; понять политику государства в области занятости населения; получить навык расчета заработной платы.

• **«Налоги и налогообложение»**

Цель: научиться определять основные виды налогов, направления налоговой политики. Обучающиеся рассматривают основные виды налогов Российской Федерации по виду объектов налогообложения и целевого использования, по размеру налоговой ставки, автономные налоги; основные направления налоговой политики в РФ. Определяют права и обязанности налогоплательщиков. Решают задачи на определение средней и предельной ставок налога и тестовое задание по данной теме. Практическая работа учит определять виды налогов и понимать устройство налоговой системы.

• **«Международная торговля – индикатор интеграции национальных экономик»**

Цель: научиться определять особенности международной торговли, сдвиги в мировой экономике, ВВП, ЧНП, НД. Обучающиеся рассматривают систему международных товарно-денежных отношений, складывающихся из внешней торговли стран мира. Определяют преимущественные условия участия стран в международной торговле, номинальный и реальный валовой национальный продукт, национальный доход, чистый национальный доход. Проводят расчет и анализ основных макроэкономических показателей. Выполняют задание по структуре торговли товарами, оперируя понятиями: экспорт, бартер, реимпорт, встречная торговля, реэкспорт, импорт. Практическая работа учит разбираться в сложностях международной торговли, определять преимущественные торговые интересы России.

Развитие рыночных технологий, вхождение России в мировое рыночное пространство требует экономической грамотности подрастающего поколения. Под экономической грамотностью понимается достаточный уровень знаний и навыков человека в сфере экономических отношений. Практические работы по курсу «Экономика» помогают обучающимся правильно оценивать ситуации и принимать верные экономические решения.

**Людмила Анатольевна ШУЛЬГА**, преподаватель бухгалтерского учета  
КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум»

## Опыт проведения демонстрационного экзамена по специальности «Экономика и бухгалтерский учет»

Введение демонстрационного экзамена предоставляет обучающемуся возможность показать себя в качестве квалифицированного специалиста, определить уровень соответствия запросам работодателей. Выпускник демонстрирует свои знания, умения, навыки и соответствие будущей профессии.

Защита ВКР не отражает практические навыки будущего специалиста, а демонстрационный экзамен дает возможность работодателям оценить уровень освоения обучающимися профессиональных и общих компетенций. Демонстрационный экзамен – это форма независимой оценки качества подготовки кадров.

Экзамен проводится по стандартам WorldSkills и позволяет смоделировать реальные производственные условия, провести независимую экспертную оценку. Для обучающихся это не простой экзамен, это подтверждение квалификации в соответствии с международными стандартами. Оценка результатов выполнения заданий демонстрационного экзамена осуществляется сертифицированными экспертами WorldSkills.

Предметно-цикловой комиссией учетно-экономических дисциплин Хабаровского торгово-экономического техникума разработана программа итоговой аттестации, в которую включены следующие вопросы:

- основные требования к порядку проведения демонстрационного экзамена – государственной итоговой аттестации
- порядок проведения государственной итоговой аттестации для выпускников из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья
- шкала приведения балловой системы к оценочной
- порядок подачи и рассмотрения апелляций

- оценка качества освоения программы подготовки специалистов среднего звена

Если говорить о порядке проведения демонстрационного экзамена, то обучающиеся и эксперты перед проведением экзамена обязаны зарегистрироваться в электронной системе мониторинга, сбора и обработки данных – eSim. В день С-1 организуется жеребьевка по распределению рабочих мест. Итоги жеребьевки фиксируются отдельным документом. Затем проводится инструктаж по охране труда и технике безопасности для участников и членов экспертной группы под роспись. Обучающихся знакомят с подробной информацией о регламенте проведения экзамена, с экзаменационным заданием, а также правилами поведения во время демонстрационного экзамена. В день С-1 обучающиеся получают распечатанные материалы по каждому модулю, знакомятся с их содержанием, могут задать уточняющиеся вопросы и запросить дополнительную информацию. В процессе выполнения задания обучающийся может использовать справочно-правовые системы.

В экзаменационный день обучающиеся выполняют задания по двум модулям:

- текущий учет хозяйственных операций и группировка данных
- составление бухгалтерской (финансовой) отчетности и ее анализ

В рамках модуля 1 обучающимся предлагается профессиональная задача, на основании данных которой необходимо провести полный учет всех хозяйственных

операций производственного предприятия. По итогам решения модуля необходимо создать пакет документации, который должен включать учетную политику организации, первичные и сводные учетные документы организации, включая все необходимые пояснения и расчеты, учетные регистры (ОСВ, ОСВ по счетам 20, 26, 43, анализ счета 91.02).

В рамках модуля 2 «Составление финансовой отчетности и ее анализ» обучающимся предлагается другая специальная задача, на основании данных которой необходимо составить и проанализировать бухгалтерскую отчетность торгового предприятия, сделать выводы и разработать предложения по улучшению деятельности организации. По итогам решения модуля экзаменуемый создает пакет документации, включающий финансовую отчетность организации с необходимыми пояснениями; расчеты по результатам анализа финансовой отчетности в виде аналитических таблиц; отчет по результатам проведенного анализа финансовой отчетности с обоснованием мероприятий для улучшения финансовой эффективности организации и ее финансового положения.

Исходные данные для модулей являются закрытой частью задания и предъявляются обучающимся непосредственно в день С-1.

Пользуясь программой «1С: Предприятие 8.3» и справочно-правовыми системами, обучающиеся решают практическую ситуацию, оформляют первичные документы, формируют записи в бухгалтерском учете, составляют и анализируют бухгалтерскую отчетность, соответствующую условию задания.

Порядок проведения демонстрационного экзамена определяется оценочными материалами, разработанными союзом WorldSkills, который устанавливает последовательность выполнения комплексного практического задания. Оценочные материалы содержат 4 комплекта оценочной документации, которые отличаются по продолжительности времени для выполнения задания, наименованием разделов WSSS в соответствии со Спецификацией стандарта компетенции №R41 «Бухгалтерский учет» (WorldSkills Standards Specifications, WSSS) и максимально возможным

количеством баллов для оценки качества подготовки выпускников.

Комплект оценочной документации содержит:

- инструкцию по охране труда и технике безопасности
- паспорт комплекта оценочной документации (КОД) №1.1 по компетенции №R 41 «Бухгалтерский учет»
- задание для демонстрационного экзамена
- примерный план работы центра проведения демонстрационного экзамена
- план застройки площадки для проведения экзамена

Инструкция по охране труда и технике безопасности включает время начала и окончания экзамена, требования охраны труда к участникам и экспертам, обязанности участников и экспертов по охране труда, общие правила поведения во время выполнения экзаменационных заданий на территории площадки, основные требования санитарии и личной гигиены, а также требования охраны труда перед началом выполнения работ и во время выполнения работ.

Паспорт комплекта оценочной документации включает время продолжительности экзамена – 6 часов и перечень знаний, умений, навыков в соответствии со Спецификацией стандарта компетенции №R41 «Бухгалтерский учет» (WorldSkills Standards Specifications, WSSS). Каждый раздел Спецификации стандарта (их всего 4) содержит информацию о том, что специалист должен знать, понимать и уметь. В паспорте КОДа указан формат демонстрационного экзамена – очный и форма участия – индивидуальная. В разделах спецификации стандарта выделен процент важности каждого раздела в общем комплекте оценочной документации.

Паспорт комплекта оценочной документации содержит оценочную ведомость, где определяются критерии оценки и количество начисляемых баллов. В паспорте КОДа также указано количество экспертов, участвующих в оценке выполнения задания, минимальное количество рабочих мест на площадке, список оборудования и материалов, запрещенных на площадке.

Задание для демонстрационного экзамена включает два модуля с описанием работ.

Примерный план работы центра проведения демонстрационного экзамена – это перечень мероприятий, проводимых в подготовительный день и день экзамена с указанием времени проведения. Расписание плана работы производится для каждой подгруппы. Согласно заявке, площадка техникума рассчитана на 10 человек. Выполненные экзаменационные задания оцениваются в соответствии со схемой начисления баллов, разработанной союзом WorldSkills Russia. Баллы, выставленные членами экспертной группы, переносятся из рукописных оценочных ведомостей в систему CIS по мере осуществления процедуры оценки. После выставления оценок в оценочные ведомости система CIS блокируется.

После всех оценочных процедур проводится итоговое заседание экспертной группы, во время которого осуществляется сверка распечатанных результатов с рукописными оценочными ведомостями. Результатом работы экспертной комиссии является итоговый протокол заседания экспертной комиссии, в котором фиксируется общий перечень участников, сумма баллов по каждому участнику за выполненное задание экзамена. Все необходимые бланки и формы формируются через систему CIS.

Для успешной сдачи демонстрационного экзамена предусмотрена подготовка обучающихся в программе «1С: Предприятие 8.3» на занятиях по МДК 01.01 «Практические основы бухгалтерского учета активов организации», МДК 02.01 «Практические основы бухгалтерского учета источников формирования активов организации» и МДК 04.01 «Технология составления бухгалтерской отчетности», а также дополнительная подготовка во время прохождения учебных практик и изучение дисциплины «Информационные технологии в профессиональной деятельности». На этих занятиях прорабатывается примерный алгоритм выполнения задания по каждому модулю. В рамках модуля «Текущий учет» отрабатываются вопросы разработки учетной политики организации, формирования первичных документов по хозяйственным

операциям, формирования стоимости объектов внеоборотных активов. Также производятся расчеты по оплате труда, определяется себестоимость выпускаемой продукции и оказываемых услуг, рассчитывается финансовый результат деятельности организации, формируются регистры по счетам бухгалтерского учета за отчетный период. В рамках модуля «Составление финансовой отчетности и ее анализ» производятся операции по закрытию записей по счетам бухгалтерского учета, формируется и анализируется бухгалтерская отчетность, определяются и обосновываются мероприятия для улучшения финансовой эффективности организации и ее финансового положения.

В Хабаровском торгово-экономическом техникуме впервые демонстрационный экзамен проводился в 2020 году на заочном отделении. Все участники демонстрационного экзамена справились с заданием и показали неплохой уровень знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций по всем критериям и получили паспорт компетенций (Skills Passport). Опыт проведения демонстрационного экзамена групп заочного отделения, а также студентов других техникумов, показывает недостаточную подготовку обучающихся в работе со специализированной программой бухгалтерского учета «1С: Предприятие 8.3.» и недостаточное знание методов анализа показателей финансовой отчетности.

Проведение демонстрационного экзамена является весьма эффективным мероприятием, так как в современных условиях значительно повышаются требования к квалификации будущего специалиста. Такой вид экзамена серьезно повышает мотивацию к обучению, вовлекает студентов в решение производственных практических задач. Происходит постоянное и непрерывное сотрудничество учебного учреждения с работодателями, что помогает представлять требования, предъявляемые к программе обучения. Во время трудоустройства выпускник предъявивший паспорт компетенций и получивший большее число баллов, имеет больше шансов быть приглашенным на выгодную и интересную работу.



