

Федеральное агентство железнодорожного транспорта
ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»
Медицинский колледж железнодорожного транспорта

Наставничество в медицинском образовании
Материалы I межрегиональной заочной педагогической
конференции



2023 г.

г. Иркутск

Материалы I межрегиональной заочной педагогической конференции
«Наставничество в медицинском образовании» - Иркутск, 2023

Содержание

СЕКЦИЯ:

МОДЕЛИ И УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Вологжина В.С. Роль наставника проектной деятельности в подготовке специалиста в сфере здравоохранения.....	3
Дудорова В.В. Модель наставничества «педагог-студент» как современная форма подготовки специалистов-профессионалов в сфере здравоохранения	8
Жаркова О.Б. Наставничество как эффективный механизм сопровождения научно-исследовательской работы студентов	12
Курбатова Д.С. Организация процесса адаптации начинающих преподавателей	17
Леонтьева Р.Н. Таланты в программе наставничества. Искусство обучения	19
Маншеева Ж.Б., Черепанова А.А. Роль наставничества в процессе подготовки фельдшера	25
Пашкова А.Н. Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам в сфере здравоохранения	30
Усманова С.В. Модель «Партнёрское наставничество» как успешная практика наставничества в образовательной организации	34
Чернявская С.А. Наставничество как инструмент повышения качества образования.....	38

СЕКЦИЯ:

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Барканова Е.М. Наставничество как путь профессионализма молодого педагога	43
Иванова О.В. Роль наставничества в профессиональных образовательных организациях.....	46
Казаринова Н.А., Родионова Н.А. Практический опыт педагогического дуэта	51
Карпец Е.В. Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования	55

Козулина М.Д. Организация наставничества педагогов в условиях современного образования	59
Комолкина О.И. Наставничество как эффективный ресурс для развития педагога	64
Кучмакра И.П. Наставничество – это дорога с двусторонним движением	69
Сокольникова Г.А. Наставничество как эффективный ресурс развития педагога	72

СЕКЦИЯ:

МОДЕЛИ И УСПЕШНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

РОЛЬ НАСТАВНИКА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Вероника Сергеевна Вологжина
Областное государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Братский медицинский колледж», г. Братск,
Иркутская область*

Сегодня важным аспектом деятельности образовательного учреждения является организация проектной деятельности слушателей, направленной на формирование и повышение их профессиональной компетентности. Наставничество является неотъемлемой частью такой работы, основной целью его является помощь обучающемуся в раскрытии и реализации его потенциала, коммуникативных и управленческих умений, личностных качеств, в создании комфортной психологической среды. Особенность деятельности наставника в проектной деятельности обучающихся на отделении Лечебное дело в ОГБПОУ БМК заключается в том, что она реализуется одновременно в трех основных сферах деятельности – педагогической, проектной и профильной профессиональной. Наставник – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Ключевое значение имеет, то, что наставник передает свой личный опыт, а не только имеющиеся представления об этом опыте. Кроме того, на наставнике лежит и ответственность по сопровождению проектной деятельности в виде помощи в реализации проектов с административной, методической, экспертной, материально-технической сторон. Таким образом, наставником в проектной деятельности должен выступать преподаватель, имеющий опыт профильной профессиональной, проектной и педагогической деятельности, передающий свой опыт всем участникам проекта.

Целесообразно выделить некоторые позиции, которые может занимать преподаватель при организации наставничества в проектной деятельности. Каждая из них имеет как свои плюсы, так и минусы. Чем больше вариантов деятельности наставник способен осуществлять, тем больше он может дать студенту.

1. Педагогическая позиция. Фокус направлен на рост. Активно применяются педагогические технологии, в том числе личностного роста. В ситуациях выбора между продуктовой составляющей проекта или роста человека чаще выбирает личностный рост. Большое внимание уделяется осознанности и рефлексии в процессе деятельности.

2. Модераторско-фасилитаторская позиция. В фокусе – ценность выстраивания самого процесса проектной деятельности обучающимся. Есть убеждение и понимание того, что процесс может «вытянуть» участника на новый уровень. Чаще всего рефлексия основывается на задаче понять процессную логику, отслеживании сроков выполнения задач.

3. Тренерская позиция. Здесь наставник более всего делает упор на достижение победы. «Натаскивает» до нужного уровня скиллы студента для успешного завершения проекта. Часто эту позицию занимают наставники, готовя команды для участия в WorldSkills, в конкурсах профессионального мастерства.

4. Позиция маршрутизатора. Она характерна для преподавателя, который грамотно, аккуратно и бережно работает с зоной ближайшего развития, выстраивая траекторию личностного роста студента. При рефлексии обязательно обращается к качественной оценке достижений, сравнивая с предыдущим состоянием и уровнем роста. Эта позиция часто нужна наставнику для работы с «выпадающими» или «опережающими» процесс участниками команд.

5. Инструкторская позиция. Очень часто наставнику приходится «закрывать» пробелы или устраивать «ликбезы» для организации проектно-исследовательской деятельности, используются преподавательские навыки, дидактические приемы. Данная позиция является преподавательской, так как в фокусе — передача знаниевого компонента.

6. Хаб-позиция. Ценность наставника в этом варианте заключается в построении системы связей и умении пользоваться этими связями в нужный момент, наставник переносит контексты из одной культуры в другую, поэтому способен к интеграции.

7. Экспертная позиция. Эту позицию может «держат» наставник, который держит норму профессиональной деятельности, он «более практикоориентирован», чем классический преподаватель. Рефлексия с такими наставниками может показать связность с профессиональной деятельностью, возможные «разрывы» и направления развития проектных замыслов и способов решений.

8. Методологическая позиция. Наставник в этой позиции обладает системным видением картины в целом, хорошо моделирует процессы и логику развития проекта, активно использует схемы, алгоритмы, проектирование. На

рефлексии может помочь студенту «посмотреть» на свою деятельность «со стороны», выйти в сферу осознанности по поводу норм деятельности. В фокусе – зарождение новых норм деятельности.

9. Позиция «продуктовая». Ситуация, когда по мере работы над проектами уровень их повышается с каждым разом, наставник часто выходит с целевой установкой вывода продукта проекта в практическую деятельность, примером может быть работа над дипломным проектом, продуктом которого является организация и проведение Школ здоровья в ЛПУ.

Если рассматривать наставничество с позиции продакт-менеджмента, то можно выделить несколько уровней скиллов, которыми должен обладать наставник:

1. **HARD skills** (Профильные навыки и компетенции): применяет знание профильной деятельности в полном объеме. Использует hard-компетенции. Расширяет горизонты и показывает перспективы развития направления обучающемуся, способен наделять смыслом проект, занимает экспертную позицию по отношению реализации проекта: раскрывает контекст, консультирует, проводит экспертную оценку результатов. Передает понимание важности внешней востребованности продукта (способствует созданию обучающимся действительно жизнеспособного проекта). Рассматривает и транслирует подходы в профессиональной деятельности как элементы ее нормы и культуры, ведет профильную социально-значимую деятельность. Находит или выбирает задачу вовне и актуализирует ее для обучающегося. Учит использовать несколько методов и инструментов при работе над проектом. Владеет и применяет технологии подготовки, натаскивания по заданным критериям, параметрам. Учит удерживать фокус на соблюдении заданных критериев, параметров, граничных условий извне. Понимает, какие ресурсы нужны на разных этапах проекта, знает, где достать их или их аналоги, и помогает их найти, при этом демонстрирует альтернативы в инструментах, методах, технологиях решения задач. Помогает адаптировать проектные кейсы под уровень и запросы потенциального заказчика (создание либо доработка продукта под конкретный запрос, например, по запросу ЛПУ студент разрабатывает информационные материалы для пациентов на запрошенную тематику, проводит обучающие лекции в рамках профилактической деятельности).

2. **PROJECT skills** (Проектные навыки и компетенции): умеет ретранслировать нормы проектной деятельности, применяет личный опыт проектной деятельности, имеющей прикладной характер, уточняет проектный замысел и соотносит с возможностями среды, возможностями студента и востребованностью продукта, берет на себя управленческую рамку, учит освоению норм деятельности на одном методе, фиксирует последовательность действий, отслеживая дедлайны. Применяет принципы SMART для сопровождения проектной деятельности. Учит делать грамотную упаковку проектной работы, эффективно доносить суть работы так, что обучающийся

делает это самостоятельно на разного рода внешних событиях, где требуется представить результаты работы (в том числе и промежуточные). Сопровождает логику развития, в котором контекстно существует проектная логика (не доведение до победы, а работа с траекториями).

3. TEACHER skills (Педагогические навыки и компетенции): организует достаточную обратную связь, рефлексировать и купирует риски развала проекта. Выявляет интересы и потребности студента, подбирая под них задачу на проект. Работает с осознанностью при профессиональных пробах. Понимает возрастные особенности. Выявляет и охотно подхватывает инициативу от обучающегося, проявляет заинтересованность не только в результате, но и в процессе реализации проекта. Доводит студента до финала проекта, ориентируясь на получение результата. Фиксирует результат. Отслеживает уровень включенности. Держит руку на пульсе проекта, предугадывая кризисы, затруднения. Удерживает мотивацию на длительном цикле. Владеет и передает инструменты личностного роста.

4. SOFT skills (мягкие навыки и компетенции): лидерство, коммуникация, тайм-менеджмент. Наставник, владеющий этим видом скиллов способен вдохновлять, «зажигать», эффективно и регулярно коммуницирует со студентом, выстраивает отношения «на равных», при этом сохраняя дистанцию. Активно помогает завязывать неформальные связи с людьми, которые могут быть задействованы при создании или реализации проекта, переводя их в разряд «теплых контактов». Учит культуре взаимодействия нескольких обучающихся в одном поле деятельности, при работе над разными проектами, но над одной темой либо тематикой одной направленности. Много знает сам и может посоветовать, к кому обратиться за необходимой помощью или информацией при потребности. Организует возможность прохождения практики, консультаций, стажировок на разных площадках по ситуативной необходимости в рамках работы над проектами и по запросу студента.

Таким образом, переход вектора развития образовательных программ в направлении проектной, деятельностной модели обучения, предполагает выпуск в итоге компетентных специалистов, способных к организаторской, методологической, информационной, коммуникационной деятельности, а также получение в итоге проектной деятельности двух типов результатов – образовательного и продуктового. Наставник проектов играет огромную роль в становлении студента как будущего молодого специалиста. Особенно сейчас, в современных условиях, когда конкурентно способными являются обучающиеся, способные генерировать идеи, отбирать и анализировать их на возможность и целесообразность реализации, способные быстро и качественно приобретать, передавать и трансформировать знания в новые способы действия, все эти качества может воспитать наставник в проектной деятельности.

Так, студентка, участвующая в Программе наставничества в 2022-2023 учебном году, закончила обучение на отделении Лечебное дело. Осуществляя работу над дипломным проектом, разработала программу Школы здоровья,

информационные материалы для пациентов и будущих коллег, с этими результатами проектной деятельности приняла участие в различных конкурсах и конференциях, совершенствуя свои профессиональные компетенции.



Рисунок 1 – Участия студентки с материалами проектной деятельности

Успешно защитив выпускную квалификационную работу на «отлично», студентка прошла аккредитацию, и в настоящее время трудоустроена по специальности. Таким образом, цель наставничества – освоение профессиональных компетенций на высоком уровне, подготовка конкурентно-способного специалиста, готового сразу включиться в работу, и дальнейшее гарантированное трудоустройство по специальности была достигнута.

Список использованных источников

1. Письмо Министерства образования и науки РФ от 9 октября 2013 г. N 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании».
2. Положение о выпускной квалификационной работе в ОГБПОУ БМК.
3. Положение о наставничестве в ОГБПОУ БМК.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ- ПРОФЕССИОНАЛОВ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Виктория Владимировна Дудорова

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Братский медицинский колледж», г. Братск, Иркутская область

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в ОГБПОУ БМК была разработана Программа наставничества, целью которой является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации Программы наставничества, могут быть выделены: «педагог-студент»; «студент-студент»; «педагог-педагог»; «работодатель-студент».

Форма наставничества «педагог-студент» – это практика наставничества в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности; без отрыва от учебы для профессиональной и социальной адаптации, связанных с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целью данной формы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для его успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачами наставничества являются:

1. Улучшение показателей в образовательной деятельности;
2. Содействие профессиональной ориентации обучающегося;
3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся;
4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
5. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

6. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

7. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

8. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Раскроем модель наставничества «Педагог-студент», реализуемую в нашем медицинском колледже через проектную деятельность – выполнение выпускной квалификационной работы (далее – ВКР).

Метод проектов представляет широкие возможности для личностного развития студентов. Он сочетает в себе эмпирическое и теоретическое познание, позволяя глубоко проникнуть в сущность явлений, установить причинно-следственную связь между отдельными их компонентами. Если студент сумеет справиться с работой над учебным проектом, можно надеяться, что в будущей профессиональной жизни он окажется более приспособленным и конкурентно способным: сумеет планировать собственную деятельность, ориентироваться в разнообразных ситуациях, совместно работать с пациентами и коллегами.

Процесс проектной деятельности подразумевает формирование у обучающихся медицинского колледжа следующих умений: рефлексивность, исследовательские навыки, навыки сотрудничества, менеджерские умения и навыки, коммуникативные качества, презентационные умения.

Метод проектов будучи педагогической технологией, сориентирован не на интеграцию фактических знаний, а на их использование и получение новых знаний в процессе исследовательской деятельности. Активное включение обучающегося в создание проекта позволяет ему постигать новые способы человеческой деятельности в социокультурной среде. Общественный заказ системы здравоохранения нуждается в подготовке ответственного, инициативного, творчески мыслящего профессионала, мобильного, который в достаточно краткий срок может адаптироваться в системе здравоохранения.

Одна из приоритетных задач образования в нашем колледже – это подготовка такого профессионала.

При выполнении выпускной квалификационной работы студенты демонстрируют умение провести дифференциальную диагностику болезней,

составляют план ведения пациента, назначают немедикаментозное и медикаментозное лечение, определяют показания и противопоказания к назначению лекарственных препаратов.

Выполнение ВКР (проекта) осуществляется по определенному, достаточно сложному алгоритму, и при этом каждый студент может выбрать любую тему ВКР.

Руководитель ВКР, выполняющий роль наставника, назначается приказом директора образовательной организации. Права и обязанности наставника-руководителя ВКР и наставляемого-студента регламентируются Программой наставничества и методическими рекомендациями по выполнению ВКР.

В составлении индивидуального плана мероприятий по наставничеству участвуют две стороны: и наставник, и наставляемый. В плане перечисляются все этапы работы над ВКР и делаются отметки о выполнении.

Отчет наставника о проделанной работе по реализации индивидуального сопровождения представляется по итогам первого семестра и в конце учебного года – окончательный отчет с достигнутыми результатами после успешной защиты ВКР.



Рисунок 1 – Беседа с пациенткой о профилактике заболеваний во время прохождения производственной практики и в рамках подготовки ВКР

Во время прохождения производственной практики обучающиеся занимаются лечебно-диагностической, аналитической деятельностью и профилактической работой, показывая хорошие результаты.

А учитывая то, что обучающийся на последнем курсе может получить дополнительную специальность по таким программам дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), как Акушерское дело, Скорая и неотложная медицинская помощь, и др., то и место прохождения преддипломной практики обучающийся может выбрать с учетом выбранной специальности.

Так, наставляемая – студентка – «дипломница» (представленная на фото) помимо того, что окончила фельдшерское отделение, еще и обучилась по ДПО «Акушерское дело», преддипломную практику прошла в Перинатальном центре, сейчас там же работает.

Таким образом, конечная цель наставничества – освоение профессиональных компетенций, подготовка специалиста-профессионала и трудоустройство была достигнута!

Список использованных источников

1. Письмо Министерства образования и науки РФ от 9 октября 2013 г. N 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании».
2. Положение о выпускной квалификационной работе в ОГБПОУ БМК.
3. Положение о наставничестве в ОГБПОУ БМК.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ СОПРОВОЖДЕНИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Ольга Борисовна Жаркова

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж», г. Барнаул,
Алтайский край*

Научно-исследовательская работа студентов представляет собой многогранное и емкое понятие, которое включает следующие компоненты: процесс формирования научно-исследовательских умений; система методов, форм и средств формирования научно-исследовательских навыков, система субъектно-субъектного взаимодействия преподавателей и студентов, участвующих в НИРС. В связи с этим, организацию научно-исследовательской работы в колледже можно рассматривать как проектирование совместной познавательно-исследовательской деятельности преподавателей и студентов. Наставничество, как форма воспитания и профессиональной подготовки студентов, осуществляемая преподавателем играет одну из ведущих ролей в ее реализации.

Студенческое научное общество является добровольным и открытым объединением студентов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью. В процессе функционирования общества применяются две основные формы наставничества: «преподаватель-студент» и «студент-студент».

По определению базовой моделью является форма наставничества «преподаватель-студент», однако форма наставничества «студент-студент» также показывает свою эффективность в практике работы СНО. В этом случае наставник – это инициативный студент старшего курса, который имеет достаточный научный опыт, чтобы делиться им с первокурсниками. Кроме того, это активный, увлеченный и интересный человек, способный объяснить сложные вещи простыми словами и оказать поддержку. При этом он может стать наставником не только для студентов-первокурсников, но и для своих однокурсников, вовлеченных в научно-исследовательскую деятельность на его примере.

Главная цель студента-наставника заключается в том, чтобы показать первокурснику, что заниматься наукой совсем не сложно и не страшно, а весьма интересно. Наставник в этом случае является партнером по исследованиям, консультантом наставляемого по вопросам содержания и последовательности научно-исследовательской деятельности.

В процессе общения и взаимодействия на заседаниях секции СНО, в ходе совместной исследовательской работы и подготовки к выступлениям применение основных принципов наставничества проявляется в том, что преподаватель и студенты организуют совместную деятельность, создают и поддерживают деловую доброжелательную атмосферу, ситуацию успеха. Преподаватель, учитывая жизненный опыт и уровень развития студентов, развивает в них привычку анализировать и сравнивать, умение и желание высказывать и обосновывать свое мнение, ставить и добиваться цели, оценивать свои действия и действия команды, и т.д. В результате такого сотрудничества обеспечивается становление личности будущего специалиста, гармоничное вхождение человека в трудовую деятельность.

Студенты-наставники в течение всего года проводят работу со студентами, не занимающимися научно-исследовательской работой. Информация о конкурсах, конференциях и успехах студентов в научной деятельности размещается на официальном сайте колледжа. На итоговое выступление участников СНО в рамках конкурса научно-исследовательских проектов и работ приглашаются студенты различных групп и специальностей с целью заинтересовать пассивных студентов, привлечь к более активной деятельности, научно-исследовательской работе. В отношении таких студентов наставник реализует себя в роли педагога и мотиватора. Таким образом, наставничество становится продуктивным способом активизации научно-исследовательской деятельности студентов, эффективным инструментом привлечения новых студентов в секцию СНО.

Целью реализации формы наставничества «преподаватель – студент» в рамках студенческого научного общества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы студентов. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита. Внедрение различных форм и моделей наставничества способствует приобретению лидерских навыков, мотивации, профессиональному росту наставляемых.

Готовясь к конференции или конкурсу, студенты развивают и закрепляют навык поиска и использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности; умение работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством. Проводимые при подготовке исследования (соцопросы, анкетирования, сравнительные анализы информации) и последующее обобщение результатов исследования не только повышают интерес к изучаемой дисциплине, но и формируют умение самостоятельно

определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Роль наставника – погрузить наставляемого в проблематику научного исследования, развить интеллект, привить навыки научного мышления, научить доводить свое исследование до результата и презентовать его. Для этого наставник должен сам обладать навыками объяснения сложного материала, обучать принципам анализа сложных явлений, и тем самым должен являться специалистом с хорошим уровнем образования и знанием методик обучения.

Результатом реализации технологии наставничества в сфере научно-исследовательской деятельности являются достижения студентов, участников СНО в мероприятиях различного уровня. За десять лет существования секции были проведены исследования по таким темам: Символы и эмблемы медицины, Значение и происхождение синонимов слова «больница», Анализ этимологии и семантики медицинских эпонимов, Особенности перевода английских медицинских текстов и др. Члены секции ежегодно принимают участие в конкурсе студенческих исследовательских проектов и работ «Ученая сова» и занимают призовые места.

В 2014 году силами студентов был создан Календарь медицинских праздников на 2015 год, который в 2019 году был переработан и занял третье место в Межрегиональном заочном конкурсе календарей адаптационно-профилактической направленности «Предупрежден – значит, вооружен!» среди студентов средних медицинских и фармацевтических образовательных организаций. В 2016 году выпущен сборник биографий писателей, имеющий медицинское образование «Целители тел и душ», в 2022 году составлен словарь ложных друзей переводчика, встречающихся в текстах медицинской направленности.

Результаты исследований представляются на научно-практических студенческих конференциях, публикуются в сборниках материалов конференций. Члены секции СНО отмечены дипломом лауреата второй окружной научно-практической студенческой конференции с международным участием «Мы - медицинские работники 21 века»; дипломом за третье место в Краевой краеведческой научно-практической конференции школьников и студентов, посвященной празднованию 71-ой годовщины Великой Победы; дипломом второй степени Межрегионального лингвистического фестиваля «Золотое руно»; сертификатами участника Межрегиональной заочной научно-практической конференции среди студентов средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений «Наука. Жизнь. Современность», дипломом третьей степени Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Здоровье и образ жизни» с международным участием.

В сфере профессионального образования научно-исследовательская деятельность является важной составляющей учебно-образовательного процесса, необходимым средством повышения мотивации к обучению и как следствие, хорошей профессиональной подготовки. Участие студентов в исследовательской деятельности делает их более конкурентоспособными при приеме на работу, при поступлении в вуз, а приобретенные исследовательские навыки выгодно выделяют обучающихся среди других, и способствуют более быстрому формированию профессионального статуса.

Для самих преподавателей наставничество выступает привлекательной сферой профессиональной самореализации и развития. Такая деятельность заставляет наставника постоянно находиться в пространстве возможностей, что изменяет его мировоззрение и не допускает применения стандартных, шаблонных действий, требует ежедневного творческого, личностного роста.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Список использованных источников

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
3. Глазунова О.В. О различных подходах к практике наставничества и сопровождения проектных и исследовательских работ // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-razlichnyh-podhodah-k-praktike-nastavnichestva-i-soprovozhdeniya-proektnyh-i-issledovatel'skih-rabot> Загл. с экрана. – (Дата обращения: свободный доступ). – Текст: электронный.
4. Домников А.С., Шибкова Л.А. Модель наставничества «студент-студент» как эффективный механизм сопровождения исследовательской деятельности студентов СПО // URL: <https://infourok.ru/model-nastavnichestva-student-student-kak-effektivnyj-mehanizm-soprovozhdeniya-issledovatel'skoj-deyatelnosti-studentov-spo-6121318.html> Загл. с экрана. – (Дата обращения: свободный доступ). – Текст: электронный.

5. Мамонова О.Н., Юрченко О.В. Наставничество в науке: перспективы и вызовы // Поиск: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2021. Вып. №5 (88). С. 76-83.

6. Ферафонтова, М.А. Наставничество в среднем профессиональном образовании// URL: <https://nsportal.ru/npo-spo/morskaya-tekhnika/library/2020/09/15/nastavnichestvo-v-srednem-professionalnom-obrazovanii>, Загл. с экрана. – (Дата обращения: свободный доступ). – Текст: электронный.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Дарьяна Сергеевна Курбатова
Медицинский колледж железнодорожного транспорта ФГБОУ ВО
«Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск,
Иркутская область

Новые реалии жизни современного общества накладывают свой отпечаток и на систему образования, что в свою очередь влечет изменения в образовательной парадигме, суть которой состоит в том, что основной акцент в работе педагога с позиции функционального исполнителя смещен на развитие педагогического труда и усовершенствование всей его деятельности. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. От того, насколько хорошо адаптируются молодые педагоги к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит эффективность педагогической деятельности.

В настоящее время одной из главных задач образовательной организации является профессиональная адаптация начинающих педагогов. Решить эту проблему в значительной мере позволяет грамотная организация наставничества. Наставничество – помощь начинающему педагогу в преодолении барьеров адаптации на рабочем месте, в профессиональном становлении, развитии личностных качеств и коммуникативных умений [1]. Как показывает практика, наставник необходим:

- молодым преподавателям после окончания образовательной организации;
- преподавателям, пришедшим из другой сферы деятельности.

Процесс адаптации молодых педагогов и педагогов, пришедших из другой сферы деятельности, различен. В первом случае у преподавателя есть теоретическая подготовка, но нет практики преподавания. Во втором случае у педагога есть опыт работы, при этом нет теоретической подготовки в области педагогики и методики преподаваемой дисциплины, и опыта в области педагогической деятельности.

Существующая в образовании практика наставничества дает положительные результаты. Однако она не всегда эффективна ввиду проявления формального подхода к организации деятельности наставника и увеличения объема документов, заполнение которых требует времени. Вместе с тем педагог-наставник не всегда может способствовать комплексному формированию

лично-профессиональных качеств у начинающих педагогов. Например, передавая опыт разработки планов занятий, подбора методов и приемов преподавания, он не всегда в должной мере может влиять на личностное становление подопечного.

С учетом вышесказанного в Медицинском колледже железнодорожного транспорта сформирована комплексная система адаптации начинающих преподавателей. Процесс адаптации начинается с бесед с представителями администрации по учебной и методической работе, в течение которых выявляется уровень образования и компетентности преподавателя. По результатам выстраивается траектория дальнейшей работы с ним, которая находит отражение в планах всех структур.

Все начинающие преподаватели в обязательном порядке проходят Школу начинающего преподавателя; разрабатывают документацию – элементы рабочих программ, фонды оценочных средств, планы занятий. Опыт преподавания они перенимают на открытых занятиях, при посещении занятий опытных педагогов, методических семинарах. Непосредственное наставничество осуществляют председатели цикловых методических комиссий. Они делятся с начинающими преподавателями своим опытом, помогают выявить проблемные места в процессе преподавания, указывают путь устранения. Помогают разобраться в рабочих программах, положениях, учат составлять индивидуальные планы и отчеты преподавателя. Обучают грамотному заполнению журнала. Знакомят со структурой методических работ и их правильному написанию. В результате преподаватель изучает теоретический материал, разрабатывает методические разработки, и воплощает их на занятиях.

Развитию личностных и коммуникативных качеств начинающих преподавателей способствует работа в команде, их привлекают к разработке документации, проведению внеаудиторных мероприятий совместно с опытными преподавателями. Учат анализировать свои занятия и занятия коллег. Находить способы решения возникающих проблем. Искать новые методы преподавания. Способствовать постоянному самосовершенствованию. Обобщать свой небольшой опыт работы и выступать на заседаниях ЦМК.

В заключение необходимо отметить, что комплексный подход к организации процесса адаптации начинающих преподавателей позволяет быстрее пройти профессиональное становление, приобрести профессиональные навыки, выстроить линию карьерного роста и внести продуктивный вклад в обучение и воспитание студентов.

Список использованных источников

1. Национальная энциклопедическая служба [Электронный ресурс] / Педагогическая энциклопедия. - Режим доступа: <https://didacts.ru/termin/nastavnichestvo.htm>

ТАЛАНТЫ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ИСКУССТВО ОБУЧЕНИЯ

Рима Николаевна Леонтьева

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Тобольский медицинский колледж имени Володи Солдатова», г.Тобольск,
Тюменская область*

7 мая 2018 года президент Владимир Владимирович Путин подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», который предусматривает разработку приоритетных национальных проектов (программ) по 12 основным направлениям [1]. Одну из ведущих ролей в реализации национального проекта в сфере образования играет наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, которая представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации. Наставник назначается из числа опытных педагогов, тем самым создается тандем: наставник плюс наставляемый.

В ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В.Солдатова» в 2021-2022 учебном году реализовалась программа «Таланты в программе наставничества» в формате «преподаватель – студент», цель которой – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, а также профилактика правонарушений в профессиональной образовательной организации. В рамках реализации программы был составлен план мероприятий на текущий период [2,3].

Наставник – преподаватель Леонтьева Р.Н. Наставляемые – студенты первых и вторых курсов специальностей «Сестринское дело», «Акушерское дело» и «Фармация»: *Хасанов Дилшод Наимович, Биткова Александра Владимировна, Горелко Полина Андреевна, Селедков Сергей Антонович, Степин Владислав Дмитриевич*».

За определенный программой период студенты приняли участие в мероприятиях и получили следующие результаты.

Наставляемый Хасанов Дилшод:

– Всероссийская онлайн-олимпиада по биологии «Байкал – жемчужина планеты», г. Усолье, 2021 г., сертификат участника;

– Межрегиональная научно-практическая конференция «Современная терапия: новые подходы и актуальные исследования», г. Тобольск, 2022 г., сертификат участника;

– Областная научно-практическая конференция «Юный исследователь – развитию региона», г. Тюмень, 2022 г., сертификат участника;

– Всероссийская онлайн-олимпиада «История знаменитых лекарств», г. Москва, 2021 г., диплом участника,

– Всероссийский творческий конкурс «Имя твое неизвестно» в номинации «Рисунок», г. Рязань, 2021 г., диплом 1 степени;

– проект «Большая перемена», г. Пенза, 2021 г., полуфинал;

– проект «Большая перемена», г. Ханты-Мансийск, 2022 г., полуфинал.

В настоящее время Хасанов Д. в качестве наставника проводит уроки «Большой перемены» для студентов.

Наставляемый Биткова Александра:

– Межрегиональная олимпиада по биологии ОГБПОУ г. Усолье, 2022 г., сертификат участника;

– медицинский турнир «Предуниверсарий Тюменского ГМУ – «АСКЛЕПИЙ», г. Тюмень, 2022 г., сертификат участника;

– Межрегиональная олимпиада по биологии среди студентов СПО, г. Омск, 2022 г., сертификат участника.

Александра проводит уроки по биологии в день самоуправления, приуроченный ко Дню студента; является активным волонтером отряда «Наш дом – Земля», разрабатывает и проводит различные экологические мероприятия.

Наставляемый Горелко Полина:

– Межрегиональная онлайн-олимпиада по биологии, г. Усолье, 2022 г., диплом 2 степени;

– Всероссийская онлайн-олимпиада по биологии, г. Усолье, 2021 г., сертификат участника;

– медицинский турнир «Предуниверсарий Тюменского ГМУ – «АСКЛЕПИЙ», г. Тюмень, 2022 г., сертификат участника;

– Межрегиональная олимпиада по биологии среди студентов СПО, г. Омск, 2022 г., сертификат участника.

– Городская муниципальная НПК «Растим гражданина и патриота: опыт, инновации, практика», г. Тобольск, 2022 г., диплом 1 степени;

– конкурс грации, спорта и таланта, г. Тобольск, звание Вторая Вице-мисс весна - 2022.

В августе 2022 года в Москве в здании Государственной Думы состоялся финал Всероссийского конкурса «История местного самоуправления моего края», на котором Полина в номинации «Лидеры местного самоуправления» получила диплом 3 степени.

Наставляемый Селедков Сергей:

– Всероссийская онлайн-олимпиада по биологии «Байкал – жемчужина планеты», г. Усолье, 2021 г., сертификат участника;

– Межрегиональная онлайн-олимпиада по биологии ОГБПОУ г. Усольск, 2021 г., сертификат участника;

– Всероссийский конкурс научно-исследовательских работ «Наука. Новый взгляд», г. Чебоксары, 2022 г., диплом 2 степени.

Наставляемый Степин Владислав:

– олимпиада «Биологический микс», посвященная Дню российской науки, г. Тобольск, 2022 г., диплом 3 степени;

– Всероссийская онлайн-олимпиада по биологии «Байкал – жемчужина планеты», г. Усолье, 2022 г., сертификат участника;

– Международная дистанционная олимпиада по математике, г. Москва, диплом 2 степени;

– Всероссийский конкурс «Имя твое неизвестно», номинация «Актерское мастерство», г. Москва, 2022 г., диплом 1 степени.

По завершении программы наставничества мы продолжаем совместную работу с Владиславом. В апреле 2023 года приняли участие в Международном конкурсе научно-исследовательских работ «SCIENTIFIC DISCOVERIES AND

INNOVATIONS» (г. Чебоксары), представленная работа «Минералы и их влияние на живые организмы» получила диплом II степени.

В 2022-2023 учебном году Степин В. удостоен стипендии имени Володи Солдатова. В настоящее время является председателем студенческого совета колледжа.

С 24 по 26 апреля 2023 года в Центральном выставочном зале «Манеж» в г. Москва состоялся федеральный Просветительский марафон «Знание. Первые» Российского общества «Знание», на котором обсуждались актуальные темы: внутри- и внешнеполитические вопросы, потенциал экономического развития страны, культурное наследие и перспективы отраслей. В делегацию Тюменской области как представитель Тобольского медицинского колледжа им. В. Солдатова вошел Владислав *Степин*.

Селедков С. и Степин В. дополнительно посещают кружок по стрельбе, Сергей является членом военно-патриотического кружка «Юнармия» и принимает участие в патриотических мероприятиях.

К Международному дню Земли нами был организован конкурс презентаций, в котором все наставляемые в числе остальных представили интереснейшие работы о полезных ископаемых и их охране, радиоактивных отходах, особо охраняемых природных территориях и другие.

Команда принимает активное участие в традиционных "Чистых играх" по сбору мусора на территории города. Так, мы заняли первое место в экологическом диктанте и собрали 12 мешков мусора.

Нашей дружной командой посещаем музеи. Например, мы посетили музей семьи императора Николая II и познакомились с судьбой семьи Романовых, их бытом и важности в истории страны. Такие мероприятия способствуют снижению напряженности, возрастанию сплоченности, формированию заботы друг о друге. Становится более честной и открытой обратная связь.

По завершении программы наставник и наставляемые заполнили анкеты. На основании результатов анкетирования были сделаны выводы о том, что совместная работа полезна, интерес к профессии у учащихся повысился, появилось желание реализовать свой собственный потенциал и посещать культурные мероприятия и кружки.

Работа по наставничеству продолжается: нами реализуется программа «Искусство обучения» в формате «куратор – куратор». Наставляемый – куратор Софронова Инна Аркадьевна, наставник – Леонтьева Рима Николаевна.

Цель программы: раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной профессиональной самореализации.

В рамках программы мы организуем и проводим совместные патриотические, экологические и учебные мероприятия с 16 группой специальности «Сестринское дело»: встреча в музее с краеведом Солодовой Т.И., классный час «Подвиг отечественной медицины в годы ВОВ», урок мужества «Имя твое неизвестно, подвиг твой бессмертен» с приглашением председателя воинов – афганцев Глухих В.А., экологический урок «Экология и энергосбережение», диктант Победы и другие. Последним достижением в результате работы со студентами данной группы является 3 место во Всероссийской олимпиаде по биологии «Байкал – жемчужина планеты», г. Усолье.

Программа наставничества актуальна тем, что воспитывает у наставляемых ответственный подход к трудовой деятельности и духовно-нравственные качества, помогает увидеть цели профессионального роста и создает условия для их достижения. Важность программы для наставника проявляется в предоставлении возможности саморазвития и самосовершенствования, понимании цели и смысла своего опыта, оказании влияния на собственное профессиональное становление, культуру и нравственные нормы. Таким образом, реализация программ наставничества в системе образования дает продуктивный результат.

В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год – год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики К.Д. Ушинского посвящен в нашей стране педагогам и наставникам. В связи с этим, за реализацию программы наставничества ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова» вручен диплом лауреата Всероссийского конкурса «Образовательная организация 21 века. Лига лидеров – 2022», г. Санкт-Петербург.

Свою статью завершаю словами русского писателя и этнографа Владимира Даля «Воспитатель сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника» и Ларисы Латыниной, советской гимнастки: «Научите спортсмена до конца бороться за любое место, и он сумеет сражаться за первое» [4].

Список использованных источников

1. Вести образования/12 приоритетов президента/Электронный ресурс/Режим доступа: https://vogazeta.ru/articles/2018/5/8/edpolitics/315312_prioritetov_prezidenta
2. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях /Электронный ресурс/ Режим доступа: <https://corp69.ru/upload/ЦОПП%20Наставничество.%20Методические%20Рекомендации.pdf>.
3. Наставничество в профориентации в образовательной организации

/Электронный ресурс/ Режим доступа: https://soiro64.ru/wp-content/uploads/2021/08/omcpr_nastavnichestvo-v-proforientacii-v-obrazovatelnoj-organizacii.pdf.

4. Цитаты. <https://ru.citaty.net/tsitaty/454314-vladimir-ivanovich-dal-vospitatel-sam-dolzhen-byt-tem-chem-on-khochet-sdel/>

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ФЕЛЬДШЕРА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТЕРАПИИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЛЕЧЕБНОЕ ДЕЛО» ГАПОУ РБМК)

*Жаргалма Бальжиновна Маншеева, Анастасия Анатольевна Черепанова
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Республиканский базовый медицинский колледж имени Э.Р. Раднаева»,
г. Улан-Удэ, Республика Бурятия*

В настоящий момент среднее медицинское образование переживает сложный период внедрения новых ФГОС и программ образования с сокращенным сроком обучения. Наиболее сложные в процессе освоения модули, ПМ 01 Диагностическая деятельность и ПМ 02 Лечебная деятельность, объединены в один. Сокращение часов, большой объем информации и сложность материала приводят к возрастанию нагрузки на студентов, а также повышению уровня стресса. В условиях ограниченности времени и большой нагрузки на преподавателей и студентов именно наставничество помогает закрепить теоретические знания и практические навыки.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Поэтому нами был выбран именно такая форма работы «Студент – студент».

Из опыта работы преподавателей терапии специальности «Лечебное дело»

Деятельность наставника по практической и теоретической помощи отстающим в освоении программы подготовки по профессиональным модулям.

Принципы организации: в проекте «Наставничество в медицинском колледже» отражена необходимость поддержки отстающего студента или студента 2, 3 курсов от опытного наставника-старшекурсника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь в освоении программы подготовки по профессиональным модулям.

Преподаватель по описанным ниже критериям отбирает наставников среди студентов 4 курса специальности «Лечебное дело», и наставляемых среди отстающих студентов 4 курса и среди студентов 2 и 3 курса. С будущими наставниками оговариваются тематика занятий с наставляемым, обсуждается график встреч. Наставник проходит предварительную подготовку у преподавателя. Также преподавателем в процессе проведения практических занятий в группе наставляемого, контролируется качество и эффективность проведенной работы (рис.1).



Рисунок 1. Процесс работы преподавателей с студентами наставниками.

Допуском к деятельности наставника является успешная сдача зачета.

К практическому занятию студенты должны подготовить диагностику 4-6 заболеваний. Опыт работы согласно ФГОС показал, что студенты испытывают затруднения при подготовке к практическому занятию. В связи с этим преподаватели терапии организуют после теоретических занятий внеаудиторные консультации, дополнительные занятия (зачеты) с применением адаптивной технологии. Согласно данной технологии каждый студент должен представить преподавателю самостоятельную работу – таблицы дифференциальной диагностики (опорный конспект) и сдать зачет. В таблице включены заболевания и критерии диагностики (определение, этиология, патогенез, классификация, субъективные, объективные симптомы, осложнения, лабораторные, инструментальные методы диагностики). В начале преподаватели опрашивают сильных студентов, затем остальных. Эта первая группа студентов помогает, объясняет тем студентам, которые испытывают затруднения. В основе данной формы наставничества «студент-студент», один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого студента. Далее подготовленные наставниками студенты подходят к преподавателю для сдачи зачета (рис.2).



Рисунок 2. Студенты – наставники обучают студентов младших курсов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи:

1. Способствовать развитию компетенций согласно ФГОС, профессиональному стандарту, рабочей программе.
2. Создать условия для подготовки обучающихся как наставников - студентов, так и наставляемых студентов к прохождению производственной практики, к успешной сдаче квалификационного экзамена. Подготовка студентов выпускников к аккредитации.

Практическая значимость: повышение уровня знаний и навыков будущего специалиста, как более инициативного, самостоятельного, с клиническим мышлением, способного провести дифференциальную диагностику заболеваний, поставить правильный диагноз, сделать правильный выбор в отношении тактики, лечения пациента.

В процессе работы нами были разработаны критерии отбора участников:

- совокупность требований, предъявляемых **к студенту-наставнику**;
- высокие результаты в учебе;
- развитые коммуникативные навыки, активная жизненная позиция;
- стабильные результаты участия в различных видах деятельности;
- способность и готовность делиться опытом.

Студент-наставник – активный обучающийся 3-4 курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни колледжа, лидер группы.

- студентов – наставляемых:

- студент с более низким по отношению к наставнику уровнем знаний и умений, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа;

- либо обучающийся, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена знаниями и опытом.

Нами были рассмотрены возможные варианты программы и выбраны следующие варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант;

- поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности перед проведением практических занятий.

Ожидаемые результаты:

1) повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

2) численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

3) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Критерии и показатели эффективности:

- положительная динамика теоретических знаний и практических умений наставляемого;

- улучшение оценок наставляемого по предмету;

- повышение среднего балла и качественного показателя группы в целом по результатам квалификационного экзамена;

- повышение мотивации наставляемого к обучению, студент больше времени уделяет подготовке к занятиям, стремиться к более тщательному изучению материала.

В результате реализации модели наставничества в форме «Студент-студент» отмечается улучшение успеваемости отстающих студентов, а также ребят – «хорошистов». В области наставничества преподаватели терапии ЦМК «Лечебное дело» продолжают поиск и апробацию новых методов взаимодействия с обучающимися и современных педагогических технологий, способствующих повышению мотивации к самостоятельной дополнительной работе с материалом.

Список использованных источников

1. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

2. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

5. 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/Синягина Н.Ю., Березина В. А., Богачева Т. Ю. и [др.]. – Москва: Министерство просвещения Российской Федерации АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019 – с. 233.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПОМОЩИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Алла Николаевна Пашкова

*Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Черемховский медицинский колледж им. Турышевой А.А.»,
г. Черемхово, Иркутская область*

Требование современных реалий во всех сферах жизни общества – это высокопрофессиональные, компетентные и мобильные специалисты, которые способны быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, осваивать новые знания и умения. Эффективность систем здравоохранения, качество медицинского обслуживания, общественное здоровье зависят от результатов деятельности медицинских сотрудников, также находящихся в условиях технологических изменений, развития информационных технологий, поэтому базовый набор их знаний, умений и навыков должен быть высоким.

Одной из основных проблем отечественного здравоохранения является нехватка медицинского персонала. Еще одна проблема – недостаточная практическая подготовка студентов, которые могли бы в полном объеме выполнять свою работу сразу же после окончания медицинского колледжа. Не менее важно и решение вопроса о том, как удержать молодых специалистов на рабочем месте. Как правило, в первые трудовые будни в медицинской организации новички опасаются больше всего не справиться со своими обязанностями, обнаруживают недостаток своих знаний, умений, навыков. Большим подспорьем в подготовке и удержании на рабочих местах молодых специалистов здравоохранения является наставничество опытных медицинских работников, отлично знающих и любящих свою профессию, готовых поделиться своими навыками с неопытными коллегами.

Молодые специалисты в период адаптации сталкиваются с определенными проблемами в своей работе. Это естественно, поскольку им приходится приспособливаться не только к новым условиям данного учреждения, но также и к новому для себя виду, в том числе и узкоспециализированной профессиональной деятельности.

В первый год своей практической деятельности они нуждаются в поддержке и обучении со стороны опытных коллег на рабочих местах; они нерешительны и несамостоятельны, боятся взять на себя ответственность, т.к. в своих практических умениях не уверены; коммуникативные способности не развиты из-за малого практического опыта. При этом они проявляют интерес к своей профессиональной деятельности и выражают стремление к приобретению новых знаний.

Первый год работы у молодых специалистов является определяющим в принятии решения о продолжении профессиональной медицинской деятельности или пересмотре профессиональной ориентации. Этот этап надо отметить как самый значимый по текучести кадров. Молодые специалисты в период первичной адаптации испытывают стресс в связи с чрезмерными умственными, эмоциональными и физическими нагрузками. Недостаток знаний и отсутствие опыта формирует эмоциональное напряжение, а стереотипный, на их взгляд, характер работы способствуют развития симптома личностной отстраненности.

Следовательно, обучение для «новичков» на новом месте работы просто необходимо, особенно в первые 3 месяца, когда проходят испытательный срок. Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации новому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Наставник – это носитель знаний и практического опыта, которые он успешно может передать молодым специалистам при правильно организованной системе наставничества в лечебном учреждении. Передача опыта «словом и делом» и обучение действием превращают начинающего специалиста в профессионально компетентного.

Ближайшая задача наставляемого – овладение специальностью, формирование связки от знаний к навыкам и умениям, от нетвердых умений – к прочным навыкам, от прочных навыков – к высококвалифицированным действиям. Процесс межличностного взаимодействия между наставником и подопечным помогает как в передаче узкоспециализированных знаний, опыта и навыков, которые требуются молодым сотрудникам для освоения должностных обязанностей, приобретения профессиональных компетенций в условиях постоянного усложнения медицинских технологий, так и создании преемственности и вовлеченности молодых специалистов в организационную культуру медицинских организаций.

Самым эффективным методом передачи опыта наставника считают оказание помощи «словом и делом». Получение информации из «первых рук» и обучение действием превращают начинающего специалиста в опытного. Мастерство наставника заключается в том, чтобы владеть достаточным арсеналом методов обучения, уметь их выбирать и применять на практике.

Наставничество – это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям.

Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества.

Наставничество помогает поддерживать персонал в тонусе, своевременно мотивировать его, отслеживать, корректировать и поддерживать в актуальном состоянии знания молодых специалистов. Наставничество можно рассматривать как один из методов повышения профессионализма, где наставник, оценивая ситуацию с высоты собственного опыта, помогает специалисту быть уверенней, учит принимать решения в чрезвычайных ситуациях и нести полную ответственность за свои действия.

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» разработано Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Черемховский медицинский колледж им. Турышевой А.А.».

В соответствии с целями и задачами, направленными на устранение разных образовательных «дефицитов», в колледже реализуются следующие формы наставничества: «студент-студент», «педагог-педагог», «работодатель-студент».

Целью наставничества является оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении, адаптации в коллективе, выявление и совершенствование способностей, а также воспитание дисциплинированности у наставляемого.

Раскроем модель наставничества «Работодатель-студент», реализуемую в нашем медицинском колледже через прохождение обучения по дополнительным профессиональным программам в форме стажировки.

Форма наставничества «работодатель-студент» – создание эффективной системы взаимодействия организаций, колледжа и представителя медицинской организации с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, и медицинской организацией – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Обучающийся на последнем курсе ОГБПОУ «Черемховский медицинский колледж им. Турышевой А.А.» может получить дополнительную специальность по таким программам дополнительного профессионального образования

Сестринское дело в педиатрии, Операционное дело, Скорая и неотложная медицинская помощь, Медицинский массаж и др. параллельно основной учебе, которая может проходить в форме стажировки на рабочем месте с учетом выбранной специальности.

Стажировка осуществляется в целях закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки, приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей.

Определяется наставник, это неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, 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.

Результаты и социальные эффекты данной формы наставничества:

развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства.

Фактор наставничества оказывает положительное влияние на становление молодого специалиста, способствуя овладению им необходимыми компетенциями, а также вовлечение в трудовой процесс и мотивацию работать в данном медицинском учреждении.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что наставник играет огромную роль в становлении будущего специалиста, конкурентно-способного, готового сразу включиться в работу, и дальнейшее гарантированное трудоустройство по полученной на отделении ДПО специальности будет достигнута.

Список использованных источников

1. МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ/ Методические рекомендации по организации наставничества в учреждениях здравоохранения, Москва – 2020
2. НИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И МЕДИЦИНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА /Атлас лучших практик российских практик наставничества в сфере здравоохранения, Москва, 2020

3. Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Черемховский медицинский колледж им. Турышево А.А.»

4. Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Наставничество как одна из форм воспитания и обучения молодого специалиста на рабочем месте // Сестринское дело и высшее сестринское образование в XXI веке. Проблемы и перспективы: труды междунар. науч.-практ. конф. (27-28 апреля 2005 г., СПб., СПбГМА им. И.И. Мечникова).

МОДЕЛЬ «ПАРТНЁРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО» КАК УСПЕШНАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Светлана Владимировна Усманова
Медицинский колледж железнодорожного транспорта ФГБОУ ВО
«Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск,
Иркутская область*

„Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.“

Константин Дмитриевич Ушинский

На протяжении нескольких последних лет наставничество остаётся одной из приоритетных задач федеральной образовательной и кадровой политики в российском образовании. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника в России Указом Президента Российской Федерации. В связи с потребностью возрождения института наставничества, возникло несколько общественных направлений. В педагогической сфере определилось важное понимание того, что для повышения качества профессионального образования необходимо развивать систему наставничества. Актуальность в вопросе о наставничестве направлена на становление и повышение профессионализма в педагогической деятельности. Наставник координирует, стимулирует данный процесс, управляет им, при этом в его инструментах могут быть использованы разные методы и формы обучения. Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, содействующая увеличению профессиональной компетентности и укреплению педагогических кадров.

Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям колледжа.

В нашем медицинском колледже наставничество рассматривается как одна из перспективных практик подготовки и развития разных категорий сотрудников. Существует несколько распространенных в практике моделей наставничества. Остановимся на одной из них. Модель «Партнёрское наставничество» – форма, где наставником является равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнёр не обладает. Партнёрское наставничество – это помощь преподавателю улучшить качество работы, выстроить рабочие отношения и повысить личную удовлетворённость от работы. Иначе говоря, передача навыков между сотрудниками одного уровня – «равный-равному». Данная форма работы нашла своё применение при сотрудничестве с преподавателями, которые привлекаются из практического здравоохранения в качестве руководителей выпускных квалификационных работ. Главным образом ведущее место в этой модели отводится «консультанту-наставнику». «Консультантом-наставником» при данной модели является председатель ЦМК профессиональных модулей. Значимым в реализации программы наставничества является план мероприятий, который включает в себя основные направления наставнической деятельности и требует особого внимания наставника в конкретной образовательной организации. В плане по наставничеству, который разрабатывается на год, предусмотрены формы мероприятий, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов. Выделяют три этапа данной работы:

- адаптационный;
- основной (проектировочный);
- контрольно-оценочный.

Примерный план работы по наставничеству на 2023/2024 учебный год с руководителями выпускных квалификационных работ представлен в таблице 1.

Таблица 1 - План работы по наставничеству на 2023/2024 учебный год с руководителями выпускных квалификационных работ

Содержание обучения	Ожидаемые результаты	Методы обучения	Сроки
Ознакомление с положением «Требования к оформлению текстовой и графической	Знать требования выполнения текстовой и графической документации в соответствии с нормами, требованиями и правилами, установленными	Консультация, знакомство с Положением «Требования к оформлению	Сентябрь

документации. Нормоконтроль». Изучение нормативных документов по общим требованиям к структуре и правилам оформления ВКР	нормативными документами по структуре и правилам оформления ВКР	текстовой и графической документации. Нормоконтроль», с методическими указаниями по выполнению и защите выпускной квалификационной работы	
Составление и получение запросов на темы ВКР по заявке работодателей	Востребованные работодателями темы ВКР	Беседа	Сентябрь
Формировании тем ВКР	Грамотно составленные темы ВКР закрепленные приказом ректора Университета за студентами и руководителями темы ВКР	Консультация онлайн и офлайн	Сентябрь - октябрь
Редактирование тем ВКР	Изменений в формулировках тем ВКР, согласно рекомендациям председателя ГИА 2023 года	Консультация	Октябрь - ноябрь
Утверждение тем ВКР председателями ГИА	Утверждённые темы ВКР закрепляются приказом ректора Университета за студентами и руководителями	Консультация	Ноябрь-декабрь
Разработка и формирование заданий для выполнения ВКР	Задания последовательно отмечают все этапы выполнения ВКР, содержание и сроки их выполнения	Консультация	Октябрь - ноябрь
Составление развернутого плана ВКР	Уметь составить перечень рассматриваемых вопросов, наименование глав, перечень литературы, определить объекты и источники получения практического материала	Консультация	Октябрь - ноябрь
Составление содержания ВКР	Уметь отобразить в содержании все структурные единицы ВКР	Консультация	Октябрь - ноябрь

Изучение основных правил написания основной части ВКР	Уметь грамотно выполнить основные правила по написанию основной части ВКР	Консультация	Октябрь - ноябрь
Особенности формирования первой главы -теоретической части ВКР	Уметь отобразить теоретическое обоснование основ исследуемой проблемы	Консультация	Ноябрь - февраль
Особенности формирования второй главы - аналитической части ВКР	Уметь проводить исследование практических данных по теме ВКР	Консультация	Февраль - май
Особенности предоставления рецензии и отзыва на выполненную ВКР	Знать требования к подготовке рецензии и отзыва на ВКР	Консультация	Май-июнь
О содержании заключений на ФОС и рабочие программы	ФОС позволяет оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции, предусмотренные ФГОС СПО	Беседа	июнь
Рабочее совещание по анализу замечаний комиссии ГИА		Круглый стол	Июнь

Таким образом, «Партнёрское наставничество» – помощь преподавателю улучшить качество работы, повысить личную удовлетворённость от работы. Наставническая деятельность – одна из важнейших форм индивидуальной методической работы с преподавателями, форма преемственности. А также, одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности преподавателя.

Список использованных источников

1. Лапшова, А. В. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования /А.В. Лапшова, М.О. Сундеева, М. А. Татаренко//Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57. – С. 195-201.
2. Национальный проект «Образование». – URL:<https://projectobrazovanie.ru/> (дата обращения:30.11.2023).
3. Наставничество//Википедия – свободная энциклопедия. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 18.05.2021).
4. Новацкая, О.А. Наставничество в учреждении СПО как способ адаптации молодого педагога в образовательной организации / О. А. Новацкая, А. А. Шатохин // Академическая публицистика. – 2021. – № 2. – С. 204-207.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Светлана Александровна Чернявская

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Братский медицинский колледж», г. Братск, Иркутская область

«Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому...»

М. Монтень

2023 год назначен Годом Педагога и Наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования.

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост – это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

К формам организации профессионального роста современного педагога относятся:

1. Повышение квалификации;
2. Изучение образовательных сайтов и педагогических журналов;
3. Посещение занятий коллег;
4. Участие в педагогических конференциях, конкурсах и т.д.

Эти формы хорошо знакомы педагогам. Каждую из них педагоги активно используют для своего профессионального роста.

Повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества. Эта модель разработана в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», которые включены в нацпроект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

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

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

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Направления наставничества

Учебно-профессиональное: наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам в целях развития профессиональных компетенций, обучающихся;

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей, обучающихся к творчеству и т.д.

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.

Роль наставника в отношениях

- с одаренными детьми: тьютор, ментор, руководитель.
- с командами, проектными/рабочими группами: тьютор, координатор, модератор.
- с молодыми специалистами: куратор, помощник, эксперт.

Формы наставничества

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

Для общеобразовательных организаций выделяют 4 формы наставничества, это: «ученик -ученик», «учитель-учитель», «студент-ученик», «работодатель-ученик».

В чём заключается суть каждой из этих форм? Выясним.

1. Ученик – ученик:

Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала.

Результат такой формы взаимодействия:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

2. Учитель – учитель

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Результат такой формы взаимодействия:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

3. Студент – ученик

Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации... помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Результат такой формы взаимодействия:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста.

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

4. Работодатель – ученик

Взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации...

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Результат такой формы взаимодействия:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником).

Практического опыта, применения наставничества в образовательном процессе, я пока не имею, поэтому не могу определить все достоинства и недостатки. Но когда, будучи молодым специалистом меня приняли на работу в Братский медицинский колледж, надо мной взяла шефство старший преподаватель и это очень помогло мне освоиться на новом месте работы, работа стала казаться не такой сложной, как на первый взгляд. При поддержке старшего преподавателя мы стали разрабатывать и проводить различные конкурсы и олимпиады на базе нашего колледжа, т. Е. развивались в своей профессии. Тогда слово «наставничество» не звучало, но мы использовали форму наставничества «Учитель – учитель».

Будущее педагогического образования в России во многом зависит от того, сумеет ли отечественное образование сформировать нового будущего педагога как личность, способного обеспечить достижение обучающимися новых образовательных результатов в виде универсальных учебных действий, функциональной грамотности (учебная, информационная, коммуникативная, грамотность в области здоровья и безопасности), адаптации к вызовам глобализации. Новые результаты образования сложно достигаются без новых технологий, таких как наставничество. Профессия педагога не позволяет стоять

на месте, она требует постоянного роста, поэтому, впереди еще много интересного и нового.

Список использованных источников

1. <https://infourok.ru/razrabotka-na-temu-praktika-nastavnichestva-v-obrazovatelnoj-organizaciii-6128814.html>.
2. <https://multiurok.ru/files/nastavnichestvo-kak-effektivnyi-metod-professional.html>.
3. https://infourok.ru/pamyatki_sovety_molodomu_uchitelyu-317002.htm.

СЕКЦИЯ: НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПУТЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Елена Михайловна Барканова

*КГБ ПОУ Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лесосибирский медицинский техникум»,
г. Лесосибирск, Красноярский край*

Наставничество – это профессиональное развитие молодых сотрудников. В последние годы значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Наставничество – это метод адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры. Оно направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности, это одна из эффективных форм профессионального обучения. Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Система наставничества в среднем профессиональном учебном заведении позволяет неопытным специалистам быстро адаптироваться к работе в техникуме, почувствовать уверенность в собственных силах, убедиться в верности выбора профессии, научиться толерантности и коммуникации при взаимодействии со всеми участниками педагогического процесса и конечно проявить себя и получить мотивацию к дальнейшему карьерному росту. Многие философы ещё в древности пытались определить основные задачи наставничества. Греческий философ Платон предполагал, что воспитание нужно начинать с младенческого возраста, так как оно должно обеспечить постепенное вхождение ученика в мир идей. То есть воспитывать способен наставник

преклонных лет. Жан Жак Руссо говорил, что главное и самое сложное искусство наставника – это уметь ничего не делать с учеником [1] К. Д. Ушинский в начале XX века, думая о наставничестве, говорил, что нельзя гордиться своей опытностью, считая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Ведь из-за этого педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки, а также наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя считать, что профессиональный опыт компенсирует отсутствие теоретической подготовки. Ведь теория и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. В середине 60-х годов XX века понятие наставничество приобрело новое значение. Именно в 60-х наставничество рассматривалось как продуктивная форма профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, чаще всего, становились педагоги с хорошей профессиональной подготовкой и достаточным жизненным опытом. Понятие «наставничество» берёт начало в греческой мифологии. Ментор звали наставника Телемаха, сына Одиссея. Так и появился термин «ментор» или «наставник», что означало мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью направить, подсказать, научить и который чаще всего является объектом для подражания. Наставничество как способ подготовки специалиста давно уже используется в сфере образования. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой.

Для самого педагога наставничество является:

- эффективным способом повышения своей квалификации,
- развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности,
- выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Все модели наставничества содержат следующие обязательные структурные компоненты, устанавливающие порядок и способ осуществления наставничества:

- обучение наставников;
- распределение ролей;
- подготовка обучающего материала;
- поэтапная организация работы наставников и подопечных;

– грамотная поддержка и оценка наставником своих подопечных на каждом этапе сотрудничества;

– смена наставников;

– наблюдение и контроль.

Система наставничества складывается из следующих взаимообусловленных компонентов: заинтересованности организации-работодателя в профессиональном росте сотрудников и запросов педагогов в повышении профессионального уровня. Педагог может повысить свой профессиональный уровень разными способами: путем самообразования, посещением курсов повышения квалификации, участием в конференциях, семинарах, посещением открытых уроков и мастер-классов у опытных учителей.

Педагог – наставник должен обладать общими чертами, такими как:

– отзывчивость, доброта, готовность прийти на помощь молодому коллеге;

– терпимость и снисходительность;

– человечность, усердие.

А так же личностные качества наставника:

– эрудиция, интуиция, импровизация.

– оптимизм, предвидение.

Конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации к профессиональной деятельности.

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) жизни. Наставничество – эффективный и результативный способ повышения компетентности педагога. Педагоги получают от наставника определенные знания, развивают навыки и умения, повышают свой профессиональный уровень и способности. В то же время учитель-наставник, обучая и помогая другому учителю, совершенствует свои профессиональные качества.

Список использованных источников

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.

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

3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92–112

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ольга Васильевна Иванова

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Братский медицинский колледж», г. Братск, Иркутская область

В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, ценности и жизненные приоритеты изменились. Все это привело к тому, что наставничество как введение молодых специалистов в профессию перестало быть актуальным и прекратило свое существование. Есть ли необходимость возобновления деятельности наставников? Через всю человеческую историю проходит такой важный элемент воспитания как наставничество.

С точки зрения современной теории образования, наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [1]. Задача профессионального образования в России заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать

производство, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее же время суть обучения молодежи в колледже свелась, по сути, только к передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике, т.е. только к учебному процессу.

Не секрет, что «отрыв» от школы у подростка происходит достаточно легко, поскольку связан с положительными эмоциями и позитивным настроением исключительно на будущее: вступление во взрослую жизнь, скорое студенчество, свобода. Начав же обучение в колледже, студент-первокурсник очень быстро понимает, сколь иллюзорны были его представления о легкости получения образования и «взрослости». Для большинства студентов адаптация к новым условиям обучения проходит очень тяжело, и связано это с рядом причин.

Первая и главная причина, заключается в отсутствии того тотального контроля учебного процесса, образования и воспитания подростка, который был в школе. Казалось бы, сами учебные процессы школы и колледжа не слишком отличаются один от другого: то же посещение учебных и лабораторных занятий, выполнение домашних заданий, прохождение промежуточных и итоговых контрольных мероприятий в установленные сроки. Однако школа постоянно контролирует текущую успеваемость и посещаемость учащихся, активно сотрудничает с родителями и специалистами медико-социально-психологических направлений. Колледж же предоставляет студенту ту самую вожделенную «свободу» в принятии решений и поступках: «хочешь учиться - учишься, не хочешь - твой выбор, ищи себя в другом деле». У родителей, к слову, тоже нет возможности скрупулезно контролировать учебный процесс своего ребенка - для них сегодняшний колледж так же сложен и не понятен тем более, что зачетная книжка не дневник, и оценки в ней появляются только во время учебных сессий.

Вторая причина вытекает из первой и связана с тем, что большинство студентов, лишившись всестороннего контроля, не умеют распределять свое время и управлять им. Раньше подросток не задумывался о необходимости развития у себя чувства времени, с его точки зрения все происходило само собой, а значит, так будет продолжаться и дальше. Когда же возникают первые трудности и проблемы, современный молодой человек не спешит их решать, поскольку продолжает верить в самоустранение трудностей: «раньше же все как-то решалось». Студент хочет «взрослости», но не понимает, что лишь имитирует ее: быть взрослым и казаться им - разные состояния, осознание этого постулата приходит лишь с первой «заваленной» сессией и становится тяжелым потрясением, неся с собой дистресс, эмоциональное выгорание, потерю уверенности в себе, отказ продолжать обучение.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов;

воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой; профориентация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство.

В среде колледжа как классный руководитель группы и как преподаватель провожу прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: Наставник – Воспитанник - обратная связь. Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества. Из чего же складывается наставничество с моими студентами? Здесь я выделяю несколько этапов взаимодействия наставника и воспитанника.

На первом этапе наставничества выстраиваю отношения со студентом таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Провожу анкетирование с целью выявления затруднений в период адаптации.

Для диагностики познавательных процессов студентов использую следующие методики: Корректирующая проба Бурдона (исследует концентрацию, объём, устойчивость и истощаемость внимания). Методика «Исключение понятий» (исследует уровень процессов обобщения и отвлечения, позволяет оценить сформированность понятийной сферы). Методика «Сложные аналогии» (позволяет оценить уровень логически-понятийного мышления, проследить причинно-следственную связь между понятиями). Методика «Интеллектуальная лабильность» (исследует умение быстро переходить с решения одних задач на выполнение других, не допуская ошибок). По результатам этой методики можно делать прогноз в успешности обучения. Методика «10 слов» (предназначена для исследования и оценки объёма и устойчивости памяти). Запоминание пар слов с логической связью и без логической связи (диагностирует возможности механической и ассоциативной памяти).

На втором этапе рассказываю студентам о нормах и правилах, ценностях, исторически сложившихся традициях и культуре, так называемых героях, мифах и легендах учебного заведения, в котором студентам предстоит провести 4 года.

Провожу классные часы, мероприятия за стенами учебного заведения, что повышает степень комфортности нахождения в группе и увеличивает индекс групповой сплоченности, тем чаще студенты обращаются за помощью к своим сокурсникам и более активно помогают отстающим. Интеллектуальный уровень

учащегося является вторичным фактором, влияющим на успешность адаптации и как следствие, успеваемости студента.

На третьем этапе, когда начинаю получать обратную связь от студентов, работаю согласно годовому плану работы, попутно анализируя результаты и корректируя процесс наставничества.

Для осуществления наставнической деятельности систематически провожу классные часы, на которых обсуждаем текущие проблемы и заранее подготовленные вопросы по различным информационно-развивающим и профилактически-предупреждающим аспектам. В частности, затрагиваем вопросы по предупреждению различных зависимостей (табакокурение, алкоголизм, наркомания). Это прививает понимание здорового образа жизни, и как следствие необходимость к занятиям физкультурой и спортом. Различные разъяснительные беседы и тематические лекции на интересующие студентов темы способствуют оздоровлению морального облика коллектива в целом и каждого студента в отдельности.

Кроме, того, классные часы направлены на развитие патриотизма и любви к своему городу, колледжу, будущей специальности. Участие моих студентов в различных культурно-массовых, развлекательных, спортивных, научных и образовательных мероприятиях смотрах, конкурсах, олимпиадах, студенческих вечерах, помогает студенту поднять свою самооценку и авторитет среди студентов колледжа.

При работе с группой, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных коммуникациях, повышать квалификацию в областях психологии, педагогики, методики преподавания дисциплин. Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод: наставничество необходимо в колледже сегодняшним студентам. Можно отучиться установленный срок в колледже, получить профессиональное образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

Список использованных источников

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. - 192 с.

2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. - 2013. - Вып. 4. - URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 06.11.2023)

3. Исторический словарь // enc-dic.com: URL: <http://enc-dic.com/history/Nastavnichestvo-27565.html>.

4. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Nastavnichestvo.doc>.

5. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». - М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. - 52 с.

6. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций: монография / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В.И. Астаховой. - Харьков: изд-во НУЛ, 2010. - 408 с.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ДУЭТА

*Наталья Анатольевна Казаринова, Надежда Александровна Родионова
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж», г. Барнаул,
Алтайский край*

Наставничество является инструментом ускорения процесса адаптации сотрудника на новом рабочем месте. Новые условия развития требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала на основе модернизации системы непрерывного образования.

Целью наставничества формы «педагог – педагог» является повышение профессионального потенциала наставляемого, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности подвергать анализу результаты своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Наставничество является эффективным ресурсом развития педагога по нескольким причинам.

Во-первых, наставничество позволяет передать опыт и знания более опытных педагогов молодым специалистам. Наставник может поделиться своими лучшими практиками, помочь справиться с трудностями и поощрить профессиональное развитие наставляемого.

Во-вторых, наставничество способствует формированию доверительных отношений между наставником и наставляемым. Когда педагог чувствует поддержку и помощь со стороны наставника, это может повысить его уверенность в собственных навыках и способностях.

Также, наставничество способствует развитию рефлексивной позиции педагога. Взаимодействие с наставником помогает педагогу анализировать свою деятельность, выявлять сильные и слабые стороны, а также искать пути для улучшения своей работы.

Наконец, наставничество может способствовать укреплению профессиональных сообществ и культуры обмена опытом. Взаимодействие

между педагогами через наставничество может привести к знакомству с новыми идеями и методами, а также способствовать инновациям в образовании.

В настоящее время существует множество форм наставничества: традиционное личное, групповое, командное, наставничество ровесниками, ситуационное, целеполагающее, скоростное, теневое, реверсивное.

Одним из главных критериев взаимодействия наставника и наставляемого служит коммуникабельность. Можно иметь сколь угодно большой и современный опыт, желать получить новые профессиональные знания, но если нет взаимопонимания или желания у одного из участников, то передача опыта будет исключительно формальной и, возможно, не полной.

В начале педагогической деятельности молодой педагог сталкивается с различными трудностями, которые в дальнейшей работе, благодаря наставнику, будут казаться пустяками. Неумение грамотно, чётко, логично выстроить последовательность занятия, трудность в объяснении материала – это далеко не полный перечень того, с чем встречается начинающий педагог. Эти проблемы помогает избежать опытный педагог-наставник, который поддержит, даст совет и поможет пройти по извилистым тропам педагогической деятельности.

Помощь наставника помогает освоить не только практическую сторону педагогической деятельности, но и попробовать свои силы, учит видеть свои профессиональные достоинства и недостатки.

Общераспространенное мнение, что наставник – это советник, консультант в «мире» профессии. В данный момент, работая с наставляемым, забываю порой какая функция отведена мне: консультанта или консультируемого. В этом случае можно говорить о форме равный с равным, или переход от традиционного наставничества к реверсивному и обратно. Пройдя курсы повышения квалификации «*Цифровые технологии в образовании*», каждый из нас выбрал себе более понравившиеся технологии и принялся активно внедрять их на практике. Наставник предпочел – элементы геймификации, эдьюntenмен, а также интерактивные задания. Наставляемый заинтересовался инфографикой, интеллект-картами, интерактивные мультимедийные презентации с самоконтролем. И обеих очень увлекли новые тенденции оформления презентаций. В ходе работы нарабатывался опыт, виды, количество и качество заданий.

При взаимопосещении занятий опыт и задания напарника (наставник и наставляемый) вызвали интерес и желание перенять опыт. И вновь апробация новых технологий и их внедрение.

Наставник – это навигатор или проводник в «стране» конкурсов и конференций. Конечно, некоторые критерии предполагают свои условия:

- личные и профессиональные качества педагога;
- открытая образовательная среда;
- формирование универсальных компетенций;
- функциональная грамотность.

Тем не менее, творческая реализация педагога зависит от его **желания** раскрыться и от «четырех К» (командность, коммуникабельность, креативность, критическое мышление). Наставляемый оказался настолько творческой личностью, настолько увлекающимся человеком и увлекающим за собой, что наставник стал принимать участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях не только в которых выбирал сам, но и во всех подходящих по предмету. Само собой как-то организовалась команда преподавателей, которые с удовольствием участвуют сами и вовлекают студентов в различные творческие и профессиональные мероприятия.

Результатом организации работы с наставником является высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Эффективный наставник, также как и наставляемый, обладает определенными чертами, которые помогают ему успешно выполнять свою роль.

Получая профессиональные советы и рекомендации от наставника, повышается стимул и ресурс для комфортного и плодотворного взаимодействия, а также повышается уровень мотивации и осознания в вопросах профессионального образования. Наставляемый получает конкретные профессиональные навыки участвуя в конкурсах, конференциях, семинарах как самостоятельно, так и вовлекая в процесс обучающихся.

Наставник передает технологии, навыки, практику деятельности, организационные привычки, а также отслеживает их использование, мотивирует, корректирует и направляет работу своего подопечного, что сокращает адаптационный период. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Кроме всего прочего дает новый толчок для саморазвития, обучения и самообучения. Небольшой соревновательный момент, подстегивает к новому обучению и внедрению новых методических разработок, новых заданий, что в свою очередь, помогает проводить практические занятия более интересно и разнообразно для студентов.

Период наставничества сыграл важную роль в профессиональном становлении нашего педагогического дуэта: помог освоиться молодому

специалисту и получить необходимые навыки в профессиональной деятельности, дал новый виток эволюции наставнику, способствовал обновлению траекторий совершенствования каждого. Хочется отметить, что наставничество является важным инструментом развития и поддержки новичков в рабочей среде, инструментом вдохновения для наставников.

Список используемых источников:

Материал Всероссийской онлайн-конференции «Педагог и наставник: точки роста профессионального мастерства»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.В. Карпец

*Областное государственное бюджетное профессиональное учреждение
«Ангарский медицинский колледж», г. Ангарск, Иркутская область*

Аннотация. Охарактеризованы особенности наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования как технологии организации индивидуально ориентированного образовательно-воспитательного процесса, трансляции социального и культурного опыта, профессионально значимых знаний, умений и навыков. Аргументирована потребность в пересмотре видов и способов организации наставничества, вызванная необходимостью адаптации его компонентов к актуальным психолого-педагогическим условиям, сложившимся в системе отечественного среднего профессионального образования.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, наставничество, педагогическая деятельность, взаимодействие между наставником и обучающимся, взаимодействие между работодателем и студентом, профессиональные компетенции. Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым. Наставник восполняет тот или иной образовательный дефицит наставляемого, поэтому его деятельность подобна педагогической помощи в преодолении ряда внешних барьеров.

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования мы считаем одними из наиболее эффективных реализуемых форм наставничества формы «студент – студент» и «работодатель – студент». Поступая в организацию среднего профессионального образования, подростки зачастую испытывают затруднения в личностной и профессиональной адаптации к новым условиям жизнедеятельности даже при достаточно высоком уровне готовности к учебной, творческой, научной, спортивной деятельности. Для обучающихся первого курса вступление в незнакомую деятельность влечет за собой сильные эмоциональные переживания. Организованная в учреждениях профессионального образования система наставничества может решить эту проблему. Гибкая система наставничества способствует развитию уровня мотивированности студентов-первокурсников, повышению образовательных результатов по формированию профессиональных

компетенций и, как следствие, улучшению эмоционального настроения внутри групп профессиональной образовательной организации.

Для успешной адаптации и самореализации первокурсников и включения их в учебный и творческий процесс привлекаются обучающиеся старших курсов в роли наставников. Студент-наставник – это, как правило, активный обучающийся 3–4 курса того же направления подготовки, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни колледжа. Приветствуется, если студент-наставник владеет общими знаниями о мотивации; умеет вести переговоры; реально оценивает результаты наставляемого и вдохновляет его на новые успехи; может поддержать его в случае неудачи.

Для развития у студентов-наставников этих качеств, проводятся тренинги, семинары, круглые столы, видео просмотры и прочие мероприятия заданной тематики. Для организации этой работы привлекаются педагог-психолог, заведующий отделением, опытные кураторы групп.

Для реализации программы «Наставничество в студенческом самоуправлении» можно выделить следующие основные направления работы:

1. Составление планов работы со студентами нового набора, которые включают деятельность отдела учебно-воспитательной работы:

- проведение индивидуальных бесед и консультаций со студентами первого курса;
- информирование о проводимых в колледже мероприятиях;
- оказание практической помощи по участию в мероприятиях, организуемых в колледже;
- проведение диагностики уровня адаптации и комфортности обучения в колледже.

2. Проведение анкетирования студентов. В данном направлении педагог-психолог проводит анкетирование обучающихся 3–4 курсов, которое позволяет выявить потенциальные возможности студентов в роли наставников в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы со студентами-первокурсниками, а также проводит диагностику их профессионального мастерства.

3. Составление плана работы студента-наставника. Деятельность студента-наставника включает в себя анализ учебной программы студентов-первокурсников, выявление трудных тем; просвещение в правах и обязанностях;

составление планов проведения мероприятий, анализ работ студентов; помощь в выборе творческих направлений деятельности студента.

4. Организация наставничества – включает непосредственно закрепление студентов наставников за обучающимися первого курса и организация их работы. Целью деятельности наставника является содействие быстрой адаптации первокурсников к успешной деятельности в колледже, выявление трудностей и предоставление методической, психолого-педагогической помощи.

5. Оценка эффективности наставничества. Чтобы оценить степень удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты. Наставляемому предлагают заполнить анкету сразу после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений. Необходимо иметь в виду, что анализ наставничества на промежуточном этапе чрезвычайно важен для коррекции неэффективных наставнических отношений.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Должность наставника уникальна возможностью совместить высокую квалификацию в профессиональной и педагогической деятельности. При этом особенностью последней становится обучение через процесс и действие, воспитание собственным примером. Наставник – носитель опыта, педагогики самой трудовой жизни».

Таким образом, развитие различных способов наставничества как педагогического явления сегодня объективно необходимо в отечественном образовании в целом и в ПОО в частности и востребовано молодыми и состоявшимися педагогами. Современный педагог и воспитатель заинтересованы в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа в профессиональном сообществе. Одновременно происходит обогащение педагогического наставничества в отношении обучающихся ПОО в таких формах, как коллективное взаимодействие обучающихся разных возрастов (содружество, шефство), волонтерство и добровольчество.

Список использованных источников

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

2. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"

3. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Марина Дмитриевна Козулина

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ангарский медицинский колледж», г. Ангарск, Иркутская область

Настоящая целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Одни из федеральных проектов национального проекта «Образование» - «Современная школа» и «Молодые профессионалы», в реализации которого наставничество играет ведущую роль. Сроки реализации: 01.01.2019 - 31.12.2024.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию,

самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, студентов, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего преподавателя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «Проводник». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного образовательного учреждения «изнутри».

2. «Защитник интересов». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет преподавателя от возможных проблем межличностного характера.

3. «Кумир». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога.

4. «Консультант». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки.

5. «Контролер». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно». Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности,

некомпетентности. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого педагога.

В России существует ряд организаций, осуществляющих деятельность в различных формах наставничества в рамках различных проектов и программ. Одним из таких примеров наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего является мероприятие «Профессионалы». В 2022 году была разработана концепция Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству, которое пришло на замену «WorldSkills». Оно включает в себя мероприятия Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий.

Все проекты Союза разделены на 5 направлений: комплексные системы подготовки, профессиональная ориентация и навигация, современные технологии подготовки и подготовка наставников. Целью «Профессионалов» является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Это достигается посредством организации и проведения региональных, национальных и международных чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства.

Наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу, это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Так будем же его развивать.

Список использованных источников

1. Колодочка Л.П., Соломенко О.Н. [Текст] / Системы наставничества в профессиональной образовательной организации СПО в рамках реализации программы дуального обучения: метод. рекомендации / Л.П. Колодочка, О.Н. Соломенко. – Южно-Сахалинск: Изд-во ИРОСО, 2021. – 32 с.

2. Российская Федерация. Паспорт национального проекта «Образование» [Текст]/, Министерство просвещения, (2018). Последнее обновление апрель 2021г.

3. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. [Текст] / Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

*Оксана Ильинична Комолкина
ОГБПОУ «Саянский медицинский колледж», г. Саянск, Иркутская обл.*

2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника (указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401). В беседе с победителями Всероссийского конкурса «Наставник – 2018» Президент России В.В. Путин сказал: «Любой профессионал, любой абсолютно, уверен, всегда мечтает о том, чтобы профессия, которой он посвятил всю свою жизнь, а, как правило, вы, когда имеете дело с наставниками – имеете дело именно с такими людьми, все мечтают, чтобы профессия эта развивалась. Чтобы дело, которое делает этот или другой человек, оказалось в будущем в надежных руках». Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Наставничество – это процесс, в котором опытный наставник помогает менее опытному сотруднику или студенту развиваться, обретать новые навыки и достигать своих целей. Педагогическое наставничество является процессом, в рамках которого опытные преподаватели (наставники) помогают младшим коллегам (наставляемым) улучшить свои навыки, знания и профессиональное развитие. Этот метод является одним из наиболее эффективных и перспективных инструментов для поддержки профессионального роста преподавателей и повышения качества образования.

Наставничество базируется на следующих основных принципах:

- Развитие личности и профессионального роста наставника;
- Создание позитивной атмосферы и отношений между наставником и наставляемым;
- Ориентация на решение реальных проблем и задач, стоящих перед наставником;
- Ориентация на долгосрочный процесс развития наставника;
- Ориентация на индивидуальные потребности наставника.

Наставничество может предоставить педагогам ряд преимуществ, таких как:

- Улучшение навыков и знаний;
- Повышение мотивации и самооценки;
- Развитие лидерских и коммуникативных навыков;
- Повышение уровня профессиональной ответственности;
- Создание сети профессиональных контактов и обмена опытом;
- Повышение уровня самооценки и самоуважения.

Тем не менее, наставничество может столкнуться с рядом трудностей, таких как:

- Недостаток времени и ресурсов;
- Нежелание или неспособность принимать конструктивную критику;
- Неравномерное распределение навыков и опыта между наставниками;
- Нежелание или неспособность приниматься к изменениям и новым идеям.

Чтобы преодолеть эти трудности, необходимо создать благоприятную атмосферу, уважения и поддержки, а также обеспечить профессиональное развитие наставников и наставляемых.

При внедрении наставничества в деятельность ОГБПОУ «Саянский медицинский колледж» проведены следующие шаги:

- Определены цели и задачи наставничества;
- Определены участники программы (наставников и наставляемых);
- Определены формат и методы обучения;
- Определены критерии оценки и успешности наставничества;
- Организована система поддержки и контроля качества наставничества.

В настоящее время проводится оценка эффективности наставничества и вносятся соответствующие изменения.

Опыт реализации наставничества позволяет понять, что в процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, педагога-наставника и колледжа. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности: развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами. Педагог-наставник развивает свои профессиональные качества: методические, психолого-педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшает взаимоотношения между коллегами.

Качества наставника играют важную роль в успешном наставничестве, так как они определяют способность наставника создать позитивную и взаимовыгодную связь с наставляемым.

Рассмотрим ключевые характеристики качеств наставника, которые необходимы для успешного наставничества:

1. Открытость и готовность к обучению

Открытость и готовность к обучению являются основными качествами наставника, так как они показывают, что наставник готов учиться и развиваться вместе со своим наставляемым. Наставляемый должен быть готов слушать и учиться от своего наставника, а также принимать конструктивную критику и обратную связь.

2. Эмпатия и сострадание

Эмпатия и сострадание являются важными качествами наставника, так как они позволяют наставнику понимать и оценивать ситуацию с точки зрения наставляемого. Это также помогает наставнику создать более тесную связь и укрепить доверие между ними и наставляемым.

3. Профессионализм и опыт

Профессионализм и опыт являются ключевыми качествами наставника, так как они демонстрируют, что наставник обладает знаниями и навыками, которые могут быть полезными для наставляемого. Опыт наставника также показывает, что он уже сталкивался с подобными проблемами и может предоставить советы и рекомендации, основанные на его собственном опыте.

4. Способность к активному слушанию

Активное слушание - это важный аспект наставничества, так как оно позволяет наставнику полностью погрузиться в проблемы и ситуации, с которыми сталкивается наставляемый. Наставник должен быть в состоянии

аккуратно и внимательно слушать наставника, чтобы понять его проблемы и предложить соответствующие решения.

5. Ориентация на результат

Ориентация на результат является еще одним важным качеством наставника, так как она показывает, что наставник стремится к достижению конкретных целей и результатов. Наставник должен быть в состоянии помочь наставляемому определить свои цели и приоритеты, а также предоставить советы и ресурсы, которые могут помочь наставляемому достичь этих целей.

Итак, в ходе практической деятельности было определено, что для успешного оказания влияния на воспитание и личностное развитие человека наставник должен обладать определенными навыками и компетенциями. Среди них можно выделить:

- опыт и профессионализм;
- открытость и готовность к общению;
- способность адаптироваться к ситуации и изменять подход к воспитанию;
- навыки активного слушания и эмпатии;
- умение определять и решать проблемы;
- навыки руководства и мотивации.

Опрос преподавателей колледжа показал, что результатами наставничества педагог-педагог наставники колледжа считают следующее:

1. во-первых, наставничество помогает увидеть и обозначить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, (взаимодействие с молодым поколением);

2. во-вторых, это стимул к самосовершенствованию (преподаватель должен «соответствовать» свои подопечным);

3. в-третьих, преподаватели чувствуют свой вклад в систему профессиональной адаптации менее опытного коллеги («Сею зерно мудрости»);

4. в-четвертых, преподаватели-стажисты отмечают, что они сами учатся у наставляемых, чтобы расширять наш арсенал современных навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности;

5. в-пятых, это общение с подрастающим поколением: интересно, современно, креативно, мобильно.

В заключение, наставничество является эффективным ресурсом для развития педагога, который способствует повышению качества образования и профессионального роста преподавателей. Для успешного внедрения наставничества в образовательные учебные заведения медицинского профиля необходимо учитывать основные принципы, преимущества и возможные трудности, а также проводить систематическую работу по обеспечению качества и эффективности процесса.

Список использованных источников:

1. Клаттербак, Д. Каждый нуждается в наставничестве / Дэвид Клаттербак. – Москва : Эксмо, 2018. – 265 с.
2. Мозгарев, Л. В. Алгоритм профессионального развития педагога / Л. В. Мозгарев // Сборник научных трудов. – Москва, 2019.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО ДОРОГА С ДВУСТОРОННИМ ДВИЖЕНИЕМ.

Инеcса Павловна Кучмакра

Облаcтное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Братский медицинский колледж", г. Братск, Иркутская область

«Уча других, мы учимся сами».

Луций Анней Сенека

«Требует много ресурсов – внимания и времени, едва справляюсь со своей нагрузкой». «Возникнут конфликты, которые придется решать». «От наставничества одна головная боль». Такие высказывания не так уж и редки. Конечно, трудно возразить и по поводу дополнительной нагрузки, и по поводу возможной недостаточной мотивации самого наставляемого. Безусловно, беря на себя функции наставников, у преподавателя существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и так далее, перечислять можно долго. Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных.

Цель данной статьи показать, что наставничество представляет собой ресурс профессионального развития педагога.

Работа наставника начинается с планирования деятельности с наставляемым, что развивает управленческую компетенцию.

Наставническая деятельность как правило трёхэтапная: этап диагностирования, этап основной проектировочный, этап контрольно-оценочный.

На диагностическом этапе автором проводится анализ посещенных занятий и выявление проблем в организации учебного процесса. На этом этапе определяется приемлемая для наставляемого педагогическая технология. Составляется план изучения выбранной технологии, график посещения занятий наставника. Этот этап требует от наставника проведения занятий, на которые будет приглашен наставляемый, с применением той технологии обучения, которая определена наставляемому. Также посещаются занятия других преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

На основном этапе разрабатываем совместно с наставляемым преподавателем индивидуальный план его профессионального становления и развития. Как педагог-наставник стараюсь способствовать раскрытию профессионального потенциала начинающего преподавателя, привлечь его к участию в общественной жизни коллектива, формировать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Наставляемым осуществляется поиск материалов по определённой тематике с последующим выступлением на заседаниях цикловых методических комиссиях и научно-практических конференций. Это содействует не только повышению интеллектуального уровня начинающего специалиста, но и развивает навыки публичного выступления перед компетентной аудиторией. Начинающему специалисту просто необходимо составление портфолио, главная цель которого проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального своего роста. Далее начинающий специалист наполняет его методическими разработками, сценариями, дидактическими материалами, педагогическими находками, достижениями, отзывами за проведенные занятия. Система непрерывного профессионального развития помогает достижению начинающего педагога желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

На этапе контрольно-оценочном автором ставится задача устранить зависимость наставляемого от наставника и содействовать становлению его как самостоятельного специалиста. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения начинающего специалиста навыкам рефлексии и самообучения. Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении качества образования. Не так просто проанализировать то, что происходило на занятии, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний обучающихся. У опытных преподавателей это происходит неосознанно. Они сразу иницируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию занятия им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку. Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у начинающих специалистов. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая саморефлексия самим наставником на примере своего занятия для наставляемого.

Для осуществления каждого из этапов наставнику требуется пересмотр своего опыта и построения целостной модели того, что он делает. Этого не требуется просто «для себя». При передаче своего опыта наставляемому,

наставник видит свой опыт со стороны. Это более высокий уровень, чем просто уметь что-то делать.

Подвести итоги вышеизложенного можно следующими выводами:

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации начинающего преподавателя, получает удовлетворение от общения с наставляемым;
- наставничество носит субъект-субъектный характер, педагог-наставник может не только делиться собственным опытом с более молодым коллегой, но и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Список использованных источников

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Е.А. Ганаева, С.В. Масловская, А.А. Муратова Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2020. – № 5 (228). – С. 91-98.
3. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского гос. пед. университета. –2017. – Том 7. – №5
4. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательное учреждение дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества»» – Севастополь: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2019. – 144 с. [Электронный ресурс] Mnogourovnevaya_praktika_nastavnichestva; sddut.edusev.ru.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

*Галина Александровна Сокольникова,
Медицинский колледж железнодорожного транспорта ФГБОУ ВО
«Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск,
Иркутская область*

«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили» В. В. Путин

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «образование» (включая федеральные проекты «современная школа», «успех каждого ребенка», «учитель будущего», «социальные лифты для каждого», «молодые профессионалы»).

В данной статье описывается важность профессионального роста и обучения как для студентов, так и для новых сотрудников, анализируются современные методы наставничества, используемые в медицинском колледже железнодорожного транспорта ИрГУПС. Преподаватели-наставники играют важную роль в разработке планов работы с молодыми специалистами, включая ознакомление с учебными документами, методикой планирования занятий, самоанализом и другими аспектами профессиональной деятельности.

Наставничество считается одним из эффективных способов передачи знаний и навыков молодым сотрудникам в процессе их адаптации в новом коллективе. Широко применяется в методической работе образовательного учреждения. Молодой специалист приходит на работу, ему назначают опытного наставника из числа высококвалифицированных кадров, много лет работающих в должности преподавателя.

Своими корнями практики наставничества достигают доисторических времён. Одним из первых наставников был Ментор, он опекал сына Одиссея. Его имя стало нарицательным. В те далёкие времена именно наставники, а не родители отвечали за воспитание ребёнка. Роль наставника во все времена была важной и почетной. Наставник во многом формировал характер своего подопечного и даже предопределял судьбу. Например, выдающийся русский поэт Василий Андреевич Жуковский был наставником юного Пушкина и Александра II.

В современной практике у понятия «наставничество» немало описаний и определений. Приведём некоторые из них.

Наставничество, как система методов и средств повышения качества образования, создаёт основу для выявления затруднений в работе, способствует глубокому осознанию своих знаний, умений, способностей и поиску новых, оптимальных методов и приёмов.

Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте. Задачи наставника: профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации); социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, её ценностей, норм и правил). Развитая система наставничества – это хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, это мотиватор современных молодых сотрудников, чья профессиональная жизнь будет проходить в экономике знаний [1].

В принятом речевом обиходе понятие наставник – одновременно употребительное понятие и термин, обозначающий роль сотрудника организации, который берёт на себя ответственность за передачу опыта менее опытному сотруднику или стажеру.

Для второго участника отношений наставничества есть много определений. В их число входят как официальное (но не слишком практичное) обозначение «лицо, в отношении которого осуществляется наставничество», более короткие формальные обозначения – «наставляемый», «подопечный», «молодой специалист», «стажер», «интерн», так и неформальные, но употребляемые на практике – «новичок», «подшефный».

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников и с различными целями:

- со старшекурсниками – для целей профориентации, к данной работе привлекаются студенты - активисты;

- со студентами-стажёрами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации – преподаватели – руководители практик;

- с новыми сотрудниками – для задач адаптации в колледже, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим – проводятся занятия «школа молодого специалиста»;

- с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

В работе наставника сочетается постановка перед наставляемым учебно-производственных задач, превращение рабочих задач в обучающие и развивающие.

Вновь прибывших сотрудников-преподавателей, мы не бросаем в свободное плавание. Институт наставничества – важная часть комплексной программы обучения и адаптации молодых сотрудников. Как бы мы ни ценили и ни радовались юным кадрам, мы очень дорожим опытными профессионалами и стремимся сохранить их опыт внутри колледжа, создать все условия для того, чтобы они хотели и могли им делиться с молодёжью. В колледже создана «Школа молодого специалиста», которая позволяет закрепить молодёжь за опытными сотрудниками.

Педагоги-наставники составляют план работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами, включающий следующие пункты:

- 1) изучение документов по ФГОС СПО, рабочих программ дисциплин;
- 2) знакомство с ведением журнала;
- 3) составление индивидуальных планов работы преподавателей;
- 4) составление отчетов по выполнению индивидуальных планов работы преподавателей;
- 5) методика планирования занятия;
- 6) порядок проведения самоанализа занятия;
- 7) взаимопосещение занятий;
- 8) порядок организации СРС;
- 9) подготовка методических работ;
- 10) формирование электронных образовательных ресурсов в системе СДО Moodle;
- 11) проведение конкурсов, олимпиад и других мероприятий по преподаваемым дисциплинам.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения начинающих педагогов в процессе их деятельности: знакомство с положениями, документами по организации учебного процесса по преподаваемой дисциплине, с положением о ведении журнала, с профессиональным стандартом по преподаваемому предмету, беседа по видам и типам занятий, составление технологической карты занятия и самоанализа.

Современные методы, применяемые наставниками в совместной работе с молодыми специалистами: проблемно-деловая и рефлексивно-деловая игра, работа в составе творческой группы, ярмарка педагогических идей, групповые и индивидуальные консультации, посещение и анализ открытых занятий, мастер-классы, педагогические мастерские, позволяют наставникам работать с молодыми специалистами и стимулировать их личностный и профессиональный рост.

Педагоги наставники также нуждаются в повышении профессионального мастерства. Методы обучения в контексте педагогов-наставников:

- метод самонаблюдения – выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает;
- метод интроспективного анализа – своеобразная техника «исследования себя»;
- метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса;
- метод сократического диалога – преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений;
- метод философствования – тождественен методам размышления, рассуждения;
- кейс-метод – это метод активного проблемного, эвристического обучения.

Важным элементом успешной работы наставников является наличие нормативно-правовой базы, описывающей стандарты наставнической работы, планирование и анализ проделанной работы, а также система стимулирования наставников.

Основным признаком внедрения наставничества считают утвержденный приказом руководства документ – Положение о наставничестве. Помимо наличия нормативно – правовой базы в число основных признаков работающей системы наставничества входят следующие:

- действует организационный механизм, обеспечивающий подбор наставников, контакты наставников и их подопечных осуществляются на заседаниях цикловых комиссий;
- в положении прописаны требования – стандарты наставнической работы, осуществляется планирование и анализ проделанной работы;
- практика подготовки наставников, которая опирается на требования-стандарты и осуществляется заместителями директора по учебно-производственной и методической работе.

Результаты успешности молодого специалиста, свидетельствующие о продуктивной работе наставничества: степень удовлетворенности своим трудом, стремление к личностному росту, эмоционально-благоприятная атмосфера в группе, повышение квалификации, достижения молодого специалиста

(награды), методическая работа (документация, авторские разработки и др.), распространение передового опыта.

В заключении подведём итог: профессиональное обучение студентов и молодых специалистов, поддерживаемое опытными наставниками, играет ключевую роль в обеспечении качественной подготовки специалистов и их успешной карьеры. Заложение фундаментальных принципов профессионального обучения и применение современных методов работы с молодыми специалистами обеспечит не только их личностный рост, но и развитие образовательной среды в целом.

Список использованных источников

1. Кларин М. В. «Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века». // «ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика», 2016
2. Коняева А. П. Руководство для наставников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. — С. 67–89
3. Кочемасова Л. А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки, 2021