

5. Клец Т. Е. Обратная связь как средство диагностики педагогических результатов иноязычного интерактивного общения // Труды Псковского политехнического института. 2011. № 15. С. 82–87.

6. Корнев А. А. Обратная связь в обучении и педагогическом общении // Rhema. Рема. 2018. № 2. С. 112–127.

7. Лукьяненко О. Д. Обратная связь в дидактическом информационном взаимодействии педагога и учащихся // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. 2007. Т. 12, № 33. С. 367–371.

8. Расковалова О. С. Педагогическая рефлексия как междисциплинарное понятие // KANT. 2018. № 1 (26). С. 73–77.

9. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (ред. от 21.07.2020) // Президент России : официальный сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/page/1>.

10. Чудинский Р. М., Лукьянчикова Н. В. Формирование оценочной компетентности обучающихся на ступени основного общего образования // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 2 (48). С. 165–170.

УДК 377.121.33

Л.Н. Гисматуллина

L.N. Gismatullina

gismatullina72@mail.ru

*ГБПОУ Самарской области «Поволжский
государственный колледж», г. Самара
Volga State college, Samara*

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

ORGANIZATION OF THE MENTORING INSTITUTE IN COLLEGE

Аннотация. В статье рассматриваются возможности реализации различных форм наставничества в колледже, основные механизмы взаимодействия наставнических пар и обучения наставников, наставляемых.

Abstract. The article discusses the possibilities of implementing various forms of mentoring in college, the main mechanisms of interaction between mentoring couples and the training of mentors mentored.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, взаимодействие наставников, обучение наставников.

Keywords: mentoring, mentor, mentored, mentor interaction, mentor training.

В настоящее время организации среднего профессионального образования испытывают потребности в квалифицированных педагогических кадрах. Статистика показывает, что высокий процент в колледже составляют работающие пенсионеры. Сокращается и контингент студентов, желающих обучаться педагогическим премудростям, т.к. престиж профессии педагога невысок. Поэтому перед администрацией колледжа остро встает проблема как заинтересовать и удержать молодых педагогов в своем учреждении.

Потребности в расширении практик наставничества осознаются на всех уровнях управления. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», для образовательных организаций определены декомпозированные показатели: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся образовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества; внедрение целевой модели наставничества педагогических работников во всех образовательных организациях.

На сегодняшний день сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» профессионального образования.

Для реализации этих целей у нас в колледже разработаны различные программы наставничества. Определены точки роста в направлении развития наставничества в педагогической среде, студенческом сообществе, во взаимодействии с предприятиями, а также с общеобразовательными организациями.

1. Наставничество в форме «педагог-педагог» по трехгодичной программе направлено на успешное закрепление в колледже или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня. Педагог-наставник прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, развивает интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентирует начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

С целью создания условий для адаптации, профессионального роста начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения, совер-

шенствования их профессиональной и педагогической подготовки, формирования педагогической культуры, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, раскрытии потенциальных возможностей и способностей специалиста к реализации педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями.

Для реализации поставленных целей, у нас в колледже за каждым молодым или вновь принятым преподавателем закрепляется опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебно-методических пособий, участник или ведущий семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Наставник обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Наставник на начальном этапе проводит диагностику наставляемых на выявление их запросов, определение векторов профессионального и личностного развития и роста молодого педагога в форме анкетирования. Анализ анкет позволяет выявить ближайшие точки роста молодых педагогов, планировать мероприятия в индивидуальной Программе наставничества с молодым преподавателем. Затем педагог-наставник разрабатывает программу профессионального становления наставляемого с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по реализуемым дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам. После окончания каждого семестра проводится мониторинг результативности программ наставничества. Деятельность наставника имеет моральное и материальное стимулирование и оценивается по следующим критериям:

- выполнение срока сдачи индивидуального плана работы с наставляемым педагогом;
- выполнение срока сдачи отчетной документации по итогам работы с наставляемым педагогом в течение семестра;
- выполнение плана работы с наставляемым педагогом;
- подготовка открытого урока с молодым педагогом в течение семестра;
- участие молодого педагога в профессиональных педагогических конкурсах;
- достижения студентов молодого педагога;
- личные достижения наставника молодого педагога.
- удовлетворенность наставляемого педагога работой с наставником (по данным анкеты обратной связи);
- высокие результаты деятельности, демонстрируемые молодым педагогом.

Для ускорения процесса профессионального становления наших молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью у нас в колледже функционирует «Школа молодого педагога» (ШМП). Программа «Школы молодого педагога» рассчитана на учебный год (10 месяцев), занятия проводятся один раз в месяц. В рамках освоения программы наставляемые изучают технологию проектирования уроков, технологию разработки учебно-методических пособий для студентов, обучаются в мастерской по разработке КОЗ для оценки общих компетенций, проходят тренинги с психологом по формированию коммуникативных навыков и умения работы в команде. После окончания обучения в «ШМП» молодым педагогам выдается сертификат.

Для наставников у нас в колледже организована «Академия наставников», в рамках которой наставники осваивают ключевые компетенции наставников, метод наставничества, техники и инструменты наставничества, обратная связь и контроль в наставничестве. Для эффективного самоанализа и навыков самопрезентации и обучения эффективным коммуникациям с наставниками проводят тренинги педагоги-психологи. На отдельном занятии с наставниками проводится разбор этапов реализации программы наставничества. Отдельным этапом обучения наставников является прохождение онлайн-курсов на платформе Академия наставников «Как стать наставником проектов», «Наставник онлайн», «Проектная деятельность с отраслевым партнером», «Деятельность наставника в современных технологических кружках» и многое другое. Данные онлайн-курсы направлены на организацию проектной деятельности в студенческих объединениях, доступны каждому желающему и абсолютно бесплатны. После завершения онлайн-курса наставники получают именные сертификаты.

2. В соответствии с реализацией федерального проекта «Успех каждого ребенка» в колледже активно применяется форма наставничества «Педагог-студент». Данная форма наставничества применяется для работы с:

- одаренными детьми при подготовке к олимпиадам, конкурсам, конференциям;
- студентами, оказавшимися перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированных к учебе, испытывающих трудности с адаптацией в студенческом коллективе;
- студентами, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- студенты, которые не видят карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- студентами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

В данной форме наставничества участвуют не только преподаватели, но и социальные педагоги, педагоги-психологи.

3. В настоящее время набирает обороты новая форма наставничества «Педагог колледжа – школьник». Такое направление выбрано не случайно, связано с необходимостью преподавателям колледжа уходить от пассивных форм профориентации и переходить к интерактивным: проведение мастер-классов, виртуальные экскурсии, профессиональные пробы, Шоу профессий, курсы предпрофильной подготовки, организация профильных смен. Такие формы профориентации позволяют школьникам сделать осознанный выбор дальнейшей траектории обучения, помочь в определении личных образовательных перспектив в осознании своего личностного потенциала. Педагоги нашего колледжа уже несколько лет готовят школьников к участию в чемпионатах профессионального мастерства в линейке юниоров по компетенциям «Туризм», «Цифровая метрология», «Токарные работы на станках с ЧПУ».

4. Показала свою результативность форма наставничества «Студент-студент», предполагающая взаимодействие студентов колледжа, при котором один из студентов 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.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Студент-наставник – это помощник в учёбе, подготовке к конкурсам и конференциям, адаптации в студенческом сообществе. Он развивает soft skills (навыков тайм-менеджмента, коммуникации, креативного мышления), решает организационные и технические вопросы, мотивирует и подбадривает студента.

Список литературы

1. Программы реализации наставничества в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж». URL: https://pgk63.ru/assets/storage/1385/programme-nastavnichestva_2021.pdf.
2. Платформа для обучения наставников «Академия наставников». URL: <https://academy.sk.ru/events?filter=3&page=1>.