



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ  
ОБРАЗОВАНИИ



АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ  
СРЕДЕ

# СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК

«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА.  
АЙДЕНТИКА В  
МОЛОДЁЖНОЙ СРЕДЕ»  
В РАМКАХ ПРОЕКТА  
«ТВОРЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ»

---

ВЫПУСК №11

# 2024



Сборник лучших практик наставничества «Лучшие практики наставничества и айдентики в молодежной среде» в рамках проекта «Творческая лаборатория»: сборник учебно-методических материалов/ - Тюмень, 2024 - 94 с.

### Серия «Творческая лаборатория МЦК» – Выпуск 11.

В данном сборнике представлены материалы Межрегионального конкурса лучших практик в рамках проекта «Творческая лаборатория» по двум номинациям: «Наставничество» и «Айдентика в молодежной среде», опыт педагогических кадров профессиональных образовательных организаций.

Сборник содержит основные теоретические и практические аспекты по направлениям:

- совершенствование системы научно-методической работы через реализацию целевой модели наставничества;
- наставнические практики как ресурс профессионального становления педагога;
- модели наставничества, авторские программы;
- система наставничества и рекрутинга для обучающихся;
- механизмы брендинга и продвижения образовательной организации;
- айдентика в молодежной среде – уникальность идентичности бренда;
- корпоративные символы.

Сборник рекомендован преподавателям и сотрудникам методических центров образовательных организаций.





## Содержание

Гегеле О.А. ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж» г. Челябинск	8
Лемтюгина Е.А. ФГБОУ ВО «колледж Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» г. Челябинск	16
Кондрашова К.С. ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» г. Тюмень	21
Шарикова А.В. Варлакова М.Л. ГБПОУ «Курганский промышленный техникум» г. Курган	25
Флоря Е.А. ГАПОУ ТО СПО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	29
Вахмянина Е.А., БУ ПО «Урайский политехнический колледж» г. Урай	31
Пащенко И.В. Михайлова Е.А., Патракова Т.И., ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж» г. Миасс	36
Порядина И.В. ГАПОУ ТО СПО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	41
Елизарова Т.В., Бражина А.А., ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж» г. Ишим	44



Тегжанова А.Ш., Ларина Л.А. БПОУ ОО «Омский авиационный колледж им. Н.Е. Жуковского» г. Омск	48
Бабенко С.В. ГБПОУ «Саткинский горно-керамический колледж имени А.К. Савина» г. Сатка	51
Шутанова Л.Р. БУПО ХМАО- Югры «Урайский политехнический колледж»	63
Баева Д.С. ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» г. Тюмень	66
Паскал В.Ю. ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» Многопрофильный колледж г. Тюмень	73
Хакимова Н.М., Логинова С.В. ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» г. Тюмень	84
Трошина Ю.В., Журавлева К.В. ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», Колледж, г. Челябинск	90



## Галанина Марина Алексеевна

Директор  
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум  
индустрии питания коммерции и  
сервиса»

Уважаемые коллеги!

В современном мире, стремительно меняющемся под влиянием технологий и глобализации, для молодежи становится особенно важным не только находить свою идентичность, но и получать поддержку в этом процессе.

Наставничество и айдентика - две концепции, которые неразрывно связаны и играют ключевую роль в формировании личностей и профессионалов нового поколения.

Айдентика молодежной среды - это отражение ценностей, интересов и стремлений молодежи. Молодежь сегодня ищет свою идентичность в многообразии культурных явлений, формирует свое уникальное пространство, где пересекаются творческие идеи и гибкое мышление. Важно, чтобы образовательная организация создавала такие условия, которые способствуют самовыражению молодых людей, позволяют им развивать свою идентичность, упрощают сложное и способствуют созданию нового и креативного.

Успешное наставничество - это системный процесс, в ходе которого происходит полноценное взаимодействие наставника и наставляемого.

Педагоги-наставники передают профессиональный опыт и формируют ценностные ориентиры у обучающихся. Они обучают ответственности, развивают критическое мышление, способствуя академическому, социальному и психологическому росту студентов. Именно в этом процессе возникают доверительные отношения, которые поддерживают и направляют обучающихся к самопознанию и профессиональному росту.

Как руководитель техникума, уверена, что совместная работа наставников и студентов помогает не только в обучении, но и в формировании уверенных, креативных и ответственных личностей, способных вносить вклад в наше общество и строить свое будущее.

Давайте вместе поддерживать и развивать эти ценные направления, создавая пространство, в котором молодежь сможет раскрыть свой потенциал, осмыслить свою идентичность, идти к успеху, обогащая нашу культуру и общество.

Надеюсь, что сборник лучших практик по подготовке квалифицированных кадров будет полезен и использован в профессиональной деятельности педагога.

С наилучшими пожеланиями,  
Марина Алексеевна Галанина, к.п.н.,  
директор ГАПОУ ТО «ТТИПКС»



*Гегеле Ольга Александровна,  
преподаватель  
ГБПОУ «Южно-Уральский  
многопрофильный колледж»*

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ В РАЗВИТИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

В статье отражена взаимосвязь двух основных моментов современного образовательного процесса - наставничества и научно-исследовательской деятельности студентов. Наставничество не является чем-то новым в профессиональном образовании, а в 70-80-х годах прошлого столетия при активном развитии профессионально-технического образования и производственного обучения, наставничество стало эффективной формой профессиональной подготовки и воспитания.

На сегодняшний день есть несколько форм наставничества, но одной из ведущих является наставничество педагогов в научно-исследовательской деятельности студентов. В статье рассмотрены вопросы участия педагога-наставника в процессе работы над исследовательской деятельностью студентов.

Будущему специалисту любой специальности недостаточно изучение только теоретических знаний. Конкурентоспособность на современном рынке труда очень высока. Поэтому, важнейшим требованием подготовки специалистов среднего профессионального образования, является развитие творческой и научно-исследовательской деятельности студентов, что дает возможность совершенствовать им свои знания и опыт.

В своем ежегодном послании Федеральному собранию президент РФ Владимир Владимирович Путин рассказал о значимой задаче для России - развитии наставничества. По словам лидера страны, только объединив передовые знания и нравственные основы, можно быть и оставаться сильными.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» рассматривает развитие института наставничества в образовательных и других организациях, а также на



предприятиях и в органах государственной власти [1, ст.10].

Дальнейшее развитие современного среднего профессионального образования требует активного включения перечня механизмов, которые обеспечат высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. Поэтому институт наставничества определяется как необходимое и важное условие реализации практико-ориентированной модели обучения, где рассматривается взаимодействие наставника и наставляемого в различных видах учебной деятельности.

Нормативное регулирование наставнической деятельности, в т.ч. в образовательной среде утверждается распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

Наставничество - универсальная технология, которая обеспечивает становление и развитие личности будущего специалиста, формирует навыки, компетенции и ценности для гармоничного вхождения человека в его будущую трудовую деятельность [2, с.61].

Наставничество помогает студентам понять, чему они должны обучаться, как ориентироваться в выборе профессии, какие навыки и знания должны иметь в рамках профессиональной деятельности. Кроме того, это помогает эффективнее использовать знания и опыт наставников (рисунок 1).

Суть наставничества - передача опыта от более компетентного человека менее компетентному в процессе обучения. Наставничество дает возможность для личностного роста наставляемого и реализуется в рамках прямого подчинения и единой системы организационного обучения и преемственности.

В декабре 2019 г. дан старт внедрения Целевой модели настав-



Рисунок 1. Развитие наставничества



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

ничества (рисунок 2) в субъектах Российской Федерации в ходе реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» [3, с.18].

Внедрение Целевой модели наставничества осуществляется в



Рисунок 2. Целевая модель наставничества

образовательных организациях, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные программы, а также программы среднего профессионального образования. Реализация данной целевой модели является способом организации наставнической пары, участники которой дают возможность для личностного роста как студента, так и самого наставника [4, с.3].

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования (рисунок 3).

Наставляемый - участник программы наставничества, который



Рисунок 3. Цель наставника

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.



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Основная цель наставника заключается в наиболее полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также, в оказании помощи в построении индивидуальной образовательной траектории подопечного. Наставляемый при этом быстрее и легче усваивает новую информацию, прорабатывает ошибки, достигает результатов.

Наставничество широко применяют в системе среднего профессионального образования. Основные направления наставничества:

- в период адаптации студентов;
- в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы;
- в процессе подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства;
- в процессе подготовки студентов к научно-исследовательской конференции;
- в процессе профориентационной работы (рисунок 4).



Рисунок 4. Взаимодействие наставника и наставляемого

Наставниками в среднем профессиональном образовании могут выступать представители администрации, преподаватели, классные руководители и студенты старших курсов [5, с.4].

Научно-исследовательская работа - особая форма организации образовательной деятельности (рисунок 5), которая выполняется студентом самостоятельно под руководством наставника по выбранной теме в любой избранной области деятельности (познавательной, исследовательской, практической, иной).

Данная работа вызывает определенные трудности у студента, которому необходимо извлекать знания из различных источников, обладать коммуникативными умениями и развитым системным



Рисунок 5. Научно-исследовательская работа студентов

мышлением. Таким образом, исследовательская деятельность создает условия для формирования конкурентно способного специалиста [6, с.10].

Технология подготовки и проведения научно-исследовательской конференции состоит из следующих этапов:

- подготовительный этап;
- поисково-исследовательский этап;
- оформительский этап;
- заключительный этап.

Любое исследование содержит последовательность основных структурных элементов (рисунок 6). Деятельность студента четко организуется наставником на каждом этапе подготовки к научно-исследовательской конференции:



Рисунок 6. Структурные элементы работы

- знакомство с проектами прошлых лет и технологией их разработки;
- знакомство с наставляемым, выбор темы исследования, ее актуальности;
- постановка цели и задач исследования;
- составление программы исследования, сбор данных;
- оформление научно-исследовательской работ;
- проведение конференции, подведение итогов.

Основные структурные элементы:

- знакомство с некоторыми проектами прошлых лет и технологией их разработки (рисунок 7);



Рисунок 7. Некоторые проекты прошлых лет

- знакомство с наставляемым, выбор темы исследования, ее актуальности (на данном этапе наставник должен подвести студента к теме проекта таким образом, чтобы совместная работа не вызвала протеста: против темы, плана дальнейшей работы и в конечном счете против преподавателя. При определении темы, прежде всего, необходимо ознакомиться с интересами студента (рисунок 8). Именно в них необходимо найти ту проблему, которая будет решена в ходе работы над проектом. Как только будет выбрана тема, студент легко сформулирует ее актуальность);
- постановка цели и задач исследования, формулировка объекта, предмета, метода исследования и гипотезы (на данном этапе наставник помогает студенту ответить на вопрос: даль-



Рисунок 8. Выбор темы исследования

нейшие действия для достижения цели исследования. Цель исследования - конечный результат, которого хотел бы достичь исследователь (рисунок 9). Для формулировки цели рекомендуется использовать термины деятельности, например: выявить, установить, обосновать, уточнить, разработать. Задачи исследования - это уже выделенные этапы будущего проекта. Объект исследования - это носитель исследуемой проблемы. Предмет исследования - это часть объекта исследования, непосредственно содержащая исследуемое противоречие. Гипотеза - это научно обоснованное предположение об изучаемом явлении);

- составление программы исследования по выбранной теме, сбор материалов и обработка данных (поиски теоретической



Рисунок 9. Постановка цели и задач исследования

информации студент осуществляет из источников самостоятельно под контролем со стороны наставника. По итогам изучения теоретической части студент под руководством на-



Рисунок 10. Составление программы исследования



ставника определяет способы сбора и систематизации материалов (фактов, результатов) в соответствии с целями работы, подбирает иллюстративный материал, анализирует полученные данные (рисунок 10);

- проведение конференции, подведение итогов и анализа выполненной работы, выводы.



Рисунок 11. Оформление научно-исследовательской работы

В итоге, самая большая поддержка наставника важна на этапе защиты проекта. Задача наставника - помочь студенту освоить навыки исследовательской деятельности, сформировать у него интерес к процессу получения нужных ему знаний.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>.
2. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога / С. С. Беляева // Наставничество для профессионалов будущего: сб. матер I всерос. науч-практ. конф. (Томск, 21-22 авг. 2020 г.). – Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. – Текст: электронный.
3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «От 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 среди обучающихся»
5. Калягина, И.В. Особенности наставничества в среднем про-



фессиональном образовании / И.В. Калягина // Педагогическое сообщество УРОК. РФ. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://urok.pf/library/osobennosti\\_nastavnichestva\\_v\\_srednem\\_professional\\_071034.html](https://urok.pf/library/osobennosti_nastavnichestva_v_srednem_professional_071034.html), Загл. с экрана. – (Дата обращения: свободный доступ). – Текст: электронный.

6. Ферафонтова, М.А. Наставничество в среднем профессиональном образовании / М.А.Ферафонтова // Педагогическое сообщество УРОК. РФ. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/npo-spo/morskaya-tehnika/library/2020/09/15/nastavnichestvo-v-srednem-professionalnom-obrazovanii>, Загл. с экрана. – (Дата обращения: свободный доступ). – Текст: электронный.

*Лемтюгина Евгения Алексеевна,  
преподаватель*

*ФГБОУ ВО «Колледж Южно-Уральский государственный  
гуманитарно-педагогический университет»  
г. Челябинск*

### **ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ИМПЕРАТИВОВ СОЗНАНИЯ И ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ ВОВЛЕЧЕНИЯ В ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Воспитать человека Что это значит? Это значит - воспитать высоко нравственного, творческого, компетентного, ответственного гражданина России, способного воплотить свои желания и мечты в современном высокотехнологичном мире. Одной из важнейших задач преподавателя является организация профессиональной адаптации будущего специалиста к учебно-воспитательной среде. Говоря о наставничестве, имеем ввиду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которого молодой педагог осваивает актуальные формы, методы и приемы работы с обучающимися под руководством педагога-наставника.

Константин Дмитриевич Ушинский, русский педагог, писатель, основоположник научной педагогики в России был убежден в том, что «дело воспитания такое важное и такое святое, именно святое дело. Здесь сеются семена благоденствия, раскрывается завеса будущего нашей Родины». Опираясь на наследие предшественников считаю, что проблемы духовно-нравственного развития и



гражданско-патриотического воспитания подрастающего поколения относятся к числу тех, которые изначально находятся в центре внимания ученых и практиков, поскольку являются ключевыми для становления человека и его преобразования в полноценного представителя общества.

Ускорение процессов глобализации затрагивает все сферы общества, включая духовную, оказывающую влияние на деятельность социальных институтов и систему социальных отношений. Информатизация вошла в нашу жизнь стремительно. В настоящее время все более важное значение приобретает умение ориентироваться в огромном потоке информации. Телевидение, радио, телефонные коммуникации, глобальные компьютерные сети стали неотъемлемой частью нашей жизни.

Отличительной чертой современного мира является столкновение взглядов и интересов, ценностей и моделей поведения, которые влекут за собой серьезные опасения, связанные с национальной безопасностью российского государства и общества. Приоритетом в настоящее время становится укрепление духовности и нравственности, гражданской идентичности и государственности, развитие национальной культуры. Решение этих задач способно обеспечить устойчивое и успешное развитие России. Следовательно, духовно-нравственное развитие и гражданско-патриотическое воспитание представляют сегодня целенаправленный вектор в государственно-общественном управлении.

Согласно Указу Президента РФ от 09.11.2022 N 809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» целями государственной политики являются: сохранение и укрепление традиционных ценностей, обеспечение их передачи от поколения к поколению; противодействие распространению деструктивной идеологии; формирование на международной арене образа Российского государства как хранителя и защитника традиционных общечеловеческих духовно-нравственных ценностей. Эти тенденции сопряжены с возрастанием роли науки, образования и культуры. Соответственно, основной целью моей практики наставничества является разработка и реализация организационно-педагогических условий для эффективного формирования ценностных императивов



сознания и поведения студентов, при которых личностные результаты будут отражать готовность обучающихся руководствоваться осознанным выбором духовных ценностей российского общества, связанных с сохранением и укреплением традиционной национальной культуры, усилением гражданской позиции, выработкой социальной активности, направленной на самостроительство личности в духовно-творческой деятельности.

В соответствии с целью мною определены задачи:

1. Изучить нормативную документацию, научно-методическую литературу, эффективный педагогический опыт, обобщить творческое наследие педагогических идей и представить собственный опыт практики наставничества.

2. Описать теоретико-методологические основания для создания организационно-педагогических условий формирования ценностных императивов сознания и поведения студентов, а именно: создание в образовательной организации полисубъектной среды, которая обладает интегративным потенциалом. Предполагается, что студенты педагогического колледжа будут выступать в роли организаторов курса дополнительного образования «Юные журналисты»; создание творческих лабораторий «Инициаторы» и «Творцы».

3. Проанализировать результаты, обобщить и распространить инновационный опыт воспитательной практики на муниципальном и региональном уровнях через сетевое взаимодействие и сотрудничество с социальными партнёрами. В эпоху информационной революции одной из наиболее подходящих форм воспитательной работы среди обучающихся считаю целесообразным создание воспитательного медиaprостранства в формате газеты. Программа «Юные журналисты» разработана с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, направлена на духовно-нравственное развитие и гражданско-патриотическое воспитание обучающихся. Быть юным журналистом – значит быть активным гражданином страны, ведь задача обучающихся стать неравнодушными и смелыми, выражать свою точку зрения и принимать активное участие не только в жизни образовательного учреждения, но и в жизни страны.

Информационное пространство сегодня является наиболее востребованной площадкой для самовыражения у юного поколения.



Газета помогает направить творческую энергию учеников в позитивное русло. Работа в информационном пространстве – это ежедневное взаимодействие с другими людьми с разными взглядами и интересами. Важно научить ребят адекватно реагировать на различные ситуации, уметь вести диалог, слушать и слышать друг друга. Информационно-коммуникационная технология позволяет формировать ценностное отношение к Отечеству, проявление сопереживания, уважения и доброжелательности, признание индивидуальности каждого человека.

В рамках реализации программы оригинальной идеей стало создание творческих лабораторий среди студентов «Инициаторы» и «Творцы». Роль «Инициаторов» создавать события, оповещать обучающихся и заинтересовывать в участии. «Роль «Творцов» создавать рубрики газеты учреждения, писать заметки, творчески оформлять страницы газеты.

С целью духовно-нравственного развития творческая лаборатория «Инициаторы» разработала и внедрила в образовательный процесс акцию «День УДОБРЕНИЯ Земли». В каждом классе прошёл классный час на тему «Добро», затем ребята под руководством студентов внесли удобрения в школьные клумбы.

Объединившись в дружную команду ученики, педагоги, родители продолжили совершать добрые дела, посадив цветы на клумбы. Посадка цветов стала доброй, красивой традицией, ведь каждая клумба наполняет жизнь яркими красками, создаёт хорошее настроение, положительно влияет на нравственное воспитание школьников, формирует бережное отношение к природе.

Подводя итоги акции, «Инициаторы» организовали конкурс рисунков и поэтический конкурс на лучшее стихотворение «Твори добро...». Лучшие работы были опубликованы в выпуске газеты.

С целью гражданско-патриотического воспитания в творческой лаборатории «Инициаторы» реализован проект по оформлению учреждения «Мы вместе». Россия - многонациональная страна. На её территории проживают представители почти 200 разных народов. Однако названия многих народностей, их культура и традиции многим неизвестны. Обучающиеся и педагоги по предложению «Инициаторов» были распределены на творческие группы, представляющие различные народности. В ходе реализации проекта представлено 13 национальностей: русские, татары, чеченцы, башкиры, чуваша,



армяне, казахи, лезгины, якуты, буряты, таджики, узбеки, калмыки. Каждая творческая группа разработала по два стенда: стенд «Мы разные, но мы вместе» с изображением национального костюма и стенд «Книг заветные страницы», отражающий житейскую мудрость того или иного народа. Завершился проект творческим представлением единой российской гражданской нации.

Воспитание – это сложный, но интересный путь. Путь к становлению и развитию нравственного, творческого, компетентного, ответственного гражданина России. Горжусь, что двигаюсь по этому пути со своими воспитанниками вместе!

По результатам реализации практики наставничества будущие педагоги приобрели уверенность в себе и в своих силах. Также студентами было отмечено, что за период реализации практики они приобрели педагогические, методические и коммуникативные навыки. Большинство студентов считают, что их отношение к выбранной профессии изменилось в лучшую сторону. Положительным результатом реализации практики можно считать участие студентов в творческих конкурсах, научно-исследовательских конференциях, педагогических чтениях.

Таким образом, практику реализации наставничества «Формирование ценностных императивов сознания и поведения студентов посредством вовлечения в практики наставничества» можно считать эффективной, поскольку имеются положительные результаты. Реализация данной практики может осуществляться не только для студентов педагогического колледжа, но и для педагогов-наставников образовательных учреждений, занимающихся сопровождением молодых специалистов.

Список литературы:

1. Мишанова О.Г. Педагогические средства развития речевого этикета младших школьников: традиции и инновации: монография / О.Г. Мишанова. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2008. – 168 с. (10,5 п.л.).
2. Мишанова О.Г. Методология и технология педагогического управления коммуникативным образованием младших школьников: монография / О.Г. Мишанова. – Челябинск: ООО Издательство «Элит-Печать», 2013. – 250 с. (16 п.л.).



3. Мишанова О.Г. Коммуникативная компетенция в системе профессионального образования / О.Г. Мишанова // Подготовка студентов вузов к осуществлению деловой коммуникации: коллективная монография. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2008. – С. 207-225. (1,2 п.л.). 6

4. Панфилова А.П. Тренинг педагогического общения / А.П. Панфилова // Учебное пособие. – М.: Изд. Центр «Академия» 2006 год.

5. Сухомлинский В.А. Хрестоматия по этике /сост. А.В. Сухомлинская. - М.: Педагогика 2000 г.

6. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе / И.С. Якиманская. – М., 2002 г.

*Кондрашова Карина Сергеевна,  
мастер производственного обучения  
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум  
индустрии питания, коммерции и сервиса»  
г. Тюмень*

### НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ – СПОСОБ ВДОХНОВИТЬ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

«Наставник - это тот, кто может научить не только умению, но и любви к делу» - Антон Павлович Чехов.

Наставничество - это искусство, которое превращает обыденное обучение в процесс глубокого взаимопонимания и личностного роста. В мире, где знания становятся основой успеха, роль наставника приобретает особое значение. Это не просто передача информации, а создание уникального пространства для исследования, смелых идей и самовыражения. Хороший наставник способен не только обучить, но и вдохновить, открывая горизонты возможностей перед своими подопечными. В этой статье мы рассмотрим, как эффективное наставничество между педагогом и обучающимся может стать ключом к формированию нового поколения профессионалов, способных значительно изменить наш мир. Наставничество как форма сопровождения, заключающаяся в передаче опыта от профессионала к начинающему, сложилась еще в древние времена. Данный факт прослеживается в истории, литературе и искусстве.

К примеру, Сократ считал, что главная задача наставника – про-



будить мощные душевные силы ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина [Никитина, с. 50].

Важно отметить, что истинное наставничество основывается на взаимном уважении и открытости, позволяя как ученику, так и учителю расти и развиваться вместе в поисках знаний и истины.

### Современные формы наставничества.

Современное наставничество находит новые формы и подходы, адаптируясь к требованиям быстро меняющегося мира. В эпоху цифровых технологий, глобализации и разнообразия образовательных практик привычные методы уступают место инновационным решениям. Наставничество становится не только инструментом передачи знаний, но и средством формирования личности, развития критического мышления и эмоционального интеллекта. Перечень форм наставничества, применяемого в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания и сервиса» (далее – техникум), и их характеристика представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Современные формы наставничества ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»

Форма наставничества	Содержание наставничества
«педагог – педагог»	<p>Главная цель данной формы наставничества – сопровождение и повышение профессионального уровня молодых и вновь пришедших педагогов.</p> <p>Наставник помогает своему подопечному осваивать новые подходы, решать сложные задачи и адаптироваться к изменениям в образовательной среде, а также вдохновляет на дальнейшее развитие и самосовершенствование в профессии.</p> <p>На базе техникума действует Школа наставничества.</p>
«обучающийся-обучающийся»	<p>Данная форма наставничества базируется на принципе «равный – равному». В качестве наставника выступает обучающийся старшего курса, в качестве наставляемого – первокурсник.</p> <p>Эта форма сотрудничества создает атмосферу доверия и содействия, позволяя обучающимся обмениваться знаниями, идеями и учебными стратегиями.</p> <p>Кроме того, такое наставничество способствует формированию дружеских связей и укреплению студенческого сообщества, что в свою очередь повышает общую мотивацию и успешность в обучении.</p>



«педагог – обучающийся»	Традиционная форма наставничества, которая применяется как в учебное, так и во внеучебное время. Она направлена на полное раскрытие личностного и профессионального потенциала каждого обучающегося, подбор индивидуального и эффективного подхода в обучении и воспитании. Яркие примеры: учебные занятия, участие в конкурсах (Профессионалы, Абилимпикс, Дельфийские игры), волонтерство.
«работодатель – обучающийся»	Основа – практико-ориентированный подход. Работодатель заинтересован в получении молодого квалифицированного специалиста, умеющего выполнять конкретные трудовые функции, а техникум – в подготовке востребованного выпускника современными предприятиями Тюменской области. Один из примеров данной формы наставничества – прохождение учебной и производственной практики на базе предприятия у ведущих специалистов региона.

Таким образом, важно отметить, что современные формы наставничества представляют собой многогранный и динамичный процесс, который адаптируется под потребности обучающихся и специалистов. Каждый из подходов приносит свои уникальные преимущества и позволяет эффективно передавать знания и опыт.

### «Педагог – обучающийся»: практический опыт наставничества.

В условиях современного образования роль наставника приобретает новое звучание. Наставничество в формате «педагог – студент» представляет собой уникальную возможность для взаимного обучения, позволяя не только закреплять свои знания, но и развивать навыки коммуникации, лидерства и поддержки. В данном описании практического опыта мы рассмотрим ключевые аспекты такого взаимодействия, его влияние на образовательный процесс и примеры успешных практик, которые способствуют созданию плодотворной учебной среды для всех участников.

Базовый пример создания плодотворной учебной среды – это конструирование интерактивного занятия, которое отличается вовлеченностью обучающегося в процесс работы, его самостоятельностью, креативностью, а также активизацией критического мышления. Это то, что необходимо, чтобы обучить и выпустить достойного и квалифицированного специалиста в современный и развиваю-



щийся рынок труда.

Обучая студентов, я выстраиваю занятие так, чтобы продемонстрировать актуальность и значимость выполняемых трудовых функций. Я стараюсь использовать реальные примеры и практические задачи, которые показывают, как полученные знания могут быть применены в профессиональной деятельности. Это позволяет студентам увидеть взаимосвязанность теории и практики, а также осознать, как их будущая профессия может влиять на общество и их личное развитие. Кроме того, я поощряю активное участие обучающихся в обсуждениях и проектах, что способствует развитию критического мышления и навыков сотрудничества. В итоге, такая методика обучения формирует у обучающихся мотивацию к изучению и уверенность в их будущих профессиональных возможностях.

А для закрепления вышеуказанной методики можно применять формат внеурочной деятельности, а именно подготовку и сопровождение обучающихся в профессиональных конкурсах, таких как «Профессионалы» и «Абилимпикс».

Любой конкурс – это соревнование, возможности, развитие, совершенствование и популяризация своей профессии и специальности. Наставничество в конкурсном движении имеет несколько ключевых аспектов:

1. Практическое обучение: конкурсы обеспечивают возможность применения теоретических знаний на практике. Участники решают реальные задачи, что способствует глубокому усвоению материала.

2. Взаимодействие с экспертами: наставники, обладающие богатым опытом, играют ключевую роль в развитии участников, предоставляя советы и делаясь уникальными стратегиями достижения успеха.

3. Сетевое взаимодействие: участие в конкурсах позволяет установить полезные контакты с коллегами и экспертами в своей области, что важно для карьерного роста.

4. Мотивация к обучению: конкуренция стимулирует участников к самосовершенствованию, повышая их заинтересованность и вовлеченность в процесс обучения.

5. Возможности: конкурсант всегда может стать тренером и наставником, как это однажды произошло и со мной (рисунок 1).



Рисунок 1. От участника к наставнику

Наставничество в формате профессиональных конкурсов открывает новые горизонты для обучения и профессионального развития. Этот подход сочетает в себе элементы игры и серьезной работы, создавая условия для раскрытия потенциала участников и подготовки их к успешной карьере.

Список литературы:

1. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. С. 50-55. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii/viewer>
2. Официальный сайт Техникума. URL: <https://mck72.ru/>
3. Сташкевич И.Р., Афанасьева С.А. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. С. 147-171. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva/viewer>

*Шарикова Александра Валерьевна,  
преподаватель,  
Варлакова Марина Леонидовна,  
заместитель директора по методической работе  
ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»  
г. Курган*

### КАРЬЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Одним из условий совершенствования системы образования является повышение качества кадрового потенциала, подготовка и



формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам общества. Современное образование нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогической системы, новые условия профессиональной деятельности.

Неотъемлемой частью инновационной педагогической деятельности является наставничество.

Существуют две различные теоретические школы, касающиеся того, что такое наставничество. Североамериканская концепция наставничества воплощается в образе некоего старшего по возрасту и более влиятельного человека, ожидающего преданности в ответ на мудрые советы, руководство и руку помощи. В рамках данной теории наставником может являться прямой начальник данного человека.

Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом, чем большим влиянием. Одной из характеристик эффективных отношений наставничества является «отодвигание в сторону» любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. [1]

Существует много различных определений наставничества. В частности, педагогическое наставничество - это разновидность индивидуальной воспитательной работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. В качестве наставника может выступать опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. [2]

Программа «Наставничество» реализуется в Курганском промышленном техникуме уже не первый год. В рамках реализации программы нами была разработана практика «Карьерная траектория молодого специалиста». Целью данной практики является повышение качества работы молодого специалиста.

На первом этапе реализации практики проводится подготовительная работа. Формируется рабочая группа, за молодым специалистом закрепляется наставник, а также определяются направления взаимодействия наставнической пары. В процессе подготовки



методистом отделения проводится диагностика педагогических затруднений молодого педагога. Молодой педагог в начале своей деятельности сталкивается с рядом проблем. Кроме нехватки опыта, наблюдается дефицит знаний в дидактической и методической части образовательного процесса, отсутствие навыков в общении с обучающимися и родителями.

На основе подготовительной работы составляется план работы



наставнической пары, в котором отражаются мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности наставнической пары.

В ходе реализации проекта организовано взаимное посещение учебных и практических занятий, проведен практикум по проектированию методической структуры учебного занятия в зависимости от его типа и вида. Для обучения по составлению дифференцированных заданий методистом проведен практикум «Составление разноуровневых тестовых и контрольных заданий». Наставником оперативно проведено консультирование начинающего педагога по разработке или внесению коррективов в рабочие программы дисциплин, модулей и практик.

В рамках проекта проведены часы общения «Проблемы дисциплины на уроках», «Какой он - современный педагог?», круглый стол «Мой профессиональный стиль», индивидуальные консультации по организации самообразования начинающих педагогов, а также по подготовке проектов индивидуальных планов развития молодого педагога.

Для повышения квалификации начинающих педагогов техникум организует курсовую подготовку и стажировку у наставника и на



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

предприятиях города, организуются экскурсии на профильные предприятия. Активно ведется тьюториал, то есть активное обучение в рамках включения в конкурсные мероприятия и чемпионатное движение, обсуждение с наставляемым профессиональных навыков.

Результатирующим этапом внедрения являлось проведение мониторинга показателя результативности практики. По итогам практики молодой педагог получил статус главного эксперта компетенции «Сварочные технологии», в качестве тьютора участвовал в федеральном проекте «Страна мастеров», подготовил победителей регионального этапа чемпионата «Профессионалы» Курганская область, повысил уровень своей профессиональной компетентности.

В контексте системы наставничества молодых педагогических кадров важно помнить, что ответственность наставника заключается сразу в нескольких направлениях: психологическом, профессио-



нальном и социальном. В психологическом направлении наставник, путем анализа личности наставляемого, а также с учетом своего собственного опыта дает рекомендации, акцентируя внимание на необходимых элементах успешной деятельности [2].

Таким образом, наставничество как инструмент развития молодых кадров является одним из наиболее эффективных и перспективных направлений. Деятельность педагога-наставника вносит изменения в траекторию развития молодого сотрудника, а также включает в себя отношения педагога-наставника и наставляемого. Наставник в рамках новых условий берет на себя роль «проводника», который регулирует направление профессионального роста, психологического состояния наставляемого. Реализация наставничества возможна не только с молодыми педагогами, но и с теми со-



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ



трудниками, которые имеют определенный опыт, но хотят получить новые знания или с теми, кто в силу обстоятельств прерывал свою педагогическую деятельность.

Список литературы.

1. Клаттербак Дэвид «Каждый нуждается в наставничестве». М.: Эксмо, 2008.-288с.
2. Мозгарёв, Л.В. Алгоритм профессионального развития педагога / Л.В. Мозгарёв // Сб. научных трудов.

*Флоря Елена Александровна,  
преподаватель  
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии  
питания, коммерции и сервиса»  
г. Тюмень*

### НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПРАВОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

В современных условиях существует ряд проблем, касающихся правовой культуры личности, решение которых жизненно важно для построения правового государства и самого существования страны. Сейчас крайне важно активно формировать правовую культуру обучающихся среднего профессионального образования, заключающуюся не только в знании и соблюдении законов, в уважительном отношении к правовым ценностям, но и в умении найти и применить необходимые правовые нормы для своего бытового и профессионального поведения.

Сегодня в образовании актуален как поиск инновационных стра-



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

тегий наставничества, так и умелое, бережное встраивание в современную жизнь образовательной организации традиционных форм взаимоотношений между наставниками и наставляемыми. Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Правовые знания в профессиональном аспекте необходимы каждому будущему специалисту для того, чтобы он хорошо знал свои права и обязанности, юридически грамотно решал задачи своего профессионального поведения.

Реализуемый в технике проект «Правовая прокачка» направлен на формирование правовой компетентности, которая выражается в субъективно выработанном индивидом уровне овладения правом в своей деятельности, а также в правосознании индивида, то есть в совокупности представлений, взглядов, чувств, в которых выражено отношение к действующему праву. Система наставничества в данном случае представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Спецификой реализации проекта является то, что правовая информация доводится до сведения обучающихся преподавателем-наставником в кратком варианте в формате мини-лекций, бесед.

Для выявления уровня правовых знаний обучающихся и в целях реализации проекта активно применяются интернет-технологии - это правовые онлайн-опросы, онлайн-анкетирование, позволяющие делать относительно обоснованные выводы о всей совокупности правовых знаний и умений в целом.

Разнообразные мероприятия «Правовой прокачки» представляют собой процесс целенаправленной передачи правовых знаний и формирования устойчивых умений и навыков в области правовой действительности, которые позволяют иметь не только теоретические представления об определенных юридических нормах жизни, законах нашего государства, но и возможность применять эти знания в практической деятельности каждым обучающимся.

Формирование правовой компетентности происходит через ор-



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

ганизацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация проекта правовой направленности способствует раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, так как владение минимальным объемом правовой информации является для гражданина необходимым условием успешной защиты своих прав, свобод и законных интересов во всех сферах деятельности.

*Вахмянина Екатерина Александровна,  
преподаватель  
БУ ПО «Урайский политехнический колледж»  
г. Урай*

### НАСТАВНИЧЕСТВО В СТУДЕНЧЕСКОМ САМОУПРАВЛЕНИИ

В последние годы в России наблюдается активное развитие системы среднего профессионального образования, что обусловлено необходимостью подготовки квалифицированных кадров для различных отраслей экономики. Важным аспектом этого процесса является внедрение института студенческого наставничества, который способствует не только профессиональному росту студентов, но и формированию их личностных качеств.

В настоящее время в БУ ПО «Урайский политехнический колледж» реализуется множество интересных форм наставничества, одной из которых является программа «староста-старосте», осуществляемая под моим руководством в рамках студенческого самоуправления. Её суть заключается в том, что более опытный староста (например, из старших курсов) делится своими знаниями и опытом с новым старостой, который только начинает свою деятельность. Это взаимодействие не только помогает новичку быстрее адаптироваться к роли лидера, но и создает атмосферу сотрудничества и взаимопомощи в группе.

Стоит начать с размышления, а кто такой староста и чем он занимается в системе СПО? Староста студенческой группы – студент



академической группы учреждений среднего специального образования, являющийся главой группы и выполняющий административные функции, промежуточное звено между студентами и администрацией учебного заведения, староста группы несёт полную ответственность за группу, отстаивает её интересы, староста выступает как лидер группы.

Если обратиться к структуре студенческого самоуправления, то старостат представлен следующим образом: есть координатор старост, который взаимодействует напрямую только со старостами курсов. Староста курса – это староста, который является главным среди всех старост одного курса. Такая модель управления позволяет эффективно организовать коммуникацию между студентами и администрацией учебного заведения. Координатор старост служит связующим звеном, обеспечивая передачу информации и обратной связи. Благодаря этому, старосты курсов могут оперативно решать возникающие вопросы и проблемы, а также представлять интересы своих однокурсников.

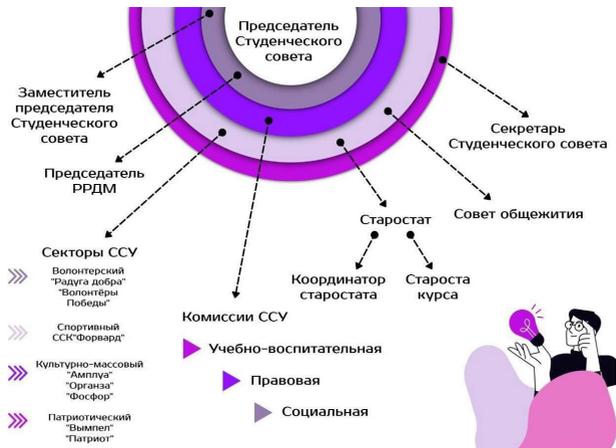


Рисунок 1. Структура студенческого самоуправления

Деятельность старост учебных групп в БУ «Урайский политехнический колледж» регулируется Положением «О деятельности старосты учебной группы», в котором рассмотрены общие положения, задачи, функции, права, ответственность и взаимоотношения.

Перейдем к самому важному – это задачи и функции.



*Задачи:*

1. Оперативное оказание помощи куратору/классному руководителю и Совету обучающихся при проведении мероприятий по социальной защите студентов, их личностному и профессиональному развитию.

2. Своевременное информирование студентов о решениях Совета обучающихся, руководства Колледжа, касающихся организации деятельности группы, осуществление плодотворного взаимодействия с отделом воспитательной работы и молодежной политики БУ «Урайский политехнический колледж», учебной частью колледжа.

3. Организация участия группы в жизни колледжа, контроль за выполнением обучающимися Правил внутреннего распорядка БУ «Урайский политехнический колледж» и иных локальных нормативных актов колледжа.

*Функции старосты:*

1. Оказывать помощь руководству колледжа и Совету обучающихся в осуществлении текущего контроля посещаемости и успеваемости и информировать о состоянии дел в группе.

2. Вести непрерывный (в течение семестра) персональный учет посещения обучающихся группы всех занятий, предусмотренных учебным планом.

3. Докладывать куратору/классному руководителю о причинах неявки студентов, о случаях текущей неуспеваемости и не ликвидации академической задолженности в установленные сроки, а также обо всех случаях нарушения учебного процесса, дисциплины и порядка в учебной группе.

4. Поддерживать должное состояние учебной дисциплины и порядка на всех занятиях, а также наблюдать за сохранностью и правильным использованием студентами учебной группы оборудования и инвентаря учебного помещения.

5. Следить за соблюдением студентами группы Правил внутреннего распорядка БУ «Урайский политехнический колледж».

6. Получать в конце учебного семестра в учебной части колледжа информацию об академических задолженностях и условиях их ликвидации и своевременно доводить ее до сведения должников.

7. Сбирать и сдавать в учебную часть колледжа студенческие би-



леты студентов своей группы для их продления.

8. Извещать студентов об изменениях в расписании учебных занятий.

9. Своевременно доводить до сведения студентов учебной группы информацию о студенческих мероприятиях, проводимых в колледже.

10. Участвовать в заседаниях старостата колледжа, согласно плану работы Совета обучающихся на текущий учебный год.

11. Совместно с куратором/классным руководителем формировать актив учебной группы и содействовать включению обучающихся в работу органов Совета обучающихся колледжа.

12. Организовывать совместно со студенческим активом учебной группы различные культурно-досуговые мероприятия, участие обучающихся группы в творческих мероприятиях колледжа.

13. Совместно с куратором организовывать проведение мероприятий, направленных на формирование общей и корпоративной культуры учебной группы.

14. Организовывать участие студентов учебной группы в деятельности, способствующей развитию творческих инициатив студентов в учебно - профессиональной, научно-исследовательской и общественной жизни колледжа, приобщать студентов к здоровому образу жизни, вовлекать в работу спортивного клуба, спортивных секций, клубов, студий колледжа.

15. Организовывать участие студентов учебной группы в гражданско - патриотических акциях, волонтерском, экологическом движении.

16. Мобилизовать учебную группу на участие в конкурсе «Лучшая учебная группа».

Теперь настало время для размышлений... Каково ваше мнение? Обладает ли каждый студент полным набором качеств и навыков при поступлении в колледж? Верно, не все. В связи с этим, модель наставничества «староста-старосте» приобретает особую актуальность и востребованность в современном образовательном процессе. Данная форма взаимодействия предоставляет более опытным студентам возможность передавать свои знания новичкам.

В рамках формы наставничества «староста-старосте» в БУ ПО «Урайский политехнический колледж» подготовлен целый ряд мероприятий:

1. Организационное совещание (знакомство, обсуждение и



разработка плана работ на учебный год).

2. Проведение тестирования «Какой ты староста?» (выявление у каждого участника его сильных и слабых сторон).

3. Семинар для старост первого курса под названием «Я – староста» (знакомство с Положением о деятельности старост, традициями колледжа, а также оценка уровня готовности старост к работе с учебной группой и взаимодействию с другими старостами).

4. Организация ежемесячных тренингов среди старост курсов (развитие и улучшение их навыков управления, коммуникации и лидерства, что в свою очередь положительно скажется на всей учебной группе).

5. Ежемесячные заседания (обсуждение насущных тем и вопросов среди старост всех курсов).

6. Круглый стол (обсуждение подготовленных старостами выступлений на такие темы, как: «Права и обязанности старосты», «Роль старосты в группе», «Какими качествами должен обладать староста?», «Саморазвитие и самообразование старосты», «Какими навыками должен обладать староста?», «Староста - лидер группы»).

7. Отчетная конференция (выступление старост курсов о проделанной работе за учебный год).

Выше перечисленный ряд мероприятий способствует развитию



Рисунок 2. Тренинг для старост 1 курсов

навыков коммуникации, лидерства и командной работы у старост. Они учатся не только передавать информацию, но и слушать, поддерживать и вдохновлять своих товарищей. Это создает атмосферу взаимопомощи и сотрудничества, где каждый студент чувствует себя частью команды.

Старосты, обладая определенными навыками и пониманием



Рисунок 3. Решение кейсов

учебного процесса, могут помочь своим однокурсникам адаптироваться к новым условиям, разобраться в правилах и традициях колледжа, а также научиться эффективно организовывать свое время и ресурсы.

Также стоит отметить, что такая форма наставничества может помочь в выявлении талантов и интересов студентов. Старосты направляют своих одноклассников к участию в различных мероприятиях, конкурсах и проектах, что способствует их личностному и профессиональному росту.

Таким образом, реализация формы наставничества «староста-старосте» в рамках студенческого самоуправления не только укрепляет связи внутри учебной группы, но и создает условия для всестороннего развития студентов, что в конечном итоге положительно сказывается на общей атмосфере в колледже.

*Пащенко И.В.*  
заместитель директора по ППКРС  
*Михайлова Е.А., Патракова Т.И.,*  
преподаватели  
ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж»  
г. Миасс

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ  
(НА ПРИМЕРЕ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА ПО ПРОФЕССИЯМ  
СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ)**



*Не относись к наставнику как к Богу.  
В образовании нет места чудесам.  
Учитель лишь укажет вам дорогу,  
А вот пройти по ней ты можешь только сам.  
Дмитрий Эйт*

В современных условиях в образовании особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Это можно наблюдать в процессе метаморфоза студента в преподавателя колледжа. В настоящее время в нашем колледже работают Киселева Д.И., преподаватель и мастер производственного обучения в группах, обучающихся по профессии «Мастер общестроительных работ» (выпускница 2019 года), Трухин В.Н., преподаватель и мастер производственного обучения по профессии «Слесарь по ремонту строительных машин» (выпускник 2019 года), Мишина Н.С., мастер производственного обучения по профессии «Мастер отделочных и декоративных работ» (выпускница 2022 года).

Первой ступенью наставничества была ступень «педагог – студент». На этом этапе были заложены основы профессиональных теоретических и практических знаний, привит интерес к профессиям. Интересно и грамотно проведенные занятия стажистами - преподавателями заложили интерес к профессии педагога. Это помогает им и в настоящее время, как в работе молодых специалистов, так и педагогов и мастеров производственного обучения.

Второй ступенью наставничества для этих молодых педагогов стала ступень «педагог-педагог». Особенность этого этапа в том, что изменились отношения между бывшими студентами, которые перешли в статус коллег и преподавателями.

Положительным моментом здесь является то, что наставник уже знает сильные и слабые стороны своих выпускников. Но есть и обратная сторона, так как трудно перестроить взаимоотношения на уровень сотрудничества.

Приток молодых специалистов поставил задачу создать оптимальные условия для их адаптации в статусе педагога и мастера производственного обучения. Этому как раз и способствует система наставничества, в ходе которой начинающий педагог осваивает



профессиональные приемы под руководством опытного педагога-наставника.

Целью наставничества является: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышения их педагогического мастерства.

Задачи наставничества:

- Сформировать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании;
- Создать условия начинающему педагогу для овладения конкретными знаниями и умениями и научить применять теорию на практике;
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

В нашем образовательном учреждении используется европейская модель («развивающее наставничество» (Developmental mentoring)) – эта модель подразумевает общение на равных и построение отношений на доверии.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
2. Становление молодого специалиста как мастера-профессионала;
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;
4. Овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности студента, проводить индивидуальную работу.

Форма работы – наставничество.

Работа выстроена в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Когда молодой специалист приступает к профдеятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходи-



мо обратить внимание подопечного: на требования к организации учебного процесса; требования к ведению документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

2й этап – основной. Наставник помогает адаптироваться молодому специалисту, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога и помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

В своей деятельности наставник должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Показателем эффективности педагогического сопровождения является, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководители колледжа повышают профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивают конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

работы наставника. Наиболее эффективными формами взаимодействия являются уроки практического обучения. На данных уроках у молодого специалиста есть возможность варьировать, нарабатывать практический опыт в работе с обучающимися. Дети более полно раскрываются, это сближает их с педагогом, они начинают ему доверять, что способствует адаптации специалиста. Активные методы производственного обучения проявляются в способностях самостоятельного выбора и в целесообразном сочетании способов деятельности, в анализе и предотвращении ошибок, производственной смекалки.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект использовали следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Все изложенные выше элементы системы наставничества помогли Киселевой Д.И., Трухину В.Н., Мишиной Н.С. влиться в коллектив преподавателей и мастеров и активно вести свою профессиональную деятельность в рамках подготовки квалифицированных рабочих строительного профиля.



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Таким образом, наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным, а молодой специалист иметь желание к обучению, профессиональному росту и развитию.

### Список литературы

1. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.
2. Донецкая, В.В. Наставничество - путь к успеху молодого педагога [Текст] / В. В. Донецкая // Практические советы учителю. - 2020. - №1. - С.1-4.
3. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

*Порядина Ирина Валериевна  
преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский  
техникум индустрии питания,  
коммерции и сервиса»  
г. Тюмень*

## ДВОЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛИЗАЦИИ В БИЗНЕС-СРЕДЕ

Важнейшим моментом в адаптации и социализации обучающихся является технология наставничества, ассоциируемая с «мостиком», ведущим начинающих профессионалов в сферу рыночных отношений [2, с.47].

Технология реализуема при выполнении следующих условий:

- наличие экспертов в профессиональной области;
- наличие временного, информационного, материального ресурса, как например базовые ресурсы для создания и продвижения продукта;
- наличие объекта наставничества, обладающего умениями,



навыками, связанными со специальностью или приобретенными на курсах ДПО.

Безусловно, каждое из условий предполагает особые характеристики, зависящие от сферы, в которой развивается обучающийся.

Ключевым объектом в работе наставника является обучающийся с желанием развиваться в профессиональной среде. В структуре данной статьи будет рассмотрен опыт реализации технологии двойного наставничества, в которое объектом воздействия и субъектом, реализующим деятельность, является обучающийся с желанием развиваться в предпринимательстве и открыть свое дело.

Структура двойного наставничества предполагает одновременно

воздействие на становление и развитие профессиональных навыков обучающегося со стороны двух и более наставников.

Двойное наставничество предполагает взаимодействие на становление обучающегося как самостоятельной бизнес-единицы с двух позиций: профессионального навыка, результатом применения которого является продукт, соответствующий ГОСТу, требованиям рынка, принятым качественным характеристикам, и «продвигающей силы», наработки умения подбирать и использовать маркетинговые инструменты [1, с.34].

На рисунке 1 представлено 3 наставника: красным цветом выделены те, что оказывают консультирование и помощь в продвижении и организации продаж, серым цветом – наставник, ответственный за формирование и применение профессионального навыка.

В первую очередь, при реализации данной технологии, важным является наличие условий, при которых эффект от нее будет соответствовать величине затраченных усилий. В качестве эффекта рассматривается количество обучающихся, зарегистрированных, и что самое важное, реализующих свою деятельность в качестве плательщика налога на профессиональный доход – самозанятого. Также критерием эффективности реализации технологии является как качество производимой продукции или услуги, так и качество ее презентации и реализации. Получение обратной связи от представителей рынка B2B и B2C – идентификатор оценки данного критерия.

Так, умение создавать диджитал-иллюстрации, наличие графического планшета и портфолио диджитал-иллюстраций позволило



выполнить первичные задачи по реализации двойного наставничества: поиск и анализ конкурентов, определение целевой аудитории, формирование прайс-листа, наполнение рекламного сообщества контентом, запуск маркетинговой кампании, развитие техники создания диджитал-иллюстраций.

Технология двойного наставничества может быть применена для обучающихся в рамках разных направлений. В настоящий момент реализовано двойное наставничество над обучающимися по следующим специальностям:

29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий, 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 38.02.04 Коммерция (по отраслям).

Отдельным пунктом в процессе применения данной технологии является отбор наставников. Подтверждением экспертности является и опыт участия в чемпионатном движении, и реализация собственных проектов и, успешная работа в рамках формирования



профессиональных компетенций обучающихся и, безусловно, соответствующий уровень образования [1, с.35].

Каждый из наставников обучающейся реализовал свою роль в процессе подготовки обучающегося к вступлению в бизнес-среду, что позволило учесть разные характеристики и возможности проекта.

Немаловажным аспектом при реализации технологии двойного



наставничества является определение критериев результативности. Так, эффект от применения технологии описывается с помощью следующих количественных показателей: анализ количества подписчиков в социальных сетях участников проекта и анализ количества продаж в месяц у участников проекта.

Перспективой развития технологии может быть распространение ее на более широкий спектр профессий и специальностей, привлечение заинтересованных сторон к данному процессу из числа работодателей, высокие результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, поиск вариантов обеспечения развития и поддержки малого предпринимательства обучающихся путем государственной поддержки.

#### Список литературы

1. Савченко И.В. Наставничество как основа практико-ориентированного профессионального образования // Вестник Донецкого национального университета. -2021. - №2. – с.34-35
2. Мамаева И.А. Двумерная модель наставничества в негуманитарном ВУЗе // Агроинженерия. – 2020. - №26. – с.47

*Елизарова Татьяна Викторовна,  
Бражина Анна Александровна,  
преподаватели  
ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж»  
г. Ишим*

### СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ В ГАПОУ ТО «ИШИМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В условиях современного мира, когда выбор будущей профессии становится одним из самых важных решений в жизни каждого человека, профориентационная работа со школьниками приобретает особую значимость. Важнейшая задача профориентации – помочь подросткам осознать свои интересы, способности и перспективы при выборе профессии.



Медицинские колледжи играют ключевую роль в подготовке медицинских специалистов среднего звена. Правильная профориентация может значительно повысить качество подготовки будущих студентов, минимизировать количество ошибок в выборе специальности и обеспечить высокую мотивацию к обучению.

Цель статьи – рассмотреть современные методы и подходы к профориентационной работе со школьниками, ориентированными на выбор медицинского колледжа. Особое внимание будет уделено описанию направлений подготовки, доступных в ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж».

С развитием технологий и появлением новых образовательных подходов профориентация становится более разнообразной и эффективной.

Среди современных методов профориентации можно выделить:

- Цифровые платформы и интернет-ресурсы. Одним из ключевых инструментов современных профориентационных мероприятий является использование цифровых платформ, позволяющих школьникам получать актуальную информацию о профессиях в удобной форме. Сайты колледжей, специализированные профориентационные порталы и вебинары дают возможность будущим абитуриентам ознакомиться с образовательными программами, условиями поступления и особенностями профессий.
- Виртуальные туры по колледжу. Эта форма профориентации позволяет школьникам увидеть колледж, его аудитории, лаборатории и другие учебные помещения, не выходя из дома. Виртуальные экскурсии помогают сформировать у школьников положительное впечатление о будущем месте обучения.
- Онлайн-тестирование и консультирование на определение склонностей и способностей к медицинским профессиям. Результаты тестов помогают лучше понять, какие именно направления подготовки наиболее подходят конкретному школьнику.
- Социальные сети и мессенджеры. Важным инструментом профориентационной работы стали социальные сети, где активно размещается информация об учебных программах, проводимых мероприятиях, успехах студентов и выпускников. Школь-



ники могут задавать вопросы в режиме реального времени и получать ответы от сотрудников колледжа или студентов.

- Использование таких современных методов значительно повышает эффективность профориентационной работы, помогает сделать информацию доступной и привлекательной для школьников, а также способствует осознанному выбору будущей профессии.

Применяя современные направления профориентации ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж» так же предлагает широкий спектр образовательных программ, направленных на подготовку специалистов в области здравоохранения. Одним из ключевых направлений является **кластер клинической и профилактической медицины**, который включает в себя следующие специальности:

- **Лечебное дело** – подготовка фельдшеров, способных оказывать первичную медицинскую помощь и участвовать в диагностике и лечении различных заболеваний.
- **Акушерское дело** – обучение специалистов, которые оказывают помощь беременным и роженицам в женских консультациях, родильных домах и гинекологическом отделении.

Кроме того, медицинский колледж активно развивает программы по санитарно-просветительскому обучению, направленные на обучение школьников.

Это направления подготовки обеспечивает подростков всеми необходимыми знаниями в области профилактической медицины.

Одним из наиболее эффективных методов профориентационной работы являются выездные занятия, проводимые ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж» непосредственно в школах. Такие занятия позволяют не только узнать о медицинских профессиях, но и окунуться в атмосферу практической работы. Они могут быть организованы в различных форматах, начиная от лекций и презентаций до интерактивных мастер-классов, на которых школьники могут попробовать себя в роли медицинских специалистов. Пример успешного выездного занятия – это проведение мастер-класса по оказанию первой помощи. Такой подход помогает создать у школьников более полное представление о том, что включает в себя работа медицинских специалистов. Кроме того, выездные занятия могут включать встречи не только с преподавателями колледжа, но и сту-



дентами старших курсов, которые делятся своим опытом обучения.

Не менее важной составляющей профориентации являются встречи школьников с действующими медицинскими специалистами. Для этого медицинский колледж активно привлекает к сотрудничеству врачей, медицинских сестер, клинических фармакологов и других профессионалов здравоохранения. Эти специалисты делятся своим практическим опытом, рассказывают о повседневной работе и особенностях своей профессии.

**ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж» активно проводит «Дни открытых дверей».** Мероприятие позволяет школьникам и их родителям посетить колледж, увидеть учебные аудитории, лаборатории, оборудование и задать интересующие вопросы. Это помогает создать более полное представление о процессе обучения.

Таким образом, применение различных методов профориентационной работы позволяет не только информировать школьников о возможностях обучения в медицинском колледже, но и формировать у них реальные навыки и интерес к медицинской сфере. Комплексный подход, включающий как традиционные лекции, так и современные интерактивные методы, позволяет значительно улучшить профориентационную работу и привлечь наиболее заинтересованных и перспективных кандидатов.

Современные методы профориентации, такие как выездные занятия в школах, «Дни открытых дверей», приглашение практикующих медицинских специалистов и использование цифровых технологий, помогают значительно повысить интерес школьников к медицинским профессиям и сделать процесс выбора более осознанным.

Медицинские колледжи, предлагающие широкий спектр направлений подготовки, должны активно использовать различные формы взаимодействия со школьниками для того, чтобы не только информировать их, но и мотивировать на получение качественного медицинского образования. Применение инновационных подходов в профориентации способствует повышению эффективности выбора профессии и помогает школьникам принять взвешенное решение относительно своего будущего в медицинской сфере.



*Тегжанова Амина Шамельевна,  
методист  
Ларина Любовь Александровна,  
преподаватель  
БПОУ ОО «Омский авиационный колледж  
им. Н.Е. Жуковского»  
г. Омск*

### МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В современном мире, где изменения и инновации происходят с невероятной скоростью, образование требует гибкости и адаптивности. Одним из наиболее эффективных способов обеспечения высокого качества образования является наставничество. Это уникальная форма профессионального взаимодействия, где более опытный педагог оказывает помощь и поддержку менее опытным коллегам, способствуя их профессиональному развитию.

Методическое сопровождение – это процесс предоставления педагогам всех необходимых ресурсов и инструментов для успешного ведения учебного процесса. Это может включать в себя проведение семинаров, тренингов, консультаций и мастер-классов. Эффективное методическое сопровождение помогает педагогам адаптироваться к новым образовательным стандартам и внедрять инновации в учебный процесс.

Методисты, как опытные координаторы и проводники знаний, осуществляют сопровождение процесса обучения, создавая поддерживающую среду для наставляемых и их наставников.

Наставничество в образовании – это не просто передача знаний и навыков, это создание среды, где каждый педагог может раскрыть свой потенциал и внести свой вклад в развитие образования. Наставничество помогает создавать атмосферу доверия и сотрудничества, что ведет к значительным улучшениям в образовательной практике и повышению качества обучения. Этот подход к образованию позволяет не только улучшать индивидуальные навыки педагогов, но и способствует общему прогрессу всей образовательной системы.

Внедрение наставничества, помогает настроить взаимодействие



между педагогами, способствует созданию экспертного сообщества, где обмен опытом и методиками становится нормой. Такое сотрудничество позволяет решать комплексные образовательные задачи и способствует повышению качества образования.

Наставник играет ключевую роль в поддержке и развитии своих коллег. Он не только делится собственным опытом, но и направляет, вдохновляет и мотивирует. Наставник помогает решать профессиональные задачи, предоставляя советы и рекомендации, которые способствуют росту и самосовершенствованию.

В данной статье рассмотрен опыт методического сопровождения наставничества в форме «педагог-педагог», на примере БПОУ ОО «Омский авиационный колледж им Н.Е. Жуковского».

Реализация программы наставничества в колледже рассчитана на 2 года. За 2 года молодой преподаватель осваивает основные компетенции, получает знания и умения от более опытных коллег и готов к началу осуществления своей самостоятельной педагогической деятельности.

Методическое сопровождение играет большую роль на протяжении всех двух лет. Началом ознакомления молодого педагога с его профессиональной деятельностью является план мероприятий по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом, составленный методистом колледжа. План содержит подробное описание деятельности, осуществляемой в первый год адаптации молодого педагога в образовательной организации. В данном плане отражены виды деятельности, реализуемые не только наставником, но и методистом, в форме проведения «Школы молодого педагога».

Перед началом работы с наставляемым, наставник проводит анкетирование молодого педагога. Анкета позволяет определить затруднения, связанные с осуществлением преподавательской деятельности и вступлении в роль «педагога».

На основании плана и анкеты наставник, совместно с наставляемым составляют «Индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника». Данный план составляется на 1 учебный год и в дальнейшем, при необходимости, корректируется. В лане отражены виды деятельности, сроки, планируемые и полученные результаты. Анализ полученных результатов поможет сфор-



мулировать действия по повышению эффективности педагогической деятельности молодого педагога и поможет упростить процесс адаптации в выбранной профессии.

Ежемесячный контроль за процессом наставничества осуществляется на основании документа «Ежемесячный отчет наставника за период ...». В котором наставник отражает процесс реализации установленного плана и оценивает результативность совместной работы с наставляемым.

Формирование портфолио наставляемого также является одним из важных моментов работы в наставничестве. Портфолио заполняется наставляемым в 1 и 2 год осуществления педагогической деятельности, отражая достигнутые результаты, участие в мероприятиях и научной деятельности.

По итогам 1 года работы по форме наставничества «педагог-педагог» проводится конференция, в ходе которой озвучиваются результаты взаимодействия наставника с наставляемым и по итогам 1 года представляется возможным составить план дальнейшей работы на 2 год наставничества.

Таким образом, наставничество, в свою очередь, становится важным инструментом, позволяющим интегрировать теоретические знания с практическими навыками. Наставники, обладая глубоким пониманием предмета, делятся своим опытом, вдохновляя учеников на самосовершенствование и критическое мышление.

Эффективное наставничество структурируется через регулярные встречи, анализ результатов и совместное решение возникающих проблем. Этот процесс позволяет не только углубить знания, но и сформировать у обучаемых такие важные качества, как ответственность, самостоятельность и способность к работе в команде.

Системный подход к наставничеству способствует созданию плодотворной атмосферы доверия и открытости, где каждый участник процесса чувствует свою значимость и значение вклада в общую цель. Используя методический подход, мы можем максимально раскрыть потенциал наставничества в образовательной практике.



*Бабенко Светлана Вячеславовна,  
преподаватель  
ГБПОУ «Саткинский горно-керамический  
колледж имени А.К. Савина»  
г. Сатка*

### БИНАРНЫЙ УРОК КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

В Саткинском горно-керамическом колледже имени А.К. Савина реализуются разные системы наставничества.

В системе «наставник – молодой специалист» на педагогическом отделении колледжа используется бинарное наставничество.

Бинарное наставничество — **форма взаимодействия опытного педагога с молодым специалистом**. При ней осуществляется совместная разработка, организация и проведение учебно-воспитательной деятельности с целью передачи опыта, знаний, а также для совершенствования умений и навыков обеих сторон.

Наставничество между опытным преподавателем и молодым специалистом в колледже представляет собой важный процесс, направленный на профессиональное развитие и личностный рост. Это взаимодействие не только способствует передаче знаний и опыта, но и формирует атмосферу доверия и взаимной поддержки. Наставник, обладая богатым опытом и навыками, становится проводником, который помогает молодому специалисту адаптироваться к требованиям учебного процесса и педагогической среды.

В ходе наставничества происходит обмен идеями и практиками, что позволяет молодому специалисту развивать свои педагогические компетенции, а наставнику — оставаться в курсе современных трендов и нововведений в образовании. Наставник не только делится методическими подходами, но и вдохновляет, мотивируя молодого специалиста к поиску собственных путей решения стоящих перед ним задач. Такое сотрудничество укрепляет профессиональное сообщество в колледже, создавая культуру непрерывного обучения и взаимопомощи. В конечном итоге, концепция наставничества становится ключевым элементом в обеспечении качества образования и формирования будущих педагогов, готовых к вызовам времени.

Наставничество также способствует личностному росту молодого



го специалиста, помогая ему развивать уверенность в своих силах и создавая условия для самовыражения. В процессе общения с наставником молодой педагог получает не только профессиональные навыки, но и эмоциональную поддержку, что особенно важно в первые годы работы. Этот аспект взаимодействия помогает минимизировать стресс и неуверенность, связанные с новыми обязанностями.

Кроме того, наставник может стать посредником в установлении связей с более широкой педагогической общественностью, предоставляя молодому специалисту доступ к ресурсам, деловым встречам и профессиональным сообществам. Это открывает новые горизонты для знакомства с исследовательскими тенденциями и инновациями, обогащая опыт и практику работы молодого педагога.

Важно отметить, что успешное наставничество требует от обеих сторон активного участия и готовности к открытому диалогу. Наставник должен быть не только экспертом в своей области, но и создателем атмосферы, в которой вопросы и предложения воспринимаются с уважением. Такое равноправное взаимодействие позволяет создать базу для эффективного обучения и развития, тем самым повышая качество образования в колледже.

Таким образом, наставничество становится не только способом передачи знаний, но и платформой для взаимного обучения. Молодой специалист со своей стороны приносит свежие идеи и новые взгляды, что может быть полезно и для более опытного коллеги. Это двустороннее сотрудничество способствует созданию динамичной образовательной среды, в которой внедрение инноваций происходит естественным образом.

Кроме того, важно учитывать, что программы наставничества могут варьироваться в зависимости от потребностей молодого специалиста. Каждый наставнический процесс уникален и зависит от индивидуальных целей и ожиданий. Адаптация подходов и инструментов наставника способствует более глубокому пониманию потребностей наставляемого, что, в свою очередь, улучшает результативность взаимодействия.

Наконец, успешное наставничество формирует позитивную культуру в образовательной организации. Когда более опытные педагоги охотно делятся своими знаниями, это создает атмосферу



поддержки и сотрудничества, что, безусловно, влияет на общий моральный климат в коллективе. В итоге, опыт наставничества влияет не только на развитие отдельного специалиста, но и на качество образовательного процесса в целом.

Эффективной формой сотрудничества наставника и молодого специалиста мы считаем организацию и проведение бинарных уроков.

Бинарный урок представляет собой уникальную и высокоэффективную форму обучения, которая способствует профессиональному становлению молодого педагога. Эта методическая модель объединяет усилия двух специалистов, позволяя интегрировать различные дисциплины и подходы в единый учебный процесс. В ходе бинарного урока происходит не только активное взаимодействие между преподавателями, но и создание условий для сотрудничества учащихся, что обогащает образовательный опыт.

Бинарный урок, как форма обучения, играет ключевую роль в наставничестве, обеспечивая интерактивное взаимодействие между наставником и обучаемым. Этот подход позволяет гармонично сочетать теоретические знания и практические навыки, что особенно важно в процессе передачи опыта. Наставник, выступающий в роли фасилитатора, может организовать урок таким образом, чтобы обеспечить максимальную вовлеченность молодого педагога, начиная с этапа проектирования урока, его проведения и анализа.

Такой урок, объединяющий несколько дисциплин или междисциплинарных курсов, способствует формированию междисциплинарного мышления, помогает и молодому педагогу и учащимся видеть связь между теорией и практикой. В результате, наставник не только передает знания, но и формирует навыки критического мышления, умение работать в команде и решать комплексные задачи.

Важным аспектом бинарного урока является возможность для молодого педагога учиться у наставника. Совместная работа с более опытным специалистом позволяет не только обогатить свой опыт, но и создать гармоничную атмосферу для обмена идеями и педагогическими находками. Таким образом, бинарный урок становится не просто формой преподавания, но и мощным инструментом для профессионального роста, который открывает новые горизонты в образовательном процессе.



Кроме того, бинарный урок способствует развитию навыков саморефлексии у молодого педагога. Анализируя результаты совместной работы, педагог получает возможность выявить сильные и слабые стороны своего подхода, а также адаптировать методы обучения в соответствии с потребностями учащихся. Это становится актуальным не только для внутреннего роста специалиста, но и для повышения качества образовательного процесса в целом.

Подобный формат урока предоставляет молодому педагогу возможность отработать навыки командной работы, научиться эффективно взаимодействовать с коллегами и находить общие точки соприкосновения при разработке учебных мероприятий. Это способствует развитию креативности и критического мышления, что является важным аспектом в процессе профессионального становления.

Кроме того, бинарные уроки помогают формировать целостное восприятие образовательного процесса, так как они совмещают в себе элементы разных дисциплин и междисциплинарных курсов, что усиливает мотивацию учащихся и повышает качество усвоения материала. Таким образом, бинарный урок становится важным шагом на пути к формированию высококвалифицированного и современного специалиста в сфере образования.

Бинарный урок также способствует созданию полноценной образовательной среды, в которой повышается уровень доверия между наставником и молодым педагогом. Наставник, понимая индивидуальные потребности молодого специалиста, может адаптировать урок под его интересы и уровень подготовки. Это не только усиливает заинтересованность наставляемого, но и способствует более глубокому пониманию материала, что важно для его дальнейшего профессионального развития.

Важным аспектом бинарных уроков является возможность применения инновационных методов обучения, таких как проектная деятельность, проблемное обучение и коллаборативные технологии. Эти методы способствуют более глубокой интеграции знаний из различных областей, что, в свою очередь, позволяет учащимся видеть связь между учебными предметами и их практическим применением. Преподаватели, работая в паре, могут более эффективно разделять роли и использовать свои сильные стороны, что спо-



способствует созданию яркой и запоминающейся учебной атмосферы.

Бинарные уроки также открывают новые горизонты для оценки работы учащихся. Педагоги могут применять разнообразные критерии и методы оценки, что учитывает индивидуальные особенности и достижения каждого студента. Это повышает уровень вовлеченности учащихся и способствует формированию их собственных образовательных стратегий.

Бинарные уроки также способствуют развитию критического мышления учащихся. Создание ситуаций, в которых студенты могут обсуждать и решать реальные проблемы, развивает их способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения. Работая над проектами в междисциплинарной среде, учатся оценивать различные точки зрения и учитывать мнения своих сверстников, что формирует навыки командной работы и сотрудничества.

Кроме того, бинарные уроки предоставляют учащимся возможность участвовать в междисциплинарных проектах, что расширяет их кругозор и помогает увидеть связи между различными областями знаний. Это не только укрепляет понимание материала, но и формирует критическое мышление, необходимое для решения комплексных задач. Учащиеся начинают осознавать, что многие проблемы требуют интеграции знаний из различных дисциплин, что делает их более гибкими и адаптивными.

Бинарные уроки могут мотивировать студентов благодаря разнообразию форматов и методов обучения. Интеграция технологий и использование современных цифровых инструментов создает интерактивную атмосферу, что делает процесс обучения более увлекательным. Преподаватели, применяя инновационные методы, могут давать обучающимся возможность проявлять свои идеи и творческий подход, что, в свою очередь, способствует более глубокому усвоению материала.

Бинарные уроки также способствуют формированию гибкости мышления у студентов. Поскольку они часто сталкиваются с различными мнениями и подходами, учащиеся учатся адаптироваться и находить компромиссы. Это, в свою очередь, укрепляет их уверенность в собственных силах и развивает навыки публичного выступления, что крайне важно в современном мире.

Важно отметить, что такая форма обучения также повышает



уровень вовлеченности учащихся. Когда студенты ощущают свою причастность к процессу, они становятся более мотивированными и заинтересованными в получении знаний. Это позволяет им не только усваивать информацию, но и анализировать, критически ее оценивать и применять на практике.

К тому же бинарные уроки обеспечивают более глубокую обратную связь между преподавателями и студентами. Преподаватели могут оперативно корректировать свои подходы, учитывая реакцию студентов и динамику обсуждений. Это взаимодействие создает более доверительную атмосферу, в которой учащиеся чувствуют себя комфортнее, высказывая свои мысли и идеи.

Бинарные уроки способствуют развитию командной работы. Студенты учатся взаимодействовать друг с другом, выполнять групповые задания и достигать общих целей. Это умение работать в команде крайне важно для успешной карьеры и социальной жизни. Коммуникация, уважение к мнению других и способность находить общий язык становятся основными качествами, которые развиваются в ходе такой формы обучения.

Важно также отметить, что бинарные уроки могут адаптироваться к современным образовательным технологиям. Использование интерактивных платформ и инструментов позволяет значительно расширить возможности обучения, делая его более динамичным и интересным. Это в свою очередь повышает эффективность усвоения материала и активизирует студентов, настраивая их на успех.

Кроме того, бинарные уроки способствуют развитию эмоционального интеллекта. Учащиеся учатся распознавать и управлять своими эмоциями, а также развивают эмпатию к другим. Такой подход создает атмосферу взаимопонимания и поддержки, где каждый может свободно выражать свои мысли и чувства. Это, в свою очередь, укрепляет социальные связи и способствует формированию здорового психологического климата в группе.

Таким образом, бинарные уроки оказывают значительное влияние не только на профессиональное развитие молодых педагогов, но и на образовательный процесс в целом. Формируя новые подходы к обучению, они помогают создать креативную и адаптивную образовательную среду, что является необходимым аспектом подготовки современных специалистов в области образования.



По каким же принципам происходит объединение (интеграция) компонентов учебного процесса на бинарном уроке? Каковы этапы подготовки бинарного урока?

Объединять (интегрировать) на бинарном уроке можно любые компоненты педагогического процесса: цели, принципы, содержание, методы и средства обучения. Когда берется, например, содержание, то для интегрирования в нем может выделяться любой его компонент: понятия, законы, принципы, определения, признаки, явления, гипотезы, события, факты, идеи, проблемы и т. д. Можно также интегрировать такие составляющие содержания, как интеллектуальные и практические навыки и умения. Эти компоненты из разных дисциплин или междисциплинарных курсов, объединяемые в одном уроке, становятся системообразующими, вокруг них собирается и проводится в новую систему учебный материал. Системообразующий фактор является главным в организации урока, поскольку разрабатываемая далее методика и технология его построения будут им определяться.

Чтобы интегрировать компоненты учебного процесса, надо совершить определенные действия, которые изначально носят творческий характер. В ходе этой подготовительной деятельности наставник и молодой педагог определяют:

- мотивы проведения бинарного урока и его цель;
- состав интегрирования, т.е. совокупность объединяемых компонентов;
- ведущий системообразующий и вспомогательный компоненты;
- форму интегрирования;
- характер связей между соединяемым материалом;
- структуру (последовательность) расположения материала;
- методы и приёмы его предьявления;
- методы и приёмы переработки учащимися нового материала;
- способы увеличения наглядности учебного материала;
- распределение ролей преподавателей на уроке;
- критерии оценивания эффективности урока;
- форму записи подготовленного урока;
- формы и виды контроля обученности учащихся на данном уроке.



Противоречия учебно-воспитательного процесса в единстве с внутренней потребностью педагога в их снятии и есть содержание мотивов, побуждающих к использованию бинарного урока. Выявив противоречия и осознав мотивы, преподаватель ставит цели урока. Их содержание зависит от характера противоречий и мотивов их устранения. В качестве таковых, например, могут быть цели систематизации знаний, их обобщения, выявления причинно-следственных связей, расширения понятий и представлений, научения приемам и способам переноса знаний из одной предметной области в другую и т.д.

Поставив цель, кратко и понятно её сформулировав, педагоги отбирают материал для объединения его в одном уроке, т.е. определяют состав интегрирования. На этом этапе отбираются лишь учебные темы и их отдельные части, которые составят содержательную основу интеграции. Здесь достигается взаимное согласие участвующих в интеграции преподавателей.

Далее оба преподавателя анализируют предварительно отобранный материал и делят его на основной и вспомогательный. Основной материал становится системообразующим компонентом урока. Системообразующей может быть лишь та часть интегрируемого содержания, которая определяется целью задания. Таким компонентом становятся отдельные понятия, законы, идеи, методы или средства обучения. Выделение системообразующего компонента обязательно, именно он определяет, какой материал надо интегрировать в урок, чтобы его полнее отворить, точнее объяснить или найти причины его появления.

Определение формы интегрирования зависит от цели урока и выбора системообразующего компонента, т.е. от того, вокруг чего будет проводиться интеграция. Формы бывают разные:

- предметно – образная, используемая при воссоздании более широкого и целостного представления о предмете познания;
- понятийная, когда проводится феноменологический анализ явления, составляющего это понятие, и вырабатывается понятийное поле понятия;
- мировоззренческая, когда производится духовно - нравственное обоснование изучаемого наукой явления или духовно-нравственные постулаты доказываются научными фактами;



- деятельностьная, при которой производится процедура обобщения способов деятельности, переноса и их применения в новых условиях;
- концептуальная, при которой учащиеся практикуются в разработке новых идей, предложений, способов решения учебной проблемы.

После этого следует заняться рассмотрением связей, которые следует установить между интегрируемыми блоками знаний. *Связи* – это устанавливаемые или восстанавливаемые последовательные зависимости интегрируемых компонентов между собой.

Теперь о *структуре бинарного урока*. Здесь тоже много вариантов. Можно, конечно, составить один большой урок из мини-уроков, построенных на материале других дисциплин. Можно его сделать целостным с единой методической структурой. Есть вариант построения интегрированного урока как серии модулей (алгоритмов, проблем, учебных задач и заданий), комплексно объединяющих в себе интегрируемые знания, умения, навыки.

Разработка структуры бинарного урока - совместное дело преподавателей интегрируемых предметов. Бинарный урок в силу своей сложности требует сценария, а не простого плана или конспекта. В нём действуют несколько субъектов процесса познания, разнохарактерный материал, разнопредметные методы обучения. Всё это требует продуманного управления по сути новым процессом познания.

Бинарные уроки требуют большой подготовки как наставника, так и молодого педагога, поэтому их невозможно проводить часто. Но такой урок, проведённый не ради внешнего эффекта, а для систематизации знаний, формирования убеждения в связности предметов и целостности мира, является важным этапом в формировании мировоззрения учащихся, метапредметных связей, развитии их мышления.

Как преподавателю специальных дисциплин и профессиональных модулей по специальности 44.02.01 Дошкольное образование, мне приходится часто обращаться к междисциплинарным связям при разработке и проведении практических занятий. Молодой специалист, закреплённый приказом в качестве наставляемого, также преподаёт специальные дисциплины и междисциплинарные кур-



сы. Мы увидели возможность интеграции содержания материала по некоторым из них.

Именно поэтому в качестве бинарного урока было решено провести практическое занятие по теме «Сюжетно-ролевая игра – основной вид творческой деятельности дошкольников». Бинарный урок предполагал интеграцию дисциплины «Детская психология» и МДК 02.02 «Теоретические и методические основы организации игровой деятельности детей раннего и дошкольного возраста». Бинарный урок предполагал усилить профессиональную направленность в изучении детской психологии и показать пример динамичного использования полученных знаний по детской психологии при выполнении заданий по МДК 02.02 «Теоретические и методические основы организации игровой деятельности детей раннего и дошкольного возраста». На уроках были использованы современные образовательные технологии: технология интегративного обучения, игровая технология обучения в группах сменного состава.

С технологической картой урока, включающей приложения, раздаточный материал и слайды презентации к уроку можно ознакомиться по ссылке: <https://disk.yandex.ru/i/HG36l6cbTC8qgg>

На уроке проводилась проверка опорных теоретических знаний, использовались мультимедийные средства для демонстрации учебного материала, работа в группах, результаты выполнения заданий каждой группы обсуждались. Тем самым достигались цели: установить наглядные межпредметные связи, показать пример прикладного использования теоретических знаний, расширить кругозор и повысить познавательную активность студентов.

Кроме того, нами была проведена серия бинарных уроков по теме «Мастер-класс как форма методической работы» (рисунок 1).

На уроке интегрировались профессиональные модули ПМ 04 «Теоретические и методические основы взаимодействия воспитателя с родителями и сотрудниками дошкольного образовательного учреждения» и ПМ 05 «Методическое обеспечение образовательного процесса» Первый урок в серии проходил в форме проблемной лекции. Ставилось целью показать особенности мастер-класса как эффективной формы методической работы и важности коммуникативных навыков мастера в процессе организации мастер-класса для коллег. На втором практическом уроке анализировались примеры



интересных мастер-классов педагогов – победителей и призеров всероссийского конкурса «Педагог года в дошкольном образовании», рассматривались критерии оценки мастер-класса и особенности его проектирования. На третьем, заключительном занятии студенты демонстрировали фрагменты организации мастер-классов для коллег.

Важным моментом подготовки и проведения данных уроков явилось профессиональное общение наставника и молодого специалиста. Совместная работа в паре не только обогатила наш опыт, но и позволила обмениваться методическими разработками и находить новые пути решения педагогических задач.

При подготовке и организации бинарных уроков мы знакомились с очень интересными разработками, с самыми разными вариантами интеграции дисциплин. Использование различных видов деятельности на уроке дало возможность поддерживать внимание обучаю-



Рисунок 1. Серия бинарных уроков «Мастер-класс как форма методической работы»

щихся на высоком уровне, что позволяет говорить о развивающем эффекте обучения.

Кроме того, эти уроки расширили возможности для самореализации преподавателей в творческом процессе, открыли перед нами новые возможности, заставляя выступать в роли экспериментаторов.

Также мы обнаружили психологическую и методическую совместимость наставника и молодого педагога.

Но в то же время нельзя не отметить некоторые трудности при организации и проведении бинарных уроков.

Бинарный урок требует длительной подготовки, поэтому их невозможно проводить часто.



Также сложно урегулировать организационные моменты - подстроиться под расписание учебных занятий, решить вопрос об оплате труда педагогов.

Нет четкости в вопросе, по какому предмету выставлять оценку, полученную учащимся на этом занятии.

Кроме того, следует учитывать, что интеграция - это не просто сложение, а взаимопроникновение двух или более предметов. И поэтому на одном уроке не могут быть представлены в равной степени все предметы. Одному из них надо потесниться, вобрав в себя второй, и, осветившись им, по-новому раскрыть себя.

Таким образом, бинарные уроки являются эффективной формой профессионального становления молодых педагогов, но при этом требуют подготовки, как наставника, так и молодого специалиста. Бинарный урок - это творчество двух педагогов, которое перерастает в творческий процесс. Бинарный урок в наставничестве позволяет молодому специалисту учиться у опытного наставника и открывать для себя новые горизонты в обучении. Они становятся важным инструментом в формировании компетентного и адаптивного специалиста, способного эффективно работать в команде и справляться с вызовами современности.

Список литературы.

1. Арист, Е.А. Из опыта работы по реализации модели наставничества в колледже / Е.А. Арист, статья [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-opyta-raboty-po-realizatsii-modeli-nastavnichestva-v-kolledzhe/viewer>, дата обращения 10.11.2024

2. Кузнецова О.В., Наставничество в профессиональном колледже как инструмент повышения качества подготовки выпускников / О.В. Кузнецова, статья. [Электронный ресурс] URL: <https://www.informio.ru/publications/id7803/Nastavnichestvo-v-professionalnom-kolledzhe-kak-instrument-povysheniya-kachestva-podgotovki-vypusknikov>, дата обращения 26.11.2024

3. Никитина, В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина, статья. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii/viewer>, дата обращения 16.11.2024

4. Помогаева, Е.С. Бинарный урок как средство межпредметной



взаимосвязи / Е.С. Помогаева, статья. [Электронный ресурс] URL: <https://www.informio.ru/publications/id6984/Binaryi-urok-kak-sredstvo-vezhpredmetnoi-vzaimosvjazi#:~:text=Бинарный%20урок%20-%20разновидность%20интерактивного%20урока%2C%20который%20подразумевает,это%20формирование%20межпредметных%20связей%2C%20подкрепление%20теоретических%20знаний%20практическими.> дата обращения 26.11.2024

5. Дергачева, Г.П. Методика бинарного урока / Г.П. Дергачева, статья. [Электронный ресурс] URL: <https://urok.1sept.ru/articles/619215>, дата обращения 16.11.2024

*Шутанова Лайло Равшановна  
Мастер производственного обучения  
БУПО ХМАО- Югры «Урайский политехнический колледж»*

## НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА

*«Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы создавать кого-то по своему образу и подобию, а в том, чтобы дать ему возможность создать себя самого»*

*Стивен Спилберг*

Наставник – это мудрый советчик, способный направить и научить новому. Главная задача наставника разбудить огромный потенциал, помощь в «самовозрождении» истины в сознании обучающегося.

Во все времена ученые и философы размышляли о роли и задачах наставника, учителя, педагога в воспитательном процессе. Например, чешский педагог и просветитель XVII века Ян Амос Коменский считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника». По мнению просветителя, личность наставника — основа для профессионального и нравственного воспитания. Для российской педагогики проблема наставничества всегда оставалась предметом особого внимания. Например, в XIX веке о наставничестве размышлял Константин Дмитриевич Ушинский. Основоположник отечественной педагогики подчеркивал, что существует прямая зависимость профессиональной адаптации личности от



уровня педагогического мастерства и знаний наставника. Ушинский писал: «Дело воспитания состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе»

Задаваясь вопросом: кто является наставником в жизни? Всплывают воспоминания за всю жизнь. С самого детства мы сталкиваемся с наставничеством — это наши родители, воспитатели, первые учителя. В учреждениях среднего профессионального образования — это преподаватели, мастера производственного обучения, эксперты в чемпионатах профессионального мастерства. Каждый наставник вкладывает частичку себя, свою душу, свои знания, ведь подопечный для нас — это неограниченный алмаз, и наша задача заставить блеснуть его ярче всех.

Наставник, который когда-то сам был подопечным, понимает его, ведь он сам был на его месте. Это человек, который не только учит и передает опыт, а беседует, понимает, сопереживает. Ведь в процессе обучения влияет каждая деталь в жизни ученика.

Обучая учеников, дискутируя с ними, мы тоже извлекаем урок. Они учат нас также взглянуть на ту или иную ситуацию их глазами, мыслить иначе. Наставниками становятся не сразу, каждый человек в любом деле становится опытным постепенно, пополняя копилку знаний, приобретая всё новые качества, развивая свои способности. Одна из высших ступеней профессиональной деятельности каждого педагога — это наставничество.

Наставничество — это многогранный процесс, предполагающий разнообразные формы взаимодействия между наставником и наставляемым. Выбор оптимальной формы зависит от множества факторов, включая специфику деятельности, личностные качества обеих сторон и поставленные цели. В профессиональной сфере, особенно в образовательной среде, широко распространена модель «Преподаватель – Студент», которая, несмотря на кажущуюся простоту, представляет собой гибкий и многоаспектный инструмент развития. Эта форма наставничества далеко выходит за рамки традиционных лекций и семинаров.

В рамках модели «Преподаватель – Студент» наставник выступает не просто передатчиком знаний, но и ментором, помогающим



наставляемому раскрыть свой лидерский потенциал. Это включает в себя развитие целого спектра навыков, как жестких (специфических для профессии), так и гибких (soft skills). К гибким навыкам относятся умение работать в команде, эффективно общаться, решать проблемы креативно, управлять своим временем и адаптироваться к изменениям. Кроме того, наставник содействует развитию метакомпетенций — способностей к самообучению, критическому мышлению, саморегуляции и самооценке — ключевых для успеха в современном мире. Особое внимание в рамках наставничества уделяется формированию языковых компетенций, особенно в условиях глобализации. Наставник помогает улучшить как письменную, так и устную речь, расширить словарный запас, освоить специальную терминологию. Эта поддержка особенно важна для студентов, стремящихся к международной карьере или продолжению обучения за рубежом.

Важно отметить, что эффективное наставничество способствует адаптации студентов к новой среде, будь то новая образовательная организация или профессиональное поле. Наставник помогает ориентироваться в сложной системе внутренних регламентов, знакомит с ключевыми людьми, поддерживает в сложных ситуациях. Он создаёт комфортную и поддерживающую атмосферу, способствующую успешной интеграции в коллектив.

В конечном итоге, целью наставничества в данной модели является формирование устойчивого студенческого сообщества, где каждый чувствует себя уверенно, поддержано и мотивированно на достижение своих целей. Это достигается через постоянное взаимодействие, обратную связь, совместное решение проблем и постоянное совершенствование навыков как индивидуально, так и в команде. Кроме того, эффективная модель наставничества включает в себя регулярную оценку достигнутых результатов и корректировку плана работы с учетом индивидуальных потребностей наставляемого.

Наставничество является неотъемлемой частью успешного становления педагога, обеспечивая непрерывное профессиональное развитие и поддержку на каждом этапе карьеры, что в конечном итоге сказывается на качестве образования.



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

*Баева Динара Сирачетдиновна,  
специалист информационно-библиотечного центра  
ГАПОУ ТО  
«Тюменский колледж производственных  
и социальных технологий»,  
г. Тюмень*

### АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ – УНИКАЛЬНОСТЬ ИДЕНТИЧНОСТИ БРЕНДА (на примере ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»)



Что такое айдентика? Айдентика — это система визуальных и вербальных элементов, которые помогают идентифицировать и отличать бренд, организацию или продукт от других. Она включает в себя логотип, цветовую палитру, шрифты, графические элементы, а также стиль коммуникации. Основная цель айдентики — создать уникальный образ и повысить узнаваемость бренда, формируя его индивидуальность и ценности в сознании потребителей. Хорошо разработанная айдентика помогает установить эмоциональную связь с аудиторией и способствует формированию доверия к бренду.

Айдентика (или идентификация от английского слова «identity», что в переводе означает «идентичность» или «самобытность») — это важный элемент брендинга, который включает в себя визуальные и концептуальные характеристики, помогающие выделить компанию или продукт среди конкурентов. Вот несколько ключевых причин, зачем нужна айдентика:

1. Уникальность и узнаваемость. Айдентика помогает создать уникальный образ бренда, который легко запоминается и узнается



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

потребителями. Это важно для формирования сильной позиции на рынке.

2. Создание доверия. Последовательное использование элементов айдентики (логотип, цветовая палитра, шрифты) способствует формированию доверия у клиентов. Когда бренд выглядит профессионально и последовательно, это повышает его авторитет.

3. Эмоциональная связь. Правильно подобранная айдентика может вызывать определенные эмоции и ассоциации у целевой аудитории, что способствует созданию более глубокой связи с брендом.

4. Коммуникация ценностей. Айдентика отражает ценности и миссию компании.

5. Дифференциация. В условиях высокой конкуренции айдентика помогает выделить бренд среди других, подчеркивая его уникальные особенности и преимущества.

6. Упрощение восприятия. Четкая и последовательная айдентика облегчает восприятие информации о бренде, что делает его более доступным для потребителей.



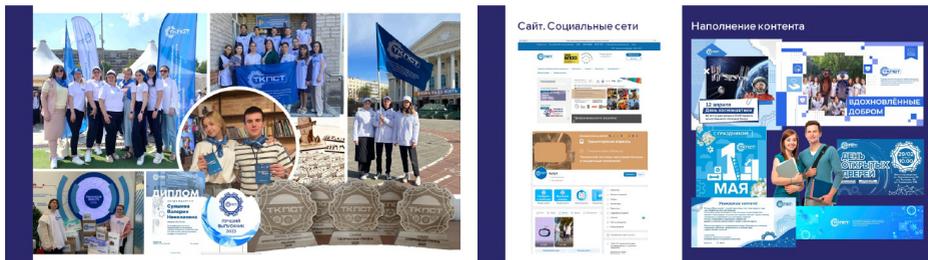
Таким образом, айдентика в молодежной среде — это не просто набор визуальных элементов, а целая стратегия, направленная на установление связи с молодой аудиторией и создание уникального образа бренда, где играет ключевую роль в формировании имиджа



компании и ее взаимодействию с целевой аудиторией.

Для Тюменского колледжа производственных и социальных технологий айдендика фирменного стиля повышает узнаваемость и статус учебного заведения как в образовательной среде, так и непосредственно среди студентов и преподавателей на всероссийском уровне. Помимо этого, качественный дизайн положительно влияет на лояльность людей, ещё незнакомых с колледжем.

Основной задачей при разработке логотипа и фирменного знака было соблюдение трёх аспектов: однозначность, надёжность и современность. Так что решение на первом этапе работы заключалось в нахождении ёмкого знака — узнаваемого и отсылающего к молодости и образованию.



Решение айдентики для Тюменского колледжа производственных и социальных технологий было представлено в два этапа:

1. Разработка основного логотипа (сделать его более официальным, строгим);
2. Разработка фирменного знака (сделать уклон на молодежь и современность).

Визуально логотип и фирменный знак стремятся к форме шестеренки. Шестеренка — фигура не случайная. Это символ науки, прогресса, символ сцепления людей, движения вперед и постоянного обновления, символ промышленности, индустриализации, прогресса. Также она ассоциируется с промышленным производством, олицетворяющим союз рабочего класса.

При создании айдентики Тюменского колледжа производственных и социальных технологий мы опирались на следующие составляющие:

### История создания организации. Виды деятельности.

Основными целями деятельности ГАПОУ ТО «Тюменский кол-



ледж производственных и социальных технологий» являются: осуществление предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти Тюменской области в сфере образования. Основными видами деятельности является:

а) реализация образовательных программ среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программ подготовки специалистов среднего звена;

б) реализация основных программ профессионального обучения - программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (далее - основные программы профессионального обучения);

в) реализация дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки;

г) организация проведения общественно-значимых мероприятий в сфере образования;

д) реализация дополнительных общеобразовательных программ дополнительных общеразвивающих программ.



### 1.1. Суббренды компании и их легитимность использования.

Для организации характерно использование следующих наименований:

- Полное наименование компании – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж профессиональных и

педагогических технологий» - используется в официально-деловой переписке, в комментариях СМИ, при работе по направлению информационно-аналитической и образовательной деятельности.

- Для направления конгрессно-выставочной и иной деятельности используется бренд ГАПОУ ТО «ТКПСТ».
- Для учебно-производственного комплекса используется аббревиатура «Profi-centr».
- Также данное учебное заведение ведёт направление по инклюзивному обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – «Ресурсный учебно-методический центр» (РУМЦ).

1. Аудитория, при коммуникации с которой будет использован фирменный стиль.

Целевая аудитория посетителей ГАПОУ ТО «ТКПСТ» состоит из:

- студентов профильных учебных заведений;
- представителей профессиональной среды: руководителей ссузов, вузов, государственных служащих профильных организаций и департаментов, сотрудников проектных институтов;
- детей и школьников.

2. Цель проекта.

- идентификация брендов в целевых аудиториях;
- внедрение единых стандартов фирменного стиля во всей организации, повышение корпоративной культуры;
- создание узнаваемого образа двух брендов, имеющих взаимосвязанную стилистику с узнаваемыми отличительными элементами;
- повышение статуса и престижа компании в целевых аудиториях.

3. Пожелания к разработке фирменного стиля.

Фирменный стиль должен содержать набор графических форм и принципов построения, объединенных одной идеей, отражающей основной вид деятельности предприятия и взаимосвязанный для трёх брендов ГАПОУ ТО «ТКПСТ», «Profi\_center» и «РУМЦ».

4. Состав работ.

4.1. Концепция фирменного стиля: эскизы базовых элементов фирменного стиля, в электронном и бумажном форматах.

5.2. Разработка базовых элементов фирменного стиля:

- Логотип;
- Фирменный знак;
- Фирменные цвета;
- Фирменные градиенты;
- Фирменная подложка;
- Фирменный шрифт.

5.3. Разработка вербального сопровождения (слогана);

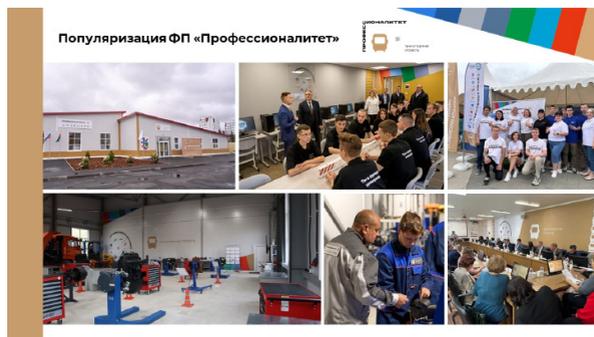
5.4. Разработка руководства по использованию фирменного стиля, включающего в себя следующие элементы:

- Описание основной и дополнительных версий логотипов. Вертикальное и горизонтальное (если есть) построение логотипа;
- Минимальный размер изображения основной версии логотипа;
- Пространство вокруг логотипа;
- Монохромная версия логотипа. Вертикальное и горизонтальное (если есть) построение логотипа;
- Фирменные цвета:
  - а). Основные цвета;
  - б). Дополнительные цвета.
- Фирменные градиенты;
- Фирменная подложка;
- Фирменный шрифт:
  - а). Основные начертания фирменного шрифта;
  - б). Дополнительный шрифт с основными начертаниями.
- Общие принципы применения фирменного знака и логотипа на различных носителях, в том числе разработка эскизов одежды для специалистов, участвующих в выставочной деятельности, а также для представительства учреждения в культурно-массовых мероприятиях:
  - а). Правила оформления деловой документации;
  - б). Персональные визитные карточки;
  - в). Корпоративная визитная карточка;
  - г). Фирменные бланки;
  - д). Бланк письма;
  - е). Бланк пресс-релиза;
  - ж). Шаблон презентации;

- з). Конверты (цветной и монохромный евроконверт);
- и). Папка для бумаг (стандартная папка, имиджевая папка);
- к). Представительская, канцелярская продукция и др.;

Примеры оформления фирменной продукции:

- Слоган;
- Флешка;
- Ручка шариковая/перьевая;
- Кружка;
- Зонт;
- Нагрудные платки;
- Рюкзак;
- Брелоки;
- Пакет бумажный/полиэтиленовый;
- Элементы фирменной одежды (галстук, шейный платок, бейдж и др.);
- Холщовая сумка;
- Значки;
- Магнит;
- Спортивная форма;
- Форменная одежда (комбинезон, футболки, бейсболки, жилет официанта, форма для повара) и др.



По результатам работы за последние несколько лет, можно сказать, что цель продвижения бренда Тюменского колледжа производственных и социальных технологий путем айдентики достигнута:

- увеличение количества обучающихся, в сравнении с 2020 г. выросло в 2,5 раза;

- появление новых направлений деятельности в колледже: воркинг-пространство «Столярко», «Агентство сурдоперевода», «Сибирская экологическая тропа»;
- Популяризация ФП «Профессионалитет»

Эти результаты говорят о том, что в части креативных разработок взят правильный курс, при следовании которому можно рассчитывать на долгосрочный успех.



Список литературы:

1. «Дизайн. Архитектура. Искусство: Документы – 5. Сборник материалов / под ред. Г.В. Вершинин, г. Тюмень, 2014 г.
2. Н.В. Воронов «Дизайн. Русская версия» / под ред. Г.В. Вершинин, г. Тюмень.
3. <https://markway.ru/blog/ajdentika-povyshaem-unikalnost-brenda/>
4. Кумова М. «Айдентика», г. Москва

*Паскал Вероника Юрьевна,  
преподаватель  
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный  
университет»  
Многопрофильный колледж  
г. Тюмень*

**ВКЛАД ПУБЛИКАЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ КАК МЕХАНИЗМ БРЕНДИРОВАНИЯ И ПРОДВИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА ТИУ**

С каждым годом конкуренция на рынке образовательных услуг



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

постоянно растет, что приводит к необходимости поиска новейших приемов привлечения потенциальных клиентов – абитуриентов, студентов, промышленных партнеров. В настоящее время многие учебные заведения стремятся создать запоминающийся бренд, который бы отличал их от других и смог привлечь внимание.

«Бренд – набор ассоциаций, возникающих в сознании у потребителя, которые добавляют воспринимаемую ценность товару или услуге» (К. Л. Келлер).

«Брендинг – это процесс создания и развития бренда. Это непрерывный процесс, потому что рыночная среда и восприятие потребителей постоянно меняются» (автор не известен).

При формировании бренда образовательной организации необходимо учитывать основные факторы:

- целевая группа,
- визуальная привлекательность,
- узнаваемость,
- эффективность с экономической точки зрения,
- возможность корректировки в зависимости от изменения условий,
- долгосрочность использования.

Учет этих факторов может сделать образовательную организацию привлекательной в глазах целевой аудитории.

В настоящее время можно выделить основные элементы, влияющие на формирование бренда:

- 1) Сущность бренда – описывает главную стратегию, то, для каких целей он создается;
- 2) Лицо бренда – им может являться:
  - реальный человек;
  - рисованный персонаж;
  - выдуманное существо и т.д.
- 3) Эмоциональность бренда – чувства, которые он вызывает;
- 4) Выгода бренда – польза, которую может принести (экономическая, физическая, эмоциональная и так далее);
- 5) Атрибуты бренда – запоминающиеся элементы, которые могут при выполнении основных задач организации.

Рассмотрим пример бренда Многопрофильного колледжа Тюменского промышленного университета (МПК ТИУ) г.Тюмень.

Главным механизмом привлечения потенциальных клиентов яв-



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

ляется развитие социальных сетей.

На текущий момент в МПК ТИУ существует:

- официальный сайт многопрофильного колледжа ([https://mnokol.tyuiu.ru/site/index.php?option=com\\_content&view=featured&layout=school4:main&Itemid=101](https://mnokol.tyuiu.ru/site/index.php?option=com_content&view=featured&layout=school4:main&Itemid=101)) (рисунок 1).

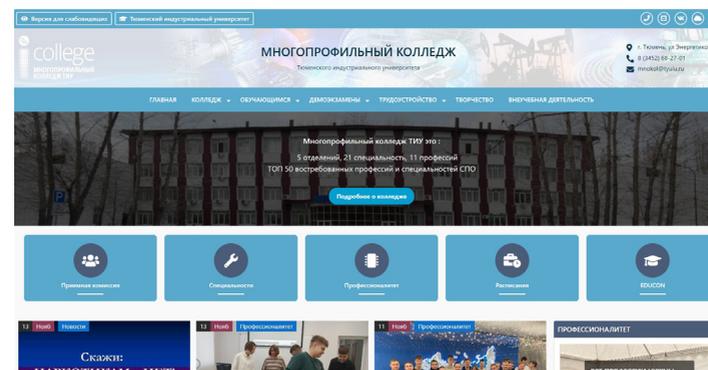


Рисунок 1. Главная страница официального сайта МПК ТИУ

- сообщество ВКонтакте «Многопрофильный колледж ТИУ» доступное по ссылке: <https://vk.com/mnokol?ysclid=m3fs9vktvx902460467>. Сообщество содержит 9 108 подписчиков. Активная группа, в которой ежедневно выкладываются новости из жизни колледжа (рисунок 2);

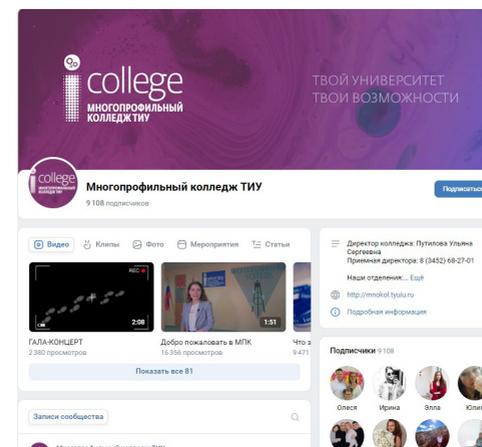


Рисунок 2. Главная страница группы ВКонтакте



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

- группа в Telegram. Доступ осуществляется по ссылке: <https://t.me/spo72/142>. 577 подписчиков (рисунок 3).

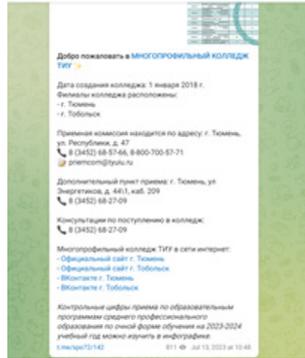


Рисунок 3. Начальная запись группы Telegram

Из представленных вариантов можно сделать вывод, что сеть VK имеет преимущество.

Исходя из данных, в 2024 году аудитория VK составляет 90 млн пользователей в месяц. VK является самой популярной социальной сетью в России. Это влечет за собой вывод, что для продвижения образовательной организации лучше использовать именно эту социальную сеть.

Информационным наполнением группы в основном занимаются администраторы, так же вклад могут вносить преподаватели, обучающиеся и администрация колледжа (рисунок 4).

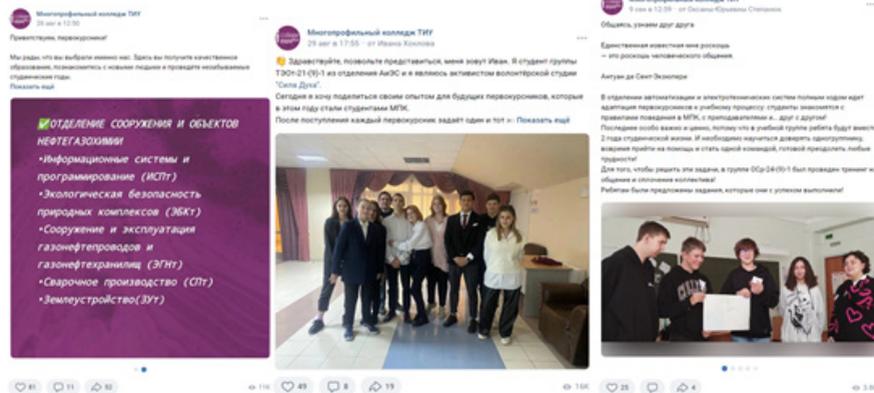


Рисунок 4. Посты группы МПК ТИУ



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Во время приемной кампании и перед началом учебного года было размещено много постов, в которых абитуриенты и первокурсники могли задавать свои вопросы и получать оперативные ответы.

Для поднятия престижа учебного заведения, на своей личной странице ВКонтакте делюсь с людьми жизнью колледжа, используя два основных средства:

- Публикация постов,
- Публикация историй.

### Публикация постов

«Пост в социальной сети «ВКонтакте» — это запись, которая может быть опубликована как от лица бизнес-сообщества, так и с личной анкеты».

При публикации постов необходимо отобрать материал, который привлечет внимание. Это касается не только графической части, но и текстового сопровождения. При выборе фотографий рекомендую использовать те, которые имеют разные ракурсы, разные действия и лица. При написании текстового сопровождения важно учесть его объем. В зависимости от тематики поста он может содержать от 10 до 1500 слов. Для привлечения внимания к прочтению поста стало популярным вставлять в текст эмоджи, упоминания других людей.

Проанализируем посты с 2018-2024 года.

Пост за 2018 год.

Содержат одну фотографию либо коллаж из фото. Количество слов до 15. Используются эмоджи и хэштег (рисунок 5).

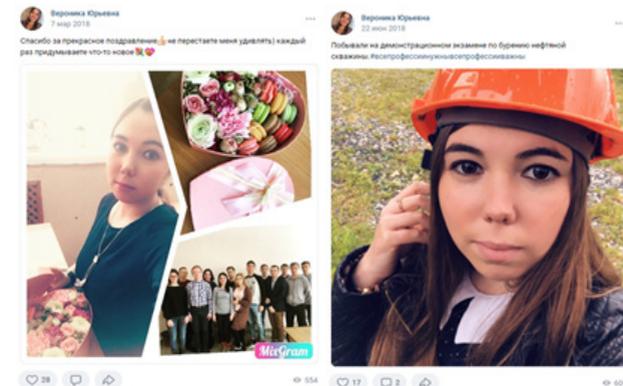


Рисунок 5. Посты за 2018 год



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ



Рисунок 6. Посты за 2022 год

Пост за 2022 год.

Содержит семь фотографий. Количество слов более 1000. Используются эмоджи (один) и хэштеги (рисунок 6).

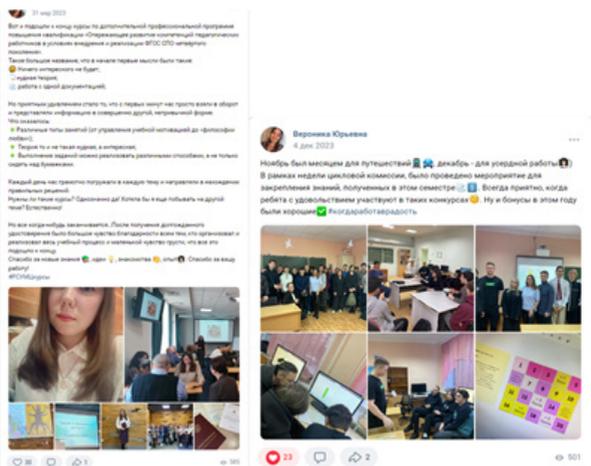


Рисунок 7. Посты за 2023 год

Пост за 2023 год.

Содержит шесть/семь фотографий. Количество слов от 300 до 1400. Используются эмоджи и хэштеги (рисунок 7).



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Пост за 2024 год.

Содержит семь фотографий. Количество слов более 1000. Используются эмоджи, хэштеги, упоминание других участников (один) (рисунок 8).

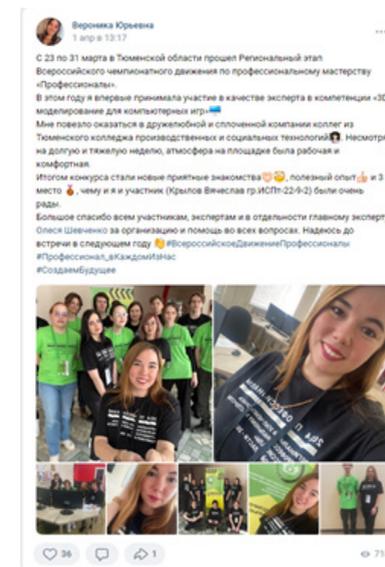


Рисунок 8. Посты за 2024 год

Исходя из проведенного анализа можно сделать вывод, что с 2018 года количество просмотров не опускалось ниже 500 человек, с учетом того, что в подписчиках у меня 161 человек.

Посты с упоминанием других людей, однозначно, набирают большее количество просмотров, так как они отображаются у подписчиков того, кто был отмечен.

По данным результатам можно сформулировать следующие рекомендации для публикации постов:

- 1) Материал, который публикуется, должен быть реальным. Это означает, что придумать какую-то информацию и «запостить» ее не получится. Необходимо фото подтверждение и словесное описание. Чем искреннее оно будет написано, тем лучше;
- 2) Использовать минимум 3 фотографии разных ракурсов;
- 3) При написании текстового сопровождения использовать эмоджи. Это позволит разнообразить текст и читать его будет намного приятнее;



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

4) Отмечать других участников и использовать хэштеги в своих постах для расширения аудитории;

5) Публиковать свои записи в официальную группу колледжа.

Публикуя посты с различных мероприятий, мы формируем ясное представление о деятельности колледжа, о том, какие события могут проходить как внутри, так и вне его стен. С какими методами и технологиями работают преподаватели, в каких конкурсах могут принимать участие обучающиеся.

Таким образом, учитывая данные рекомендации при публикации постов, можно не только рассказать о жизни и мероприятиях колледжа, но и привлечь новых подписчиков, которые в дальнейшем, возможно, станут будущими обучающимися.

### Публикация историй.

«Истории ВКонтакте – фото и видео, опубликованные вверху основной новостной ленты, длительностью 15 секунд. Этот контент находится в доступе 24 часа».

Мои истории ВКонтакте можно разделить на несколько групп:

1) Про студентов. В этих историях упоминаются обучающиеся. Они могут как присутствовать на фото (рисунок 9) так и нет (рисунок 10).

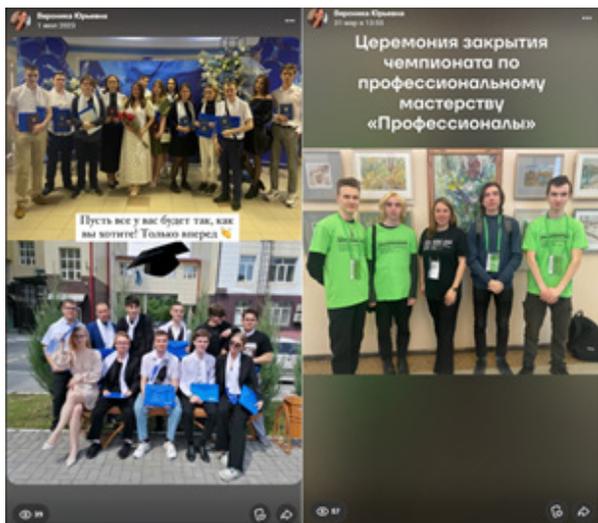


Рисунок 9. История с присутствием обучающихся



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ



Рисунок 10. История с отсутствием обучающихся

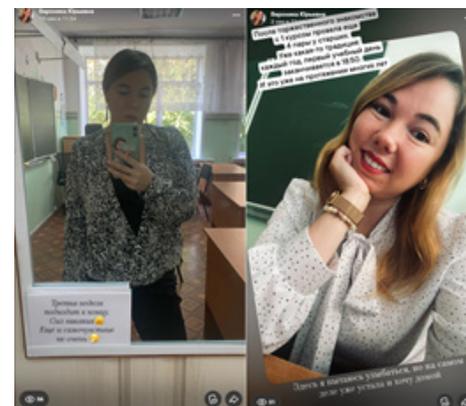


Рисунок 11. Истории с описанием душевного состояния



Рисунок 12. Истории с описанием душевного состояния



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

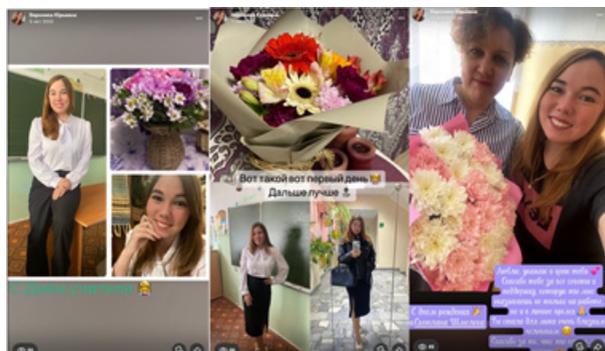


Рисунок 13. Истории с поздравлениями



Рисунок 14. Истории с отсутствием меня на фото

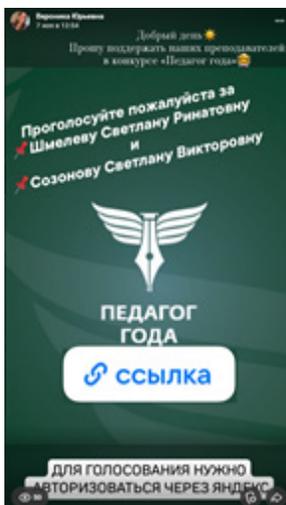


Рисунок 15. Истории с агитацией



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

2) Личные. В этих историях присутствую только я. Описываются мои чувства, душевное состояние, эмоции (рисунки 11-12).

3) С поздравлениями. В этих историях представлены общие поздравления для аудитории, личные для коллег, для меня (рисунки 13).

4) Без моего лица. В этих историях представлены награды, мероприятия, но без моего присутствия на фото (рисунки 14).

5) Агитация. Эти истории созданы с целью призыва оказать содействие по какому-либо вопросу (рисунки 15).

Исходя из проведенного анализа можно сделать вывод, что количество просмотров историй не превышало 62 человек, что, конечно же, уступает просмотру публикаций, но зато здесь можно увидеть кто именно просмотрел историю. Очень часто, помимо близкого круга, просмотревшими оказываются обучающиеся колледжа и их подписчики.

Истории позволяют приблизить аудиторию к личности преподавателя. Показать, что он тоже такой же человек. Все это помогает расположить будущую аудиторию, планирующую стать частью колледжа. Но как к инструменту продвижения, к ним можно прибегнуть уже тогда, когда охват аудитории будет достаточно увеличен.

Формулируя вывод по всему описанному выше, можно сказать, что использование социальной сети ВКонтакте помогает в формировании бренда образовательной организации.

Список использованных источников:

- 1) Личная страница ВКонтакте <https://vk.com/paskalvj>
- 2) Статья «Как создать и оформить историю ВКонтакте?» <https://teachline.ru>
- 3) Статья «Сколько пользователей во ВКонтакте? (ноябрь 2024)» <https://inclient.ru/vk-stats/>
- 4) Статья Василий Крылов «Как сделать пост ВКонтакте: редактор, настройки, виды публикаций» <https://timeweb.com/ru/community/articles/kak-sdelat-post-vo-vkontakte-redaktor-nastroyki-vidy-publikacij>



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

*Хакимова Наталья Михайловна,  
заместитель директора по  
воспитательной работе и  
социальным вопросам  
Логина Светлана Валерьевна,  
старший библиотекарь  
ГАПОУ ТО  
«Тюменский техникум индустрии питания,  
коммерции и сервиса»  
г. Тюмень*

### БУДЬ В ЦЕНТРЕ! ТЫ В КОМАНДЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Корпоративный бренд - совокупность визуальных и вербальных элементов бренда компании / предприятия, транслирующих его конкурентные преимущества/обещания целевым группам: сотрудникам, инвесторам, дистрибьюторам, конечным потребителям товаров или услуг корпорации, а также обществу и государству.

Разработка бренда может осуществляться как в отношении компании в целом, так и в отношении какой-либо отдельно воспринимаемой составной части компании, в случае существенного влияния этой составной части на принятие решения потребителя.

В Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» в 2017 году появилась «Книга о бренде», авторы которой представили основную идею корпоративного бренда: «Межрегиональные центры компетенций (МЦК) – это места пересечения новых технологий производства и современных подходов в обучении, профессиональных компетенций и областей, студентов и преподавателей. Это точки сосредоточения знания, они находятся в центре современного образования. Появление таких организаций позволит создать материальную базу для подготовки кадров по самым востребованным, с точки зрения обучения, специальностям. Появились: фирменные и региональные цвета, шрифт, основная идея. Учреждение постоянно и активно использует корпоративный бренд.

Этот вид бренда используется для укрепления имиджа учреждения и создания единого стиля. Сильный корпоративный бренд будет



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

автоматически переносить свою репутацию на все услуги, которые предоставляет организация

### определение

основные цвета бренда



**БРЕНД ТТИКС** – это символизирующий комплекс информации о профессиональной образовательной организации, формирующий целостный образ в восприятии техникума обучающимися и их родителями (законными представителями), преподавателями, социальными партнерами, потенциальными потребителями образовательных услуг



Корпоративные бренды намного эффективнее создаются внутри команды, когда ключевые сотрудники (преподаватели, обучающиеся, специалисты) непосредственно участвуют в разработке корпоративного бренда и его составляющих. При этом нужно понимать, что разработка корпоративного бренда подразумевает не только улучшение имиджа, но и создание уникального визуального образа. Благодаря этому упрощается идентификация компании, повышается её узнаваемость и запоминаемость.

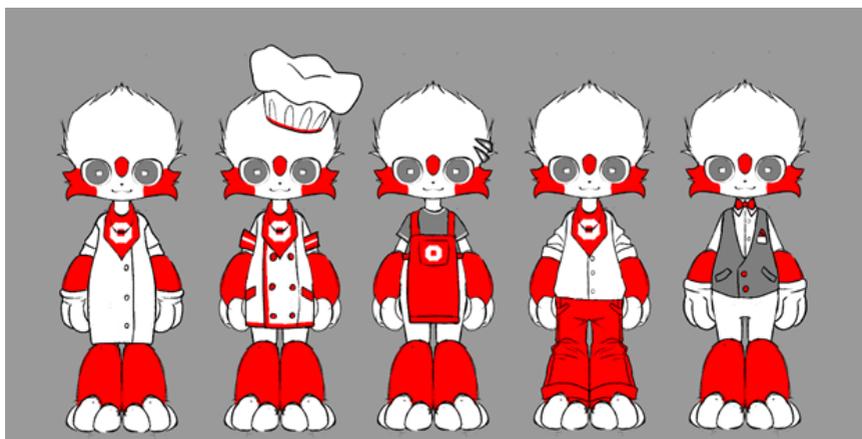
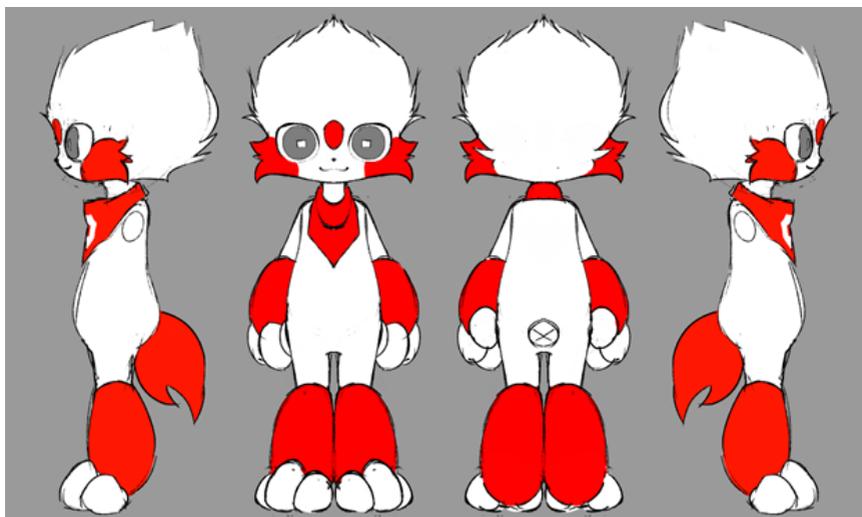
В течение октября – ноября 2021 года в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» – Межрегиональном центре компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг проходил конкурс на создание образа корпоративного героя.

Цель разработки корпоративного героя – создать персонаж, который мог бы отражать общий дух и характер образовательного учреждения для дальнейшего использования его образа на брендовой продукции.

На конкурс было предложено три варианта героев и путём нескольких доработок и согласований в рабочей группе был выбран единый образ яркого и оригинального персонажа по имени ТИКС.



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ



Автор работы – обучающаяся третьего курса по специальности Дизайн (по отраслям), группы ДЗ-19-9-1 – Екатерина Байдакова, творческий руководитель – преподаватель Светлана Александровна Родина.

Стратегия брендинга - план, который определяет, как компания будет развивать и продвигать свой бренд. Важно определить целевую аудиторию, исследовать конкурентов и определить уникальные преимущества своего бренда. Стратегия включает выбор подходящих каналов маркетинга и коммуникации, чтобы достичь целевой аудитории



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

### СТИЛИСТИКА

КРАСНЫЙ ЦВЕТ ТАКОЙ ЖЕ СИЛЬНЫЙ, КАК ОГОНЬ, ОН КРИЧИТ О ЖЕЛАНИИ, СТРАСТИ, ЛЮБВИ И ЭНЕРГИИ

КРАСНЫЙ ЦВЕТ ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВЛИЯЕТ НА ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ НАСТРОЕНИЕ, СПОСОБСТВУЯ ВЫРАБОТКЕ ГОРМОНОВ, ЭНДОРФИНОВ, УСКОРЯЯ МЕТАБОЛИЗМ И УЧАЩАЕТ СЕРДЦЕБИЕНИЕ

ГАПОУ ТО «ТЮМЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ, КОММЕРЦИИ И СЕРВИСА»

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ



и создать желаемое восприятие бренда.

Создание и поддержка командного духа — одна из ключевых задач корпоративного бренда. Сотрудники, объединённые общей идеей, работают с большей отдачей и способны буквально свернуть горы.

В 2025 году ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» отмечает 80-летие с даты своего образования.

Коллектив преподавателей и обучающихся предлагает новую концепцию: фирменный ТИКС символизирует техникум, рамка показывает, что мы всегда в центре, цифры - годовщина техникума, штрихи



- это молодёжность и современность. Буквы, используемые в изображении - прошлое, настоящее и будущее неразрывно связаны

Концепция логотипа ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» (ТТИПКС) основана на использова-



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

нии фирменного элемента техникума – шестигранной гаечки, каждая грань которой символизирует шесть профессий и специальностей техникума и профессионализм учреждения.

Композиция логотипа гармонично сочетает традиции и инновации, отражая богатую историю и достижения ТТИПКС в сфере образования.

Важно понимать, что корпоративный бренд не является конечным продуктом.

### СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ ПО СОЗДАНИЮ МЕРЧА ДЛЯ ТТИПКС

РАЗРАБОТКА ЛОГОТИПА:  
Копылова Кристина  
группа ГР-24-11-2

В дизайне логотипа использована аббревиатура техникума в фирменном шрифте Mech Regular. Многоэтажная постройка из аббревиатуры передает рост техникума с момента его основания.



РАЗРАБОТКА ДИЗАЙНА ХУДИ:  
Калинина Алина  
группа ГР-21-9-1

В дизайне худи использованы минималистичные фигуры выгнутой формы, благодаря которым дизайн выглядит свежо и современно.



ГР-21-9-1  
Выполнена: Калинина Алина Андреевна  
Педагог: Галигуллин Рашид, Фидоильевич



Чтобы он приносил пользу, необходимо последовательно выполнять рекомендации по его развитию. По сути, стратегия продвижения — это дорожная карта, которая показывает кратчайшее расстояние между точками «сегодняшнее положение» и «рост ключевых показателей».

Бренд - это имеющий различную форму (знак, название, лейбл) информационный поток, вызывающий определённую совокупность представлений и ассоциаций у потребителя.

Данная тема является актуальной, так как в основе брендинга ле-



## АЙДЕНТИКА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ



жит идея донесения до общественности представления об уникальности продукта с целью привлечения талантливых специалистов, сокращение материальных и временных затрат при выводе на рынок новых образовательных услуг, привлечение инвестиций.

К 80-ти летию техникума индустрии питания, коммерции и сервиса нами был разработан уникальный, фирменный мерч и аксессуары для студентов и педагогов. Наша продукция олицетворяет приверженность к динамичному развитию, близость к молодежным трендам и новое видение корпоративной культуры в образовательном учреждении.

Корпоративный бренд представляет ГАПОУ ТО «ТТИПКС» в целом и устанавливает его позицию на рынке образовательных услуг.

Сильный корпоративный бренд - главный нематериальный актив учреждения и одновременно инструмент, позволяющий покорять новые горизонты.



*Трошина Юлия Вячеславовна,  
преподаватель*

*ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», Колледж,  
г. Челябинск*

*Журавлева Ксения Викторовна,  
преподаватель*

*ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», Колледж,  
г. Челябинск*

### МЕДИАТИВНЫЕ ПОДХОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА СПО

Конфликты являются неотъемлемой частью социального взаимодействия. Не исключением являются конфликтные ситуации, возникающие и в педагогической среде, причем периодичность их постоянна. Перед обществом стоит проблема конструктивного разрешения конфликтов и одним из эффективных методов является создание службы медиации в образовательных организациях всех уровней образования. Цель статьи заключается в изучении и анализе текущего состояния медиативной деятельности в системе образования и определении понятия медиативной компетентности студентов - будущих педагогов. Важно наметить пути формирования и развития медиативной компетентности студентов педагогического колледжа, включающие в себя знания, опыт, необходимые для конструктивного взаимодействия в образовательном процессе.

В основу описания медиативной компетентности ложится такое явление взаимодействия как конфликт. Конфликт считается одной из форм межличностного взаимодействия людей в социальной среде [1]. Весомый вклад в развитие отечественной конфликтологии внесли такие ученые, как А.Я. Анцупов, Ф.М. Бородкин, Н.В. Гришина, И.Е. Ворожейкин, В.В. Дружинин, А.Г. Здравомыслов, О.А. Иванова, Д.С. Конторов, Н.В. Самсонова, Н.В. Смирнова, В.И. Сперанский, Б.И. Хасан, И.А. Чеглова, А.И. Шипилов и др [2].

Относительно педагогической среды конфликтные ситуации могут возникать между всеми участниками образовательного процесса. При



взаимодействии на всех уровнях педагог является ключевой фигурой, способной предотвратить или разрешить трудную ситуацию. Одним из значимых умений педагога в соответствии с профессиональным стандартом является умение отстаивать не только свое достоинство и интересы, но и права обучающихся, оказывать помощь участникам образовательного процесса в конфликтной ситуации, и не допускать ее развития в деструктивном русле. Вышеизложенное обосновывает актуальность формирования медиативной компетентности у студентов педагогического колледжа.

Прежде чем говорить непосредственно о медиативной компетентности студентов педагогического колледжа как будущих педагогов, целесообразно рассмотреть ряд понятий: медиация и медиативная компетенция.

Понятие «медиация» произошло от латинского *mediare* – «посредничать». В соответствии с Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», процедура медиации – это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения [5,6]. И.А. Чеглова определяет медиацию как процедуру, в ходе которой конфликтующие стороны могут добровольно, путем переговоров, общими усилиями выработать и утвердить решение, выгодное для каждой из сторон, которое приведет к разрешению конфликта [4].

Таким образом, медиация – это технология конструктивного разрешения конфликтов с участием третьей, нейтральной стороны - медиатора.

Относительно не так давно альтернативный способ разрешения конфликтов начали изучать и использовать образовательные организации разных уровней (от дошкольного образования до профессионального), предпринимались попытки поиска эффективных методов и технологий медиативной деятельности с участием педагогов, психологов и даже самих обучающихся. Применение медиативного подхода для конструктивного разрешения конфликтов предполагает создание ситуации сочувствия и понимания между сторонами конфликта [3]. Это и становится основной задачей медиативной деятельности, на этом и будет строиться работа по формированию медиативной компетентности будущего педагога.



Именно поэтому на сегодняшний день целесообразно не только повышать квалификацию уже опытных и действующих педагогов, а важнее целенаправленно и систематически готовить студентов – будущих педагогов, способных качественно и профессионально осуществлять не только основные трудовые функции, но и грамотно применять медиативные технологии. Решить данную задачу возможно в процессе профессиональной подготовки студентов педагогического колледжа с помощью формирования у них медиативной компетентности, что позволит будущим педагогам компетентно помогать обучающимся и воспитанникам в трудных потенциально конфликтных ситуациях, выстраивать конструктивные отношения с родительской общественностью и коллегами.

Студенты четвёртого курса педагогического колледжа, обучающиеся по специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах», прошли углублённое обучение по программе «Медиация в сфере образования». Эта программа, разработанная с учетом специфики работы с детьми младшего школьного возраста, была призвана значительно расширить их профессиональные компетенции в области предупреждения и мирного разрешения конфликтов.

Программа включает в себя три раздела:

Раздел 1. Введение в медиацию.

Раздел 2. Медиативный подход и медиация как процедура.

Раздел 3. Психологический аспект в медиации.

Общая трудоемкость программы: 72 часа (лекции 22 часа, практические – 14 часов, самостоятельная работа – 36 часов, итоговая аттестация – 4 часа).

Актуальность данного курса обусловлена возросшей значимостью восстановительных практик в современной педагогике, нацеленных не только на наказание, но и на реабилитацию и гармонизацию отношений между участниками конфликта – детьми, учителями и родителями.

Цель программы «Медиация в сфере образования» заключалась в формировании у будущих учителей целого комплекса практических навыков медиатора. Студенты получили теоретические знания о природе конфликтов, основных причинах их возникновения в школьной среде (от межличностных недопониманий до проблем, связанных с особенностями развития детей), а также о различных стилях комму-



никации и способах эффективного взаимодействия.

Программа охватывала широкий спектр методик медиации, от простых техник активного слушания и перефразирования до более сложных процедур посредничества в конфликтах между детьми и их родителями, а также конфликтах между учителями и учащимися. Практическая часть обучения была ориентирована на отработку приобретенных знаний на конкретных ситуациях.

Студенты отработывали навыки построения диалога, нейтральности, помощи сторонам в формулировании своих потребностей и интересов, поиска взаимовыгодных решений. В ходе занятий использовались ролевые игры, симуляции конфликтных ситуаций, анализ кейсов из практики школы. Особое внимание уделялось этическим аспектам медиации, конфиденциальности и соблюдению прав участников конфликта. Кроме того, студентам были представлены различные модели предупреждения конфликтов в школе, включая создание позитивного климата в классе, развитие эмоционального интеллекта у детей и формирование навыков конструктивного взаимодействия.

По окончании обучения студенты прошли итоговую аттестацию, продемонстрировав свое умение применять полученные знания на практике.

Таким образом, в результате работы мы пришли к выводу, что медиативная компетентность – это важная часть профессиональной компетентности студента – будущего педагога. Чтобы сформировать и развить медиативную компетентность студентам педагогических специальностей необходимо овладеть знаниями и умениями в области не только специальных дисциплин, но и в области конфликтологии, что предполагает наличие способности к разрешению конфликтных ситуаций и в частности методом медиации как одного из способов эффективного урегулирования конфликтов.

Список литературы.

1. Бойко, М.С. Базовый курс медиации: рефлексивные заметки / под. общ. ред. С.В. Лабода. Минск: Медисонт, 2011.
2. Качалова, А.В. Медиативная компетентность как эффективное условие развития психологической культуры педагога [Электронный ресурс] // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 51. URL: <http://onlinescience.ru/userfiles/file/>



h9zuoou5aby6p5q2exhwjaq8 9yn8dnas.pdf, дата обращения: 20.11.2024.

3. Мета, Г., Похмелкина Г. Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями. М.: VERTE, 2004. О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации: письмо М-ва образования и науки Рос. Федерации № ВК-844/07 от 18 нояб. 2013 г. [Электронный ресурс] // Рос. газ. 2010. № 5247(168). URL: <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3820>, дата обращения: 20.11.2024.

4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федер. закон Рос. Федерации № 193-ФЗ от 27 июля 2010 г. [Электронный ресурс] // Рос. газ. 2010. № 5247(168). URL: <https://rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>, дата обращения: 20.11.2024.

5. Фишман, Л. Модели образовательного менеджмента : обзорный анализ // Школьные технологии. 1999. № 1–2. С. 112–120.

6. Чеглова, И.А. Медиация как профессия и медиативная компетентность как новое качество жизни // Роль психотерапии, практической и консультативной психологии в развитии личности современного человека: сб. материалов конф. (Краснодар, 25–27 ноября 2011 г.). Краснодар, 2011.

Сборник лучших практик подготовки кадров в рамках проекта «Творческая лаборатория»: сборник учебно-методических материалов/ Тюмень, 2024 – 94 с.

Серия «Творческая лаборатория МЦК» – Выпуск 11

# СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК

---

2024



[vk.com/t\\_tet](https://vk.com/t_tet)



[mck72.ru](https://mck72.ru)