

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГАПОУ ТО «ТЮМЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНДУСТРИИ  
ПИТАНИЯ, КОММЕРЦИИ И СЕРВИСА»  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ  
В ОБЛАСТИ ИСКУССТВА, ДИЗАЙНА И СФЕРЫ УСЛУГ

---

*Серия «Творческая лаборатория МЦК»*

**СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»  
В РАМКАХ ПРОЕКТА  
«ТВОРЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ»**

*Выпуск 9. Тюмень, 2023*



Сборник лучших практик наставничества «Лучшие практики наставничества в профессиональном образовании» в рамках проекта «Творческая лаборатория»: сборник учебно-методических материалов/ - Тюмень, 2023 - 53 с.

### ***Серия «Творческая лаборатория МЦК» – Выпуск 9.***

В данном сборнике представлены материалы Межрегионального конкурса лучших практик наставничества в системе СПО «Лучшие практики наставничества в профессиональном образовании» в рамках проекта «Творческая лаборатория», опыт педагогических кадров профессиональных образовательных организаций.

Сборник содержит основные теоретические и практические аспекты по направлениям:

- особенности организации наставничества в системе профессионального образования;
- наставничество как ресурс профессионального развития педагога;
- наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования;
- наставничество в подготовке и профессиональной деятельности специалистов в сфере искусства, дизайна и сферы услуг;
- становление и развитие групповых форм студенческого наставничества в системе профессионального образования.

Сборник рекомендован преподавателям и сотрудникам методических центров образовательных организаций.



## СОДЕРЖАНИЕ

---

|   |    |
|---|----|
| Бородина Н.В.<br>ГБПОУ «Курганский технологический колледж<br>им. Героя Советского Союза Н.Я. Анфиногенова» | 4  |
| Хлебтутина А.О.<br>ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»   | 8  |
| Пантюшенко Д. В.<br>ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»  | 12 |
| Баннова С. С.<br>ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»                       | 15 |
| Байдакова Н. В.<br>ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания,<br>коммерции и сервиса»                  | 17 |
| Перескокова И.Н.<br>ГБПОУ г. Москва «Колледж сферы услуг №10»   | 20 |
| Соснина М.А.<br>ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»                        | 24 |
| Флоря Е. А.<br>ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»                         | 28 |
| Степанова Д.Н.<br>ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»  | 30 |
| <i>Байкина И. Л.<br/>ГАПОУ ТО «Колледж цифровых и педагогических технологий»</i>                            | 33 |
| Веретенникова С.Ю.<br>ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж»   | 41 |



*Бородина Наталья Владимировна,  
преподаватель  
ГБПОУ «Курганский технологический колледж  
им. Героя Советского Союза Н.Я. Анфиногенова»  
г. Курган*

## **ОБЩАЙСЯ БЕЗ ГРАНИЦ: ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ЯЗЫКОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ СПО**

В конце 2018 года президентом Российской Федерации был утвержден национальный проект «Образование». Главная цель проекта – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Наставничество играет ведущую роль в реализации данного проекта. Проектом предусмотрено, что к 2024 году не менее 70 % обучающихся, а также педагогических работников будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Чтобы понять, кто такой наставник в системе среднего профессионального образования, и в чем состоят его задачи, можно обратиться к социальным характеристикам. Как утверждают эксперты, долгое время люди жили в мире, где все было устойчиво, предсказуемо, просто, определено. В данных условиях выпускники школ, СПО и вузов знали свою жизнь наперед.

Сейчас произошел переход к жизни нестабильной, неопределенной, сложной и неоднозначной. В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков человеку крайне необходимы личностные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех. Наставничество в данном случае можно рассматривать как один из вариантов решения проблемы.

Наставничество не является чем-то принципиально новым. Убеждена, что каждый педагог, имея определенный опыт работы так или иначе в какой-то момент оказывается в роли наставника, консультируя молодого коллегу, либо обмениваясь новыми приемами работы с опытными педагогами, либо помогая обучающемуся в учебной или практической деятельности.

В Курганском технологическом колледже работаю более 10 лет. В своей профессиональной деятельности осуществляю непрерывный поиск новых форм и методов обучения и воспитания студентов, постоянно совершенствую свое педагогическое мастерство, активно изучаю и внедряю в практику современные педагогические технологии (игровые, информационно-коммуникационные и др.), а также использую любые возможности для поддержания интереса к иностранному языку и совершенствования речевых навыков студентов.

В роли наставника выступаю уже не первый год. В своей деятельности опираюсь на разработанное в колледже Положение о наставничестве студентов (СК-П-108-2019). Целью наставничества (заявленной в ЛНА) является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся.

Наставничество – это ответственная, кропотливая миссия, требующая умения гибко реагировать на запросы времени, подбирая к каждой ситуации определенный



педагогический подход. При этом не всегда результат работы можно увидеть сразу, так как он в некоторых случаях сложно прогнозируем и не всегда предсказуем или очевиден. Косвенным показателем результативности такого вида практики наставничества могут быть полученные награды, дипломы и грамоты студентов в мероприятиях, которые явились продуктом наставничества.

Наставничество может принимать разные формы взаимодействия наставника и наставляемого, каждая из них интересна по-своему. В профессиональной деятельности чаще всего применяю форму «Преподаватель – Студент». Считаю, что эта форма наставничества может иметь разные способы выражения, а основные задачи направлены на помощь наставляемым в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков, метакомпетенций, формирование языковых компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри образовательной организации, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Остановлюсь на описании тех аспектов практики наставничества, которые носят универсальный характер и могут быть повторены и применены при других условиях. Все описанные мероприятия имеют потенциал с точки зрения масштабирования, количество участников или мероприятий может быть больше или меньше, не влияя на качество результата. Тем не менее, каждая практика будет иметь уникальный характер, так как каждый раз результат участия будет разным, зависящим от конкретного участника (студента).

1. Руководство студенческой проектной деятельностью, связанной с иностранным языком

В выборе тем для проектов приветствую, прежде всего, инициативу самих студентов. Это может быть проект, в котором переплетаются иностранный язык и профессиональная область изучаемой студентом специальности. Иногда это просто сфера интересов конкретного студента, описанная им на английском языке.

Среди проектов, которые были созданы студентами в формате наставничества «Преподаватель-Студент», можно выделить работы студентов-первокурсников «Анализ способов заимствования компьютерных терминов из английского языка в русский», «Видеоэкскурсия по любимым местам Кургана» на английском языке, «Жанры рок-музыки», «Молодежный сленг, заимствованный из английского языка» (с последующей публичной защитой на английском языке).

2. Организация и участие в работе языкового клуба для студентов ИТ-колледжа

Созданию языкового клуба «Лекции около IT и не только» послужили встречи с бывшими выпускниками колледжа, теперь уже настоящими специалистами в сфере программирования. Основным наставником и носителем языка клуба стал успешно работающий по специальности в зарубежной ИТ-компании бывший студент, который только при устройстве на работу осознал необходимость овладения английским языком на профессиональном уровне. Основная цель клуба – донести до студентов необходимость изучения английского языка еще в колледже, так как любой специалист ИТ-сферы, желающий добиться профессионального признания, должен не только хорошо знать свою область профессиональной деятельности, но и владеть английским языком. Встречи проходят один раз в неделю в формате онлайн по заранее предложенной ИТ-тематике и носят непринужденный характер. Каждый студент принимает участие в беседе на английском языке.



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Топик-стартер следит за тем, чтобы количество участников было не более 6-8 человек с целью поддержания комфортной атмосферы во время разговора, а также чтобы каждый участник был охвачен вниманием и смог высказаться.

### 3. Сотрудничество с вузами по преподаваемой дисциплине

Использую возможность сотрудничества с вузами, чаще всего с Курганским государственным университетом в формате наставничества, так как данная образовательная организация регулярно предлагает мероприятия для демонстрации языкового потенциала обучающихся. Студенты ИТ-колледжа участвуют в таких встречах с большим удовольствием, показывая владение английским языком на достаточно высоком уровне. Это подтверждается призовыми местами за участие в мероприятиях:

- II международный кейс-чемпионат «Экспорт Российского образования» (подготовлено две команды; дипломы за 2 и 3 место; ноябрь-май 2021 г.);
- участие в неделе переводов (дипломы за 1 и 2 место в категории «Студенты СПО»; октябрь-ноябрь 2021);
- конкурс переводов в рамках мероприятия «Дни Германии в Кургане 2021» (диплом 3 степени; октябрь 2021);
- марафон иностранных языков 1 и 2 сезон (1 место в 1 сезоне, апрель 2021, результаты 2 сезона 2022 в обработке).
- в 2022 году студентка ИТ-колледжа стала финалистом во Всероссийской олимпиаде «Английский язык для глобального прогресса», организованной Университетом науки и технологий МИСиС, г. Москва.
- в марте 2023 года студентка ИТ-колледжа под моим руководством принимала очное участие в студенческой научной конференции в Институте иностранных языков в г. Санкт-Петербург.

### 4. Содействие общению студентов с носителями языка

Важным показателем успешности изучения иностранных языков считаю возможность практиковать свободное общение с носителями иностранного языка. Встречи с носителями являются одновременно как инструментом измерения уровнем владения языком, так и возможностью неформального общения, а также стимулом к дальнейшему изучению. С этой целью студенты ИТ-колледжа в течение 2020-2022 гг. регулярно участвуют в вебинарах, организуемых ГАУ ДПО ИРОСТ с участием носителей языка, и личных встречах. Так, в 2020 году на базе нашего колледжа была организована встреча со студентом из Нигерии (где английский является официальным государственным языком). Студент – носитель языка – рассказал о традициях и культуре родной страны, предложил присутствующим задать интересующие их вопросы, беседа продолжилась за столом, где уже студенты Курганского технологического колледжа поделились традициями празднования русской масленицы. Такие встречи оставляют яркие впечатления, дают возможность осознать уровень владения иностранным языком и оценить практическую возможность поддержания разговора.

### 5. Сопровождение студенческих команд на языковых конкурсах, олимпиадах или подготовке к профессиональным чемпионатам

Студенты ИТ-колледжа регулярно участвуют в профессиональных конкурсах, чемпионатах и олимпиадах. Все чаще такие мероприятия подразумевают проверку знаний профессионального иностранного языка. Для более тщательной и системной подготовки и обеспечения преемственности гуманитарной дисциплины и будущей профессиональной деятельности студентов преподавателями иностранного языка



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

---

колледжа было принято решение о включении в рабочие программы тем, которые направлены на совершенствование профессионального английского языка. Содержание таких занятий предлагает выполнение студентами конкурсных заданий, в том числе заданий профессиональных чемпионатов. Роль преподавателя как наставника заключается в индивидуальном подходе к каждому студенту при выполнении таких заданий.

Оценить качество такой работы можно через результативность участия в указанных мероприятиях. Так, в 2020 году сборная команда студентов 2 и 3 курсов под названием «Offline» заняла второе место во Всероссийском студенческом Чемпионате в сфере бизнес-коммуникаций «English-Battle» (конкурсные материалы были подготовлены на английском языке); в 2022 году в Межрегиональном конкурсе видеороликов на английском языке «Моя будущая профессия» ребята заняли 1 место в номинации «Самый информационный».

### 6. Непрерывный процесс повышения квалификации педагога как наставника

Считаю важным в современных, постоянно меняющихся условиях продолжать развивать свои профессиональные навыки. Для успешного выполнения роли наставника (особенно для студентов ИТ-профиля) необходимо постоянно обновлять знания, совершенствовать умения. Полезными с теоретической и практической точки могут оказаться как курсы повышения квалификации, так и стажировки на предприятиях ИТ-профиля. В декабре 2020 года прошла стажировку на предприятии ООО «ТАКСТЕЛЕКОМ». Погрузившись в работу ИТ-предприятия, увидела и еще в большей степени осознала, насколько важным с точки зрения профессиональной деятельности является для студентов владение английским языком.

Таким образом, в настоящее время образование стремится к модели, в которой предусматривает постановку персональных целей для каждого обучающегося и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника должен не только ретранслировать знания, но и отвечать на вызов времени.

Считаю, что тактичность, интерес к работе, профессионализм наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодых специалистов. Работа над реализацией практик наставничества продолжается, открывая безграничное поле возможностей для их совершенствования. Системное повышение уровня своей профессиональной компетентности, обмен опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы является неоценимой практической помощью коллегам-стажистам в вопросах совершенствования знаний и повышения педагогического мастерства.



*Хлебутина Анастасия Олеговна,  
педагог - организатор  
ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»  
г. Курган*

**ПРОЕКТ СОЗДАНИЯ ИНИЦИАТИВНОЙ ГРУППЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ  
АКТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ ПОЗИЦИИ «Я ГРАЖДАНИН СВОЕЙ СТРАНЫ» У СТУДЕНТОВ  
ГБПОУ «КУРГАНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

В современных условиях развития Российской Федерации становится все актуальной проблема гражданской позиции студентов СПО. Гражданская позиция – это, в первую очередь, гражданский долг и гражданская ответственность, патриотическое отношение к родине, позитивный взгляд на государство и гражданское общество<sup>1</sup>. Исходя из этого, от учебных заведений сегодня требуется разработка и внедрение новых методов формирования активной гражданской позиции, которая могла бы отвечать современным запросам нашего общества.

В определении А.Ф. Абзалова гражданская позиция рассматривается как «составной элемент мировоззрения человека. В него входят взгляды и убеждения, базирующиеся на системе общечеловеческих нравственных ценностей. Во внешнем плане гражданская позиция личности проявляется в ее деятельности и активности, которая преследует конкретные цели»<sup>2</sup>.

Таким образом, целью проекта является создание инициативной группы студентов по формированию активной гражданской позиции среди обучающихся СПО «Я - гражданин своей страны».

Задачи проекта:

- провести исследование студентов Курганского промышленного техникума на осознание и понимание своей гражданской позиции;
- создание плана мероприятий по формированию и развитию у студентов активной гражданской позиции;
- подбор кандидатов инициативной группы среди студентов техникума для реализации мероприятий;
- разработка и проведение мероприятий патриотической и гражданской направленности

На первом этапе был проведен опрос о гражданской позиции среди 95 студентов ГБПОУ «Курганский промышленный техникум» по ссылке: <https://docs.google.com/forms/d/1HTP2V3JBeYqkLgMYrN12sZYNGxzXA2zxGW0LOV1gl4/edit> Результаты опроса показали, что лишь 52,6 % опрошенных имеют активную гражданскую позицию, данные неудовлетворительные, учитывая, что в техникуме осуществляется кадетское образование в некоторых группах. Данные опроса представлены на рисунке №1. Гражданская позиция студентов ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»

Именно гражданская позиция имеет важное значение и необходимое предпосылки для защиты интересов страны, в том числе подготовки молодого поколения. Также опрос показал, что заинтересованность студентов в актуальных политических событиях находится на низком уровне, всего 29,5 %. На

<sup>1</sup> Маслов К.И. Образовательная среда вуза как фактор развития гражданской позиции студентов: дис. канд. пед. наук. – Краснодар, 2008. С. 53.

<sup>2</sup> Абзалов А.Ф. Педагогические условия формирования гражданской позиции у студентов вузов в процессе изучения дисциплины «Безопасность жизнедеятельности»: дис... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2006. С. 81.





## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

гражданственность во многом влияет интегральная характеристика индивида, она определяется познавательными, ориентировочными компонентами, особенностями восприятия обучающихся и окружающей среды. Усвоение новой информации, самостоятельное обдумывание, должны привести к формированию мировоззрения и активно гражданской позиции.



Рисунок №1. Гражданская позиция студентов ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»

Опрос показал виденье студентов работы техникума в направлении формирования гражданской позиции обучающихся: всего 45,3% опрошенных считают, то данный процесс в учебном заведении происходит постоянно, а влияние техникума на себе в сфере гражданственности ощутили лишь 53,7 %. Результаты опроса представлены на рисунке № 2 «Оценка работы техникума по формированию гражданской позиции ГБПОУ «Курганский промышленный техникум». Техникум осуществляет подготовку обучающихся к более сложным нравственным отношениям: от простых норм нравственности до высокоразвитых. Задача, поставленная перед российским образованием, заключается в подготовке высоконравственных, разносторонних специалистов, способных творчески мыслить. Она неотъемлемо связана с задачей гражданского воспитания будущих специалистов среднего звена<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Мучкаев Арслан Борисович Формирование активной гражданской позиции студентов колледжа // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. 2018. №3 (99). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-aktivnoy-grazhdanskoj-pozitsii-studentov-kolledzha> (дата обращения: 22.03.2023).

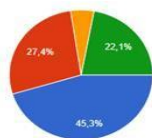


## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Как Вы оцениваете процесс формирования гражданской позиции студентов ГБПОУ "Курганский промышленный техникум"?

Копировать

95 ответов

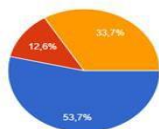


● отлично, происходит постоянно;  
● удовлетворительно, от случая к случаю;  
● совсем не ощущается;  
● затрудняюсь ответить.

Повлияла ли учебная деятельность в ГБПОУ "Курганский промышленный техникум" на формирование Вашей гражданской позиции?

Копировать

95 ответов



● да;  
● нет;  
● затрудняюсь ответить.

Рисунок № 2. Оценка работы техникума по формированию гражданской позиции ГБПОУ «Курганский промышленный техникум».

По итогам опроса был разработан план основных мероприятий по формированию гражданственности и развитию патриотизма в Курганском промышленном техникуме, которые будет создавать и проводить инициативная группа студентов «Я – гражданин своей страны» совместно с педагогом – организатором и куратором кадетского образования. Мероприятия основываются на плане воспитательной работы техникума текущего учебного года. Плановые мероприятия основываются на любви к своему Отечеству, своей малой родине через поддержание исторической и культурной памяти своего народа, желание способствовать, содействовать улучшению качества жизни и среды своего обитания.

Не малое место в плане занимают персоналии Курганской области, такой подход позволит студентам на конкретных примерах увидеть деятельность людей, которые внесли вклад в развитие нашей области, вдохновить их на изучение своей истории и развивать свою гражданскую позицию.

Таблица № 1. План работы инициативной группы «Я – гражданин своей страны» на 2023 – 2024 учебный год.

| №п/п | Наименование мероприятия   | Срок проведения |
|------|--|-----------------|
| 1.   | Экологическая акция «Чистый город» (субботник)   | Сентябрь        |
| 2.   | Групповой квест «Что я знаю о своей профессии»   | Сентябрь        |
| 3.   | Арт-акция «Творчество Бронникова Ф.А.»   | Сентябрь        |
| 4.   | Волонтерская акция, посвященная Дню пожилых людей  | 1 октября       |
| 5.   | Торжественное мероприятие «Посвящение в кадеты»  | Октябрь         |
| 6.   | Конкурс экологических листовок   | Октябрь         |
| 7.   | Говорящая стена, посвященная Дню народного единства  | Ноябрь          |
| 8.   | Смотр строевой подготовки среди кадетских групп  | Ноябрь          |
| 9.   | Акция, посвященная Дню матери «Не забудь поздравить маму!»                                   | Ноябрь          |
| 10.  | Познавательная игра «Новатор-хлебороб Мальцев Т.С.»  | Ноябрь          |
| 11.  | Хронограф «История государственного герба России», посвященный Дню государственного герба РФ | Ноябрь          |
| 12.  | Акция «Стань добровольцем!»  | 5 декабря       |
| 13.  | Беседа-диалог, посвященный Дню неизвестного солдата  | Декабрь         |
| 14.  | Арт-встреча «История создания картин», посвященная дню рождения Травникова Г.А.              | Декабрь         |



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|     |  |         |
|-----|--|---------|
| 15. | День самоуправления, посвященный Дню российского студенчества  | Январь  |
| 16. | Вечер-посвящение «900 - дней мужества», День полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады   | Январь  |
| 17. | Выпуск тематической (краеведение) студенческой газеты «Маяк»   | Январь  |
| 18. | Виртуальная экскурсия «На пути к искусству», посвященная дню рождения Шадр (Иванов) И.Д.   | Январь  |
| 19. | Видеолекторий, посвященный 80 годовщине образования Курганской области   | Февраль |
| 20. | Спортивно-развлекательное мероприятие, посвященное Дню защитника Отечества   | Февраль |
| 21. | Поэтический батл, посвященный Международному женскому дню  | Март    |
| 22. | Акция, посвященная Дню воссоединения Крыма с Россией   | Март    |
| 23. | Творческая акция «Будь здоров!», посвященная Всемирному Дню здоровья   | Апрель  |
| 24. | Акция «Трудовой десант» (субботник)  | Апрель  |
| 25. | Акция «Молодежь выбирает ЗОЖ»  | Апрель  |
| 26. | Шанс - викторина, посвященная Дню космонавтики   | Апрель  |
| 27. | «Панорама исторических событий», посвященная Дню памяти о геноциде советского народа нацистами и их пособниками в годы Великой Отечественной войны | Апрель  |
| 28. | Мозговой штурм «Трудовые права молодежи»   | Апрель  |
| 29. | Открытый микрофон, посвященный дню рождения Гальцева Ю.Н.  | Апрель  |
| 30. | Торжественное мероприятие, посвященное Дню Победы  | Май     |
| 31. | Интеллектуальная игра, посвященная «Дню славянской письменности и культуры»  | Май     |
| 32. | Волонтерская акция, посвященная Международному дню защиты детей  | Июнь    |
| 33. | Торжественное мероприятие, посвященное Дню России  | Июнь    |
| 34. | Единый час общения, посвященный Дню памяти и скорби  | Июнь    |
| 35. | Лекторий «Во имя человечества», посвященный дню рождения Илизарова Г.А.  | Июнь    |
| 36. | Флешмоб, посвященный Дню молодежи  | Июнь    |

Следующий, немаловажный этап – это подбор кандидатов для разработки и проведения мероприятий. Здесь важную роль играет и сам наставник, руководитель инициативной группы, под руководством которого осуществляется полноценная деятельность проекта. Задачей наставника на данном этапе является подготовка ребят к организационной деятельности мероприятий разной направленности, а также осуществление подготовки к ним практически самостоятельно. Социальная активность и проявление гражданских качеств являются результатом активной гражданской позиции индивида, которая может быть сформирована целенаправленно через реализацию государственной политики, проводником которой могут и должны выступать образовательные учреждения разных уровней<sup>4</sup>. Таким образом, важно подбирать студентов, которые качественно и информативно смогут подготовить и провести мероприятие.

<sup>4</sup> Глущенко Ольга Павловна АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ "ГРАЖДАНСКАЯ ПОЗИЦИЯ" // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №69-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-podhodov-k-opredeleniyu-ponyatiya-grazhdanskaya-pozitsiya> (дата обращения: 15.03.2023).



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие активной гражданской позиции в рамках наставничества играет важную роль в формировании личности студента, именно это направление в современных реалиях является одно из приоритетных направлений воспитательной и образовательной деятельности в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Решающую роль в построении демократического и правового государства играет наличие у населения нравственных качеств личности, отсутствие равнодушия к общественной жизни и активной социальной позиции.

*Пантюшенко Дарья Владимировна,  
Преподаватель  
ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»  
г. Тюмень*

### **ВИДЫ И ФОРМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Классный руководитель: он не только руководит группой,  
еще и сам классный!*

Воспитательная работа в учреждениях среднего профессионального образования является обязательным требованием программы подготовки специалистов среднего звена. От проведения данной работы зависит уровень развития личности молодого специалиста, становление его духовно-нравственных, умственных, профессиональных, физических качеств.

Классный руководитель - не просто организатор воспитательной работы в студенческой группе, а посредник, наставник в процессе профессионального и личностного самоопределения.

Традиционно выделяют три типа классного руководства по стилям авторитарный, либеральный, демократический. А также по стилям общения: заигрывание, устрашение, дистанция, диалог, на основе дружеского расположения, на основе увлечённости совместной деятельностью. Качество деятельности классного руководителя зависит от успеха его общения с воспитанниками, поэтому важно выбрать правильную позицию при взаимодействии с обучающимися. В своей работе необходимо склоняться к тем приёмам работы, которые характерны для типа классного руководителя, как личности.

Направления воспитания – это основные векторы осуществления воспитательной работы в сфере средне профессионального образования ориентирующие ее на решение цели и задач воспитания. Это своеобразные магистральные пути организации воспитательной работы.

Формы деятельности – это организационная оболочка взаимодействия педагога с обучающимися, которые используются для достижения целей воспитания.

Одна из основных проблем, препятствующих реализации воспитательного процесса- ограничение времени для общения со студенческой группой в целом и



индивидуально с каждым студентом. Это приводит к формализации деятельности классного руководителя, отсутствию неформального общения со студентами.

Для решения данной проблемы педагоги применяют различные способы. Одним из них является общение вовремя классного часа и подготовки к нему. Это гибкая по своему составу и структуре форма воспитательного взаимодействия разнообразная по своей тематике. Выбирая тему, я руководствуюсь общим настроением группы, а также выбором студентов для подготовки и помощи в проведении классного часа. Как правило, темы, связанные с Великой отечественной войной, подвигами людей и животных, открытиями и жизни великих ученых—особенно находят отклик. Файл с примером проведения классного часа представлен в прикрепленном материале (Приложение).

Самые успешные классные часы не оставляют равнодушными. После чего нас приглашают в другие группы для их проведения, что очень радует и мотивирует студентов. Трогательные, волнующие истории и работа над ними сближает людей. А значит классный руководитель находится в более тесном общении со студентами, реализуется воспитательный процесс. Но, конечно, есть сложности.

Формирование мотивации студентов является одной из актуальных проблем. Дейл Карнеги утверждает: «На свете есть только один способ побудить людей что-то сделать — заставить человека захотеть это сделать». Как нам, классным руководителям, реализовать данный принцип?

Задачи, которые ставятся перед студентом в ходе деятельности, должны быть не только понятны, но и внутренне приняты им, т. е. чтобы они приобрели значимость для него. Так как истинный источник мотивации человека находится в нем самом, то необходимо, чтобы он сам захотел что-то сделать и сделал это. Поэтому основным мотивом является внутренняя побудительная сила.

В первую очередь стоит определить истинные мотивы студента. Если объединить главные понятия мотивации. То получится, что первая большая группа мотивов учебно- познавательная, нацеленная на овладение новыми знаниями студентов. Вторая большая группа мотивов: социальные, то есть, стремление занять определенную позицию, место в отношениях с окружающими, взаимодействовать с другими людьми.

Используя данную информацию, можно объединять студентов, по мотивационным группам. Например, зная, какие именно студенты относятся к первой группе я даю направления для классного часа связанное с изучением и поиском информации. Подготовить классный час про правильное питание или вакцинацию от COVID-19. Со второй группой деятельность направлена на выступление, творческую составляющую.

Как повысить мотивацию студентов? Восточная мудрость гласит: «И один человек может привести лошадь к водопою, но даже сто не могут заставить ее пить воду».

Далее обозначены простые, но работающие правила.

- Преподаватель может укреплять уверенность в собственных силах студента. Чем больше доверяют студенты, тем охотнее они сотрудничают с преподавателем. Необходимо сдерживать обещания.

- Мотивировать личным примером. В начале может показаться, что все напрасно. Но затем студенты, видя пример, начинают идти за тобой.



## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- Спрашивать у студентов, чем они интересуются и использовать эти знания.
- Заинтересовать личным опытом. Мне в данном случае повезло, я и мои студенты объединены любовью к скорой медицинской помощи.
- Необходимо прислушиваться к мнению студентов по каким-либо вопросам (с интересом слушаю истории с производственной практики).

Одной из оставляющей воспитательной деятельности классного руководителя является совместное со студентами посещение художественных выставок, театра, музеев, походы в парк и т.д. Обстановка вне стен учебного учреждения, не формальная встреча приводит к объединению группы, раскрытию личностных качеств. А также способствует расширению кругозора, повышению культурного уровня обучающихся. И помогает нам, классным руководителям, по ближе узнать студентов.

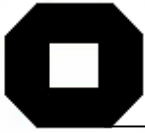
Подводя итог, мы можем отметить, что воспитание - это целенаправленный процесс развития человека в определенных социально-экономических условиях. В котором осуществляется не просто взаимодействие педагога и студента - происходит диалог двух разных людей, поколений и культур.

Классные родители вносят большой вклад в процесс воспитания. Поэтому необходимо обмениваться опытом, развивать наставничество в данном направлении.

И в заключении: «Неважно, что именно ты делаешь, важно, чтобы всё, к чему ты прикасаешься, меняло форму, становилось не таким, как раньше, чтобы в нём осталась частица тебя самого» Р. Брэдбери.

### Список литературы

1. Бороздина, Г. В. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021
2. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика: Учебник / Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - СПб.: Питер, 2018.
3. Голованова, Н.Ф. Педагогика: Учебник и практикум для СПО / Н.Ф. Голованова. - Люберцы: Юрайт, 2016
4. Рогов, Е.И. Психология общения + еПриложение: Тесты : учебник / Рогов Е.И. — Москва : КноРус, 2019. — 260 с. — (СПО).
5. Педагогика. Учебник для ВУЗов. Стандарт третьего поколения / Под ред. П. Тряпицыной. - СПб.: Питер, 2018.
6. Педагогика : учебник для СПО / И. П. Подласый. — 3-е изд., пер. и доп. — М. :Издательство Юрайт, 2018
7. Сборник материалов победителей окружного конкурса организаторов воспитательного процесса в номинации «Самый классный классный». – М.: ГБОУ УМЦ ПО ДОГМ, 2014
8. Чеботарева, Т. А. Функциональная роль классного руководителя в формировании личностных качеств выпускника колледжа / Т. А. Чеботарева. — Текст: непосредственный // Актуальные задачи педагогики : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). — Т. 0. — Чита : Издательство Молодой ученый, 2013.



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

---

*Баннова Светлана Самойловна,  
преподаватель  
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум  
индустрии питания, коммерции и сервиса  
г. Тюмень*

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

«Уча других, мы учимся сами  
(Л. Сенека)

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Кто такой педагог-наставник? Какова его роль в современном обществе? Что он знает такого, чего не знают другие? Это одни из самых актуальных вопросов как среди подрастающего поколения в сфере образования, так и среди тех, кто посвятил всю свою жизнь профессии учителя.

Наставник - это человек, который вкладывает в другого свою душу, отдаёт частичку себя, общение с которым приносит пользу.

Наставниками становятся не сразу, каждый человек в любом деле становится умудренным опытом постепенно, пополняя копилку знаний, приобретая всё новые качества, развивая свои способности. Наставничество - это одна из высших ступеней профессиональной деятельности каждого педагога. Учитель-наставник для молодого педагога – это как первый учитель для первоклассника, это тот, кто направляет в правильный путь, это тот, кто формирует безукоризненную, квалифицированную личность, он всегда будет примером для молодого поколения...

Взаимное доверие является той основой, на которой с самого начала строятся отношения. Педагог - наставник должен создать условия для добрых, доверительных отношений. Для этого использовать только демократический стиль общения. Назидательный тон недопустим, так как нужно понимать, что у твоего подопечного может быть достаточно высокий уровень теоретических знаний. Ему не хватает в первую очередь опыта, которым ты и должен поделиться. А ещё должен быть примером для молодого учителя в отношениях с учащимися, с коллегами и с родителями. Ведь ещё В.И. Даль говорил: «Наставник сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника». Я сама человек, который беззаветно влюблён в свою профессию и это же стараюсь привить молодому специалисту.

Техникум – это мой второй дом. Всегда стремлюсь передавать свои знания и умения нашим молодым педагогам, делюсь ими накопленным опытом, а они, в свою очередь, также делятся своими знаниями с нами, ведь с быстрым развитием технологий, людям старшего поколения приходится нелегко в плане пользования компьютерами, ноутбуками, планшетами и т.д. Нередко возникают вопросы, связанные с заполнением электронных журналов. В наше непростое время, иногда приходится работать в дистанционном режиме, следовательно, иногда возникают некоторые трудности в проведении онлайн-уроков. А молодые учителя помогают старшим, старшие же учат молодых быть духовно-развитыми людьми. Таким образом, педагоги-наставники и молодые учителя всегда находятся в тесной связи,



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

и самой основной целью в их профессиональной деятельности всегда будет – формирование достойной личности из своих обучающихся.

Главное в работе педагога - не только знание своего предмета, умение доступно его преподнести, но и умение любить детей, верить в каждого из них, умение находить «жемчужину» в каждой «раковине». Быть не только учителем, но и другом. Все трудности, неприятности, разочарования отступают, когда видишь блеск глаз студентов.

Цель педагогической деятельности состоит в том, чтобы воспитать активную, творческую личность, способную делать открытия, решать возникающие проблемы, принимать решения и нести за них ответственность. О средствах достижения этой цели невозможно думать только в рабочее время. Этим надо жить!

Став наставником, необходимо донести эти истины до молодых коллег. Наставник не должен творить копию себя, а, уважая индивидуальность, делиться тем, что накопил.

Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, найдет выход из создавшегося положения. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашёл правильные пути решения. А наставник только направлял и стимулировал процесс профессионального роста молодого педагога.

Исходя из вышесказанного, с уверенностью можно сделать выводы о том, что профессия педагога – одна из важнейших в современном мире. Именно от его усилий зависит будущее человечества. Работа педагога не проста. Яркая, творческая, благородная, в то же время ответственная, сложная и порой даже изматывающая! Принято считать, что учитель – это тот, кто учит. Но современный учитель не только учит детей, но и сам способен учиться у своих учеников.

Учитель – не просто профессия, это судьба! Потому, что учитель, уходя с работы, продолжает работать. Переживать, анализировать, беспокоиться об учениках, их успехах и поражениях.

Учитель - наставник это инженер, создающий еще никому неизвестный шедевр: нового, молодого, творческого педагога. Действительно, изо дня в день, по кирпичику, по капельке, по крупинке, он вкладывает в своего ученика всё доброе, разумное, вечное, что так необходимо молодому учителю в жизни и его нелегкой работе.

Молодой педагог, еще, по сути, сам недавний ребенок, приходит в школу с широко раскрытой душой в ожидании увидеть что-то необычное, удивительное и немедленно начать творить, созидать! И настоящий наставник, стараясь не потревожить эту детскую чистоту, начинает осторожно учить, воспитывать, развивать молодого коллегу, стараясь делать это как можно тактичнее. Очень важно, чтобы как можно дольше душа юного коллеги оставалась для вас открытой, а отношения добрыми и доверительными.

Быть современным учителем-наставником трудно, но прекрасно. Наставник старается быть интересной личностью, справедливым и строгим, понимающим, не только для своих учеников, но и для своих молодых коллег, а ещё он счастливый человек. Ведь только у счастливого учителя могут быть счастливые ученики!

Древнеримский философ Сенека утверждал: «Уча других, мы учимся сами». Да, учитель должен сегодня не только учить, но и учиться, в том числе и у своих учеников. Как важно выслушать, понять других, услышать рациональные





## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

решения, подсказать, посоветовать, дать возможность проявить инициативу – вот они, важные глаголы действия, разные грани мастерства педагога.

Исходя из вышесказанного, с уверенностью можно сделать выводы о том, что профессия педагога – одна из важнейших в современном мире. Учитель – не просто профессия, это судьба! Потому, что учитель, уходя с работы, продолжает работать. Переживать, анализировать, беспокоиться об учениках, их успехах и поражениях. Учитель – наставник - это инженер, создающий еще никому неизвестный шедевр. Действительно, изо дня в день, по кирпичику, по капельке, по крупинке, он вкладывает в своего ученика. Перед учителем XXI века находится ученик XXI века, и такому ученику скучно получать готовые формулы знаний и проверенные жизненные постулаты. Это значит, что он ждет другого учителя – искателя, странника, всегда находящегося в пути, готового всегда учиться.

### Список литературы

1. Азаров, Ю.П. Семейная педагогика. Воспитание ребенка в любви, свободе и творчестве / Ю.П. Азаров. - М.: Эксмо, 2018. - 384 с
2. Голованова, Н.Ф. Педагогика: учебник / Н.Ф. Голованова. - М.: Academia, 2019. - 352 с.
3. Кравченко, А.И. Психология и педагогика: Учебное пособие / А.И. Кравченко. - М.: Риор, 2018. - 112 с.

*Байдакова Наталья Валерьевна,  
преподаватель  
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания,  
коммерции и сервиса»*

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*«В каждом человеке есть солнце.  
Только дайте ему светить» (Сократ)*

Тысячи молодых преподавателей приступают к работе в образовательных учреждениях ежегодно. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных практиках.

Организационная культура учреждения и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; «обучающиеся, с особыми потребностями» в группе – целый комплекс разноплановых новых задач встанут перед молодым педагогом.

Согласно исследованиям и опыту, одна треть педагогов уходит из профессии через три-четыре года после начала работы, в основном объясняя свой уход, недостаточной поддержкой. Каждый третий преподаватель нуждается в поддержке и консультировании по вопросам нормативно-правовых документов, изучения и внедрения в практику СПО передового педагогического опыта, совершенствования



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

---

теоретических знаний и практических умений, определения методики преподавания, изучения и анализа учебных программ, методических рекомендаций.

Первый год работы, как правило, связан с появлением трудностей в овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса, овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся, освоении новых цифровых инструментов ведения занятий. Особенно важно подчеркнуть процесс психологической адаптации сотрудников в новом коллективе, что формирует содержание программы педагогического наставничества, способствующей полному раскрытию потенциала сотрудников.

С целью определения готовности преподавателей техникума индустрии питания, коммерции и сервиса участвовать в наставнической деятельности, нами было проведено внутреннее исследование-опрос, задачей которого было установить, какое количество сотрудников учреждения готово стать наставниками для коллег, имеющих недостаточно опыта, и готовы ли сами молодые специалисты принимать помощь от более опытных преподавателей. В опросе приняли участие 36 человек. Опрос включал в себя вопросы о педагогическом стаже, занимаемой должности, желании стать наставником или наставляемым и качествах, которыми должны обладать наставник и наставляемый.

Согласно результатам опроса 37% респондентов относятся к категории «молодые специалисты» и в той или иной степени нуждаются в поддержке старших коллег. Среди опрошиваемых 67% работают в техникуме от одного до трех лет, 33% имеют педагогический стаж более трех лет. 17% респондентов уже имеет статус преподавателя высшей категории. Почти половина преподавателей работает в учреждении более пяти лет, 30% имеет более 15 лет стажа, 13% имеют стаж работы 3-7 лет.

Проведя анализ полученных данных, можно определить, что почти одна треть педагогов, прошедших опрос, относится к категории молодых специалистов, то есть потенциальных наставляемых. Согласно опросу 82% молодых педагогов нуждается в поддержке и готовы взаимодействовать с наставником, 9% привыкли преодолевать трудности самостоятельно, столько же считают, что обладают достаточным набором компетенций и не нуждаются в наставнике. Большинство респондентов – 73%, ответило положительно на вопрос: «Вы готовы стать наставником?», 27% выделили различные причины, мешающие им принять положительное решение. Некоторые предполагают, что не обладают необходимыми компетенциями, чтобы стать достойными наставниками, остальные не готовы тратить свое личное время на работу с молодым преподавателем. Часть сотрудников осторожно отнеслась к предложенной инициативе и сообщила, что их решение будет зависеть от предложенных условий. После проведения опроса, беседы с коллегами на тему возможности создания партнерских отношений среди молодых специалистов и более опытных коллег и мониторинга рабочей атмосферы в целом, пришли к заключению, что наш техникум является хорошей платформой для наставнической деятельности, которая должна помочь начинающим педагогам



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

---

приспособиться к новой среде. Данное исследование должно способствовать успешному сотрудничеству преподавателей, выстраиванию партнерских отношений и повышения трудовой мотивации.

Сегодня для многих учебных организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры, в рамках которой, наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник — это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в профессиональной сфере, который: помогает новым сотрудникам адаптироваться в учебной организации, содействует их профессиональному развитию, карьерному росту; участвует в оценке результатов их деятельности.

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна сегодня для динамично развивающейся сферы образования. Но данное направление не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит нового сотрудника в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы, стремится выделить в наставляемом качества, способствующие развитию вверх по «карьерной лестнице». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Диалог не состоится, если между наставником и наставляемым будет дистанция. Откровенность и доверие в рамках профессиональных обязанностей необходимы для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической помощи и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, принимающий на себя роль наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед ним, – сделать, как правило, за короткий период из молодого педагога грамотного специалиста, провести его через профессиональную адаптацию, которая представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Также, в данном процессе важно своевременно оказать помощь - наладить коммуникативные связи с коллегами и руководством организации.

При эффективной работе наставник демонстрирует позитивную модель своему наставляемому, который, в свою очередь, переносит эту модель поведения на работу с обучающимися, а также, в дальнейшем, при получении достаточного количества компетенций, на своего наставника. Согласно исследованию, С. Глезермана и его коллег, проводимому в течение более двух лет, результаты студентов, обучаемых преподавателями, курируемыми наставниками, были значительно выше результатов студентов, чьи педагоги справлялись в одиночку.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения,



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

---

повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе обмена навыками и компетенциями. Организация, в свою очередь, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются психологический микроклимат организации.

Следует признать, что в современном образовательном пространстве не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя неадаптированными в новых для них условиях трудовой деятельности, не ощущают причастности к организации и не видят в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Итак, основной результат наставнической деятельности – системное продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, через передачу опыта наставника наставляемому. Идея наставничества требует развивать наиболее эффективные технологии для развития личности и ее социализации, ускорения ее адаптации к изменяющимся социальным условиям. От наставников требуется развивать широкий спектр компетенций, учитывающих современные стратегические тренды развития экономики, социальной сферы и системы образования.

Развивая и используя систему наставничества, можно достаточно быстро и эффективно решать задачи интеграции молодых специалистов в трудовую деятельность учебной организации. При подготовке программы наставничества следует разработать концепцию адаптационной программы, ее методологические основы, включая цель и формы работы, ее логическую модель, направленную на определенный результат.

*Перескокова И.Н.,  
преподаватель  
ГБПОУ г. Москва «Колледж сферы услуг №10»*

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Плохой хозяин растит сорняк,  
хороший — выращивает рис.  
Умный — культивирует почву,  
дальновидный — воспитывает работника.



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

Работа с молодыми специалистами, а особенно с молодыми педагогами является одним из важных направлений деятельности любой образовательной организации. Современному обществу присущ высокий темп жизни, стрессовые ситуации, большой объем документации, постоянно меняющиеся требования к учебному процессу, сложные взаимоотношения с администрацией и коллегами, воспитательная деятельность, работа с родителями, студентами, все это неожиданно сваливается на молодого неопытного педагога, поэтому ему трудно адаптироваться в профессии.

Воспитать из молодого специалиста профессионала, компетентного, самостоятельного мыслящего задача сложная, но на помощь руководству приходит педагогическая технология - наставничество. Наставничество является «одним из путей подготовки к практической педагогической деятельности, которая опирается на результаты взаимодействия педагога с опытным наставником, что способствует изучению деятельности как изнутри, так и на практике» [1]. Наставничество – это «специальным образом организованный преднамеренный контакт опытного педагогического работника с молодым специалистом, следствием которого являются взаимные изменения в их практической деятельности, компетентности и отношениях» [2]. Наставничество «способствует профессиональному становлению молодых специалистов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью» [3, с.33]. Наставничество – эффективная форма профессиональной адаптации, позволяющая развить личные качества, коммуникативные умения и профессиональные компетенции, воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность.

Сегодня существует большое количество моделей наставничества: педагог – педагог, студент – студент, работодатель – студент, педагог – студент, работодатель – педагог, представлены на рисунке 1.

Работодатель → Педагог → Педагог → Студент → Студент → Работодатель

Рисунок 1. Модели наставничества

Рассмотрим более подробно модель «педагог – педагог». Это одна из классических форм наставничества, представляет собой взаимодействие опытного сотрудника с менее опытным. Наставник и наставляемый формально близки по статусу, авторитет наставника формируется уважением молодого специалиста к трудовому опыту, его квалификации, способствующий профессионально доверительным отношениям.

Для внедрения наставничества, образовательным учреждениям необходимо иметь высококвалифицированные кадры – наставников, способных качественно передавать умения и опыт своим подопечным – наставляемым.

Наставник – «высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивать процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом» [4].

Наставник помогает разобраться с нововведениями, большим объемом



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

бумажной работы, умеет работать в условиях многозадачности, готов передавать свой опыт, дает уверенность в своих силах. По суждению американского ученого Гилберта Льюиса, наставник – это «человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией» [5].

Наставничество было всегда, даже известный советский педагог А.С. Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно ни кончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...».

На сегодняшний день, наставник для молодого преподавателя не только должен иметь большой опыт педагогической деятельности, обладать профессионализмом, коммуникативными способностями, глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии, побуждать любовь к профессии, способствовать развитию личных качеств педагога (отзывчивости, порядочности, ответственности, толерантности, справедливости, доброжелательности), но и быть современным, умеющим пользоваться цифровыми инструментами и сервисами для создания учебного контента.

Основные цели наставника: проанализировать ожидания молодых педагогов в профессии, оценить их ресурсы, умения, опыт и дать рекомендации необходимые для достижения качественных результатов деятельности. Молодой специалист уже представляет для себя идеальный образ профессионала, помнит интересные занятия своих любимых педагогов и главная задача наставника, не навредить, понять, почувствовать молодого педагога и направить по профессиональной дороге. Этому способствуют индивидуальные беседы, совместное планирование педагогической деятельности (составление календарно-тематического плана на год, разработка конкретного занятия, подбор дидактического материала), посещения занятий с самоанализом и анализом их, консультирование в работе с документацией, применение различных мотивирующих факторов: похвала за незначительные успехи, взаимодействия с методистами, рекомендации, предложения после самоанализа занятий.

Молодой специалист от наставничества тоже ожидает определенных результатов: уверенность в выбранной профессии, психологический настрой на работу, самосовершенствование, саморазвитие, самореализацию и профессиональный рост в образовательном учреждении. Наставничество позволяет молодому специалисту качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, подготовиться к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности по истечению второго года работы, активно включаться и воспитательную работу, участвовать в олимпиадах, конкурсах.

Наставничество необходимо не только при работе с молодыми педагогами, с помощью наставничества можно решить проблемы педагогов со стажем, которым тяжело приспособиться к стремительному развитию техники и новых образовательных технологий, также оно помогает педагогам, которые испытывают профессиональное выгорание. Главное правильно выстроить взаимоотношения, диалог и непосредственно получить не только практический, но и личностный опыт передающийся от человека к человеку. Важную роль играет и мотивационные механизмы. Наставник может увлечь, заинтересовать коллегу так, что повысится результативность процесса обучения.



Результатом работы наставничества является методически грамотный молодой педагог, подготавливающий студентов в соответствии с требованиями ФГОС, принимающий участие в различных мероприятиях, конкурсах, олимпиадах. Благодаря системе наставничества легче проходит адаптационный период, получает необходимый опыт работы. Основными преимуществами наставничества является то, что наставляемый находится на своем рабочем месте и выполняет свои непосредственные обязанности. Но несмотря на то, что наставничество существует давно, к сожалению, практически отсутствуют методические разработки, поясняющие как организовать наставничество.

Наставничество играет важную роль при становлении молодого специалиста, способствует качественной адаптации, развитию профессиональных компетенций, сохранению и преумножению опыта многих поколений, помогает определиться с траекторией движения, и направляет по профессиональному пути.

Список литературы:

1. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Современная педагогика. – 2014. - №4. – С. 76-84.
2. Наставничество в системе профессионального образования Томской области: сборник материалов победителей регионального конкурса «Лучшие практики наставничества» / Ю. В. Калинин, Г. Р. Мударисова, Е. А. Шатрова и др. – Томск: Интегральный переплет, 2020. – 143 с.
3. Бондалетов В. В., Бондалетов Е. В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3(28). С. 23—39.
4. Профессиональное образование. Словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academic.ru/>
5. Lewis G. The Mentoring Manager: Strategies for Fostering Talent and Spreading Knowledge. – Prentice Hall; 2nd edition, 2000. – 192 S.



*Соснина Мария Андреевна,  
преподаватель  
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания,  
коммерции и сервиса»  
г. Тюмень*

## **ДВОЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛИЗАЦИИ В БИЗНЕС-СРЕДЕ**

Аннотация: целью статьи является освещение системы и результатов применения технологии двойного наставничества в контексте изучения составляющих его элементов. Представлена структура двойного наставничества, условия применения, успешные кейсы реализации данной технологии, перечень выполненных первичных задач, количественные и качественные результаты работы в данном направлении. Обозначена группировка наставников, обоснована необходимость применения «двойной» системы. Определен объект и субъект системы, требования к наставникам в рамках данной технологии. Наставничество представляет собой педагогический процесс, обеспечивающий передачу опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через коннект между наставником и обучающимся. Модель «двойного наставничества» определена как наиболее релевантная характеристика практико-ориентированного подхода профессионального образования. В заключении статьи определены перспективы развития и применения данной технологии.

Ключевые слова: наставничество, социализация, двойное воздействие, бизнес-среда, профессиональные навыки, предпринимательство.

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 одновременное





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

воздействие на становление и развитие профессиональных навыков обучающегося со стороны двух и более наставников (рис.1)



Рисунок 1 – Структура системы двойного наставничества

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.

Целесообразно в данной статье представить успешные кейсы реализации этой технологии (рис.2).



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

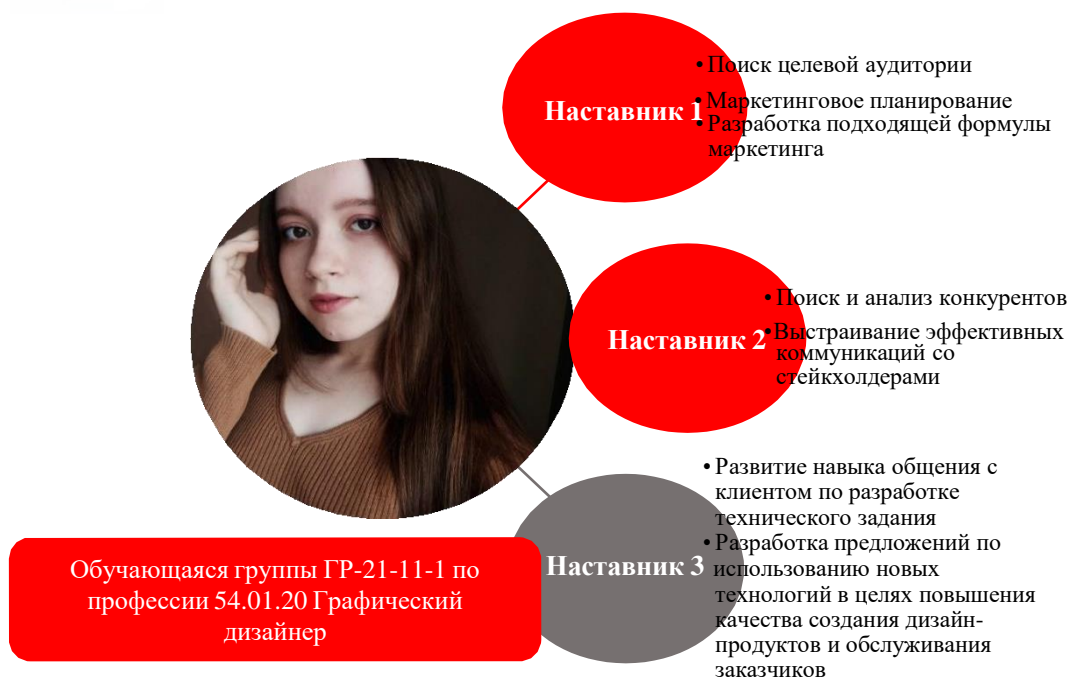


Рисунок 2 – Структура двойного наставничества для обучающихся по профессии 54.01.20 Графический дизайнер

На рисунке 2 представлена структура наставничества, ключевым звеном которой является обучающаяся по профессии 54.01.20 Графический дизайнер. 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 чемпионате движения, 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



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

показателей: анализ количества подписчиков в социальных сетях участников проекта и анализ количества продаж в месяц у участников проекта. Первичные результаты использования системы двойного наставничества представлены на рис. 3 и рис.4 свидетельствуют о положительном эффекте применения данной технологии.

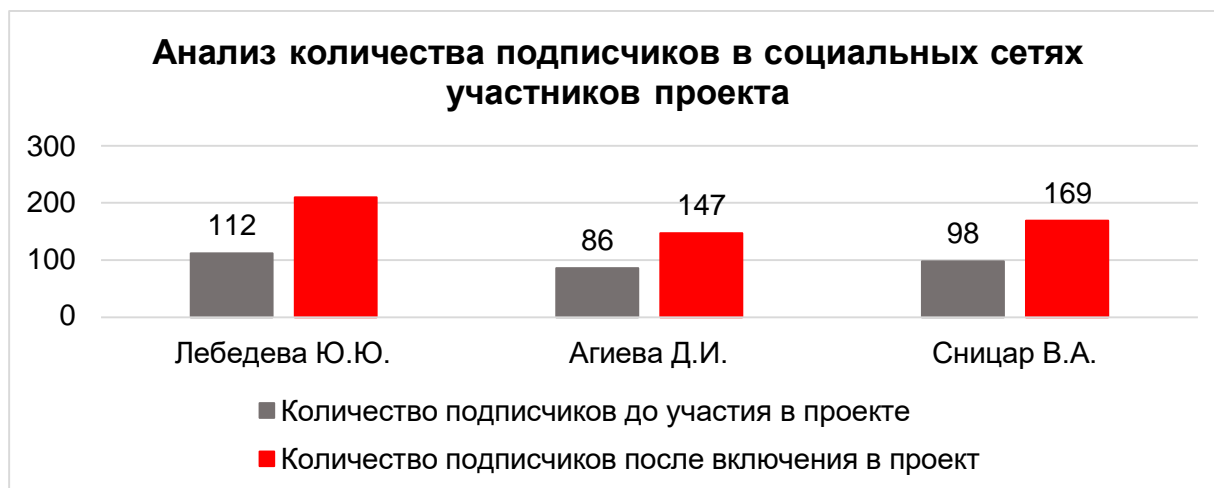


Рисунок 3 – Анализ количества подписчиков в социальных сетях обучающихся-участников системы двойного наставничества

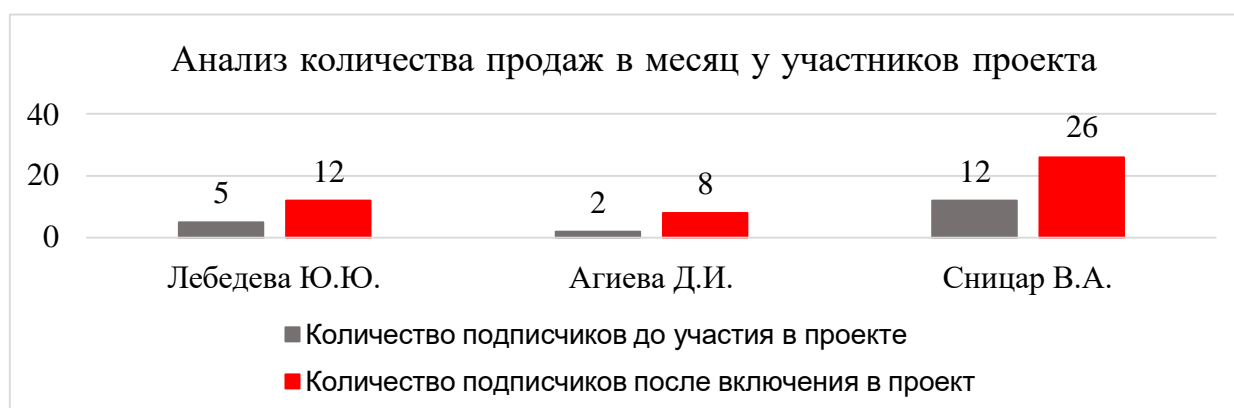


Рисунок 4 – Анализ количества продаж в месяц у обучающихся-участников системы двойного наставничества

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



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

### **ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Вопрос о правовой культуре обучающегося имеет сегодня не только академическое, но и практическое значение. Правовая культура личности 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.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Система наставничества в данном случае представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта, так как правовая культура в практическом аспекте необходима каждому будущему специалисту для того, чтобы он хорошо знал свои права и обязанности, юридически грамотно решал задачи своего профессионального поведения и профессионального роста.

Проект «Правовая прокачка» реализуется в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» с 2018 года.

Мероприятия проекта «Правовая прокачка» по сути представляют ранее распространенные политинформации, но специфика в том, что обсуждаемая информация правовая и доводится до сведения обучающихся преподавателем-наставником в кратком варианте в формате мини-лекций, бесед. Эта информация выходит за рамки дидактических единиц, представленных в рабочих программах по специальностям или профессиям, реализуемым в техникуме.

Далее обучающиеся закрепляют полученные правовые знания, отвечая на вопросы правовых викторин, участвуя в интеллектуальных турнирах, играх, диспутах, анкетировании, дискуссиях и т.п.

Правовые диспуты позволяют студентам проявлять такие качества как компетентность; аргументированность; убедительность; умение отстаивать свою позицию.

Мероприятиями «Правовой прокачки» по правовой информированности студентов являются единые классные часы по правовой тематике, которые могут проводиться в начале учебного дня в течение 5-10 минут. Информация по тематике классного часа формируется тезисно в виде презентации из нескольких слайдов, что позволяет провести его каждому преподавателю или классному руководителю в группе.

На основе использования интернет-технологий для выявления уровня правовых знаний студентов в рамках проекта организуются онлайн-опросы, онлайн-анкетирование, позволяющие делать относительно обоснованные выводы о всей совокупности правовых знаний и умений в целом.



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

В завершении каждого урока правового обучения «Правовой прокачки» обучающиеся получают буклет (англ. Booklet - «книжечка»), где в структурированном виде, кратко представлена изученная и проанализированная правовая информация.

Уроки «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.

Правовая компетентность обучающихся таким образом становится составной частью компетентности будущего специалиста в ее взаимосвязи с социумом, предполагает способность работника или работодателя к выявлению возникающих проблем в процессе трудовой деятельности и к обобщенному мышлению в процессе решения проблемы. Регулятором правовых действий выступает степень развития правосознания, уровень включения правовых норм в систему ценностей каждого человека.

Способ реализации целевой модели формирования правовой культуры осуществляется через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целью внедрения целевой модели наставничества в проекте «Правовая прокачка» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности.

### Список литературы

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).



*Степанова Дания Наилевна,  
педагог-организатор  
ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»  
г. Тюмень*

### **СТУДЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК НОВЫЙ СПОСОБ РАЗВИТИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА СРЕДНЕГО ЗВЕНА**

Развитие института студенческого наставничества в сфере среднего профессионального образования, сегодня, является одной из приоритетных и важных задач развития студенческого самоуправления и становления студента, как будущего профессионального работника. Об этом нам говорит не только совершенствование системы образования Российской Федерации, но и тенденция к развитию молодежной политике страны.

Студенческое самоуправление в системе профессионального образования уже давно является частью внеучебной деятельности и педагогической работы, благодаря которой реализуется важнейшая функция организации студенческой жизни.

В ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж» с 2019 года внедрена система наставничества «обучающийся-обучающийся», которая является одной из форм реализации студенческого самоуправления в образовательной организации. В системе студенческого самоуправления действует комитет наставничества «обучающийся-обучающийся», который осуществляет свою деятельность в двух основных направлениях:

1. Студент-наставник (обучающийся) выступает координатором между студентами младших курсов и руководством, педагогическим составом колледжа, а также студенческим самоуправлением, что способствует формированию чувства принадлежности к образовательной организации и значимости своей профессии, повышает активность студентов в молодежной политике/внеучебной деятельности колледжа и региона в целом.



Развитие данного направления показывает свои большие результаты, увеличивая с каждым годом количество студентов, выигравших грантовые конкурсы, участников форумов и съездов России; развивает студенческий центр добровольчества колледжа и престиж образовательной организации, что несомненно сказывается на личном бренде

активных студентов.

Студент-наставник по принципу «обучающийся-обучающийся» выступает в роли координатора-адаптера, который тесно взаимодействует с академической



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

группой младших курсов и психологом колледжа. Это направление решает важный вопрос адаптации студентов в группах, включенности студентов, бывших абитуриентов, в новую систему образования (переход со школьной системы на систему среднего профессионального образования).



Фото 2. Школа наставников 2022

Здесь, студент-наставник, имея такие важные компетенции, как отзывчивость и коммуникабельность, следит за состоянием каждого курирующего студента, оценивает «настроение» в группе и потоке, совместно с командой наставников» и при возникновении спорных или конфликтных

транению. Благодаря развитию данного направления у курируемого студента повышается интеллектуальный и духовный уровень развития, улучшается организация учебного процесса, через переданный студентом-наставником опыт, а также формируется важность и понимание соблюдения определенных норм и правил, предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами образовательной организации.

Для реализации практики наставничества «обучающийся-обучающийся» в совете обучающихся Тюменского медицинского колледжа функционирует комитет наставничества, который формируется каждый год с апреля по июнь учебного года. В комитет могут войти студенты 2 курсов и старше с хорошей или отличной успеваемостью, а также имеющих достижения в области: науки, спорта, добровольчества, творчества. Количество наставников зависит от количества академических групп первокурсников, набираемых в приемной кампании. Координирует работу системы наставничества педагог-организатор, который проводит обучение с кандидатами в комитет наставничества в период отбора(апрель-июнь). Таким образом, на базе образовательной организации каждый год проходит «Школа наставника», где студенты старших курсов разбирают инструменты по взаимодействию с педагогами и студентами-первокурсниками, а также развивают свои надпрофессиональные компетенции (лидерство, командообразование, стрессоустойчивость, эмпатия и др.).

Система наставничества реализуется при помощи проведения ежемесячных собраний академических групп со студентом-наставником, на протяжении всего первого года обучения (есть исключения, где группу курируют до конца 2 курса). В рамках встреч во время 1 семестра проводятся ознакомительные собрания, где происходит знакомство с образовательной организацией, педагогическим составом, командой студенческого самоуправления и его деятельностью; проходят семинары и тренинги на сплочение группы и адаптацию студентов-первокурсников; происходит формирование актива студентов среди первокурсников по направлениям молодежной политики колледжа: наука, спорт, добровольчество, интеллектуальное



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

движение, творчество. В рамках 2 семестра студент-наставник поддерживает «настроение» академической группы, проводит ежемесячные презентации крупных мероприятий колледжа, города и области, для привлечения студентов во внеучебную деятельность. Все мероприятия комитета наставничества утверждены в начале учебного года советом обучающихся и отделом по воспитательной работе и социальным вопросам Тюменского медицинского колледжа.

По истечению срока работы комитета наставничества в конце учебного года предоставляется отчет о проделанной работе перед педагогическим советом и студенческим самоуправлением на итоговых заседаниях. Подводятся итоги деятельности комитета наставничества и выстраивается план работы на следующий учебный год.

Внедренная практика наставничества «обучающийся-обучающийся» является значимым инструментом для работы с первокурсниками и активом студенческого самоуправления. Благодаря этой работе улучшается формирование будущего профессионала – медицинского работника среднего звена, имеющего за своей спиной большой опыт и знания. Ведь, сегодня, формирование студента в профессии невозможно без участия его во внеучебной деятельности, сохранения мотивации к дальнейшему профессиональному развитию.



Фото 3. Встреча студенческого Совета ТМК с первокурсниками сентябрь 2022





*Байкина Ирина Леонидовна,  
социальный педагог  
ГАПОУ ТО «Колледж цифровых и  
педагогических технологий»  
г. Тюмень*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ В СИСТЕМЕ СПО**

В статье рассматривается разработка и внедрение пилотного наставнического проекта «Helpe» на базе колледжа цифровых и педагогических технологий, где в качестве наставников выступают студенты старших курсов.

Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного, состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемым), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника [1].

На базе нашего колледжа наставничество – это форма взаимодействия студентов второго и третьего курса со студентами первого курса, которая позволяет оперативно решать ряд актуальных задач, таких как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь образовательной организации.

Проект позволяет решить одну из актуальных проблем: адаптацию студента не только к учебной нагрузке, но и к резкой смене окружающей, социальной и психологической среды студентов. В результате анонимного анкетирования студентов 1 курса 2021-2022 учебного года было выявлено, что 53% первокурсников сталкивались с проблемами, а 9% – с конфликтами. Для исключения подобных ситуаций в рамках реализации проекта были организованы и проведены набор и обучение наставников, закрепление их в парах за группами первых курсов.

Цель проекта: оказание помощи в адаптации студентам 1 курса через создание направления наставничества.

Задачи проекта:

- разработать проект по наставничеству «Helpe»;
- реализовать проект по наставничеству «Helpe»;
- оценить эффективность наставнического проекта «Helpe».

Срок реализации проекта: 01.10.2021 – 01.02.2023 гг.

Определена целевая модель адаптации первокурсников (рис. 1).



Рис. 1. Целевая модель адаптации первокурсников.

Первый этап состоялся на Всероссийском форуме «ПРО добро» (рис. 2) в октябре 2021 г. Здесь были организованы отбор и обучение руководящего состава. Во время обучения руководители наставнического проекта усвоили навыки ведения наставнической работы. После обучения были распределены зоны ответственности; разработан план работы на период проекта и защита проекта на педагогическом совете; разработана программа обучения «Школа наставничества», создана группа ВКонтакте «Help»/КЦПТ: <https://vk.com/public213336917>.



Рис. 2. Всероссийский форум «ПРО добро»



На втором этапе (май-июнь 2021) организован отбор и обучение наставников согласно программе обучения «Школа наставничества» (рис. 3). Во время обучения студенты узнали, чем должен заниматься наставник (знакомство с территорией колледжа; сплочение группы, поддержка внутреннего климата; погружение в образовательный процесс; информирование о мероприятиях образовательного учреждения; помощь в раскрытии потенциала первокурсников). Составлен портрет идеального наставника: пришел по собственному желанию; способен обучаться; высокая успеваемость (не имеет академических задолженностей); участвует во внеучебной жизни группы и колледжа; поддерживает хорошие отношения с преподавателями; имеет опыт ведения групповой работы. Проработана и составлена дорожная карта на период реализации проекта. Разработан и утвержден макет дизайна футболок для наставников проекта «Help».

| Тема                    | Что разберем:  | Дата  |
|-------------------------|--|-------|
| Наставничество          | <ul style="list-style-type: none"><li>○ Кто такие наставники?</li><li>○ Обязанности наставника</li><li>○ Просмотр мультфильма</li><li>○ Составление кодекса наставника</li></ul> | 30.05 |
| Первокурсник            | <ul style="list-style-type: none"><li>○ Немного о первокурсниках</li><li>○ Типы первокурсников</li><li>○ Групповая динамика</li><li>○ Игротехника</li></ul>                      | 31.05 |
| Разработка плана работы | <ul style="list-style-type: none"><li>○ Разбор календаря</li><li>○ План встречи с первокурсниками</li><li>○ Контрольные точки</li></ul>  | 01.06 |
| Подведение итогов       | <ul style="list-style-type: none"><li>○ Вопрос-ответ</li><li>○ Игры</li></ul>  | 02.06 |

Рис. 3. Программа обучения «Школа наставничества»

На третьем этапе (июнь 2021) проведена аттестация наставников. На последнем занятии обучения проведено тестирование на знание материала, по результатам которого студенты, набравшие наибольшее количество баллов, получили сертификаты и стали наставниками (рис. 4). Также при утверждении наставников учитывались успеваемость будущего наставника, мотивация стать наставником; ожидания от наставничества. Прошедших отбор наставников закрепили в парах за группами первых курсов.

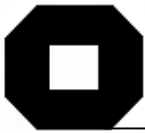


Рис. 4. Аттестация наставников

На четвертом этапе (сентябрь-декабрь 2022) реализован основной этап проекта – работа с первокурсниками. На торжественной линейке, посвящённой Дню знаний, студенты-наставники наравне с преподавателями приняли группы 1 курса. В первый же день, после официальной части и часа общения с кураторами, наставниками проведены тренинги на знакомство в своих наставляемых группах (рис. 5). Затем на регулярной основе 1 раз в неделю наставники проводили мероприятия, такие как тренинги на сплочение коллектива, часы общения, квесты, квизы, совместные выходы в кино, музей, театр и другое. Также раз в месяц наставниками были организованы массовые мероприятия: сентябрь – «Веревочный курс», направленный на сплочение групп (рис. 6); октябрь – «Дебют первокурсника 2022», выявляющий творческие и организаторские способности участников (рис. 7); ноябрь – «Музыкальный квиз» (рис. 8), раскрывающий эрудицию и лидерские качества; декабрь – «Зимний бал» (рис. 9), способствующий сплочению студентов колледжа и проявлению их творческих и организаторских способностей.

Про индивидуальную работу наставники тоже не забывали, за время проекта поддерживали ребят, у которых адаптация протекала тяжело, помогали ребятам найти себя во внеурочной деятельности колледжа.



Рис. 5. Час общения, посвящённый Дню знаний



Рис. 6. Вербочный курс



Рис. 7. Дебют первокурсника



Рис. 8. Музыкальный квиз



Рис. 9. Зимний бал

На пятом этапе (январь 2023) проведен мониторинг «Эффективность наставнического проекта «Help»». В анкетировании принял участие 251 студент 1 курса. На вопрос «Хотели бы вы продолжить работу с наставниками?» 79,3% студентов ответили «да», 15,1% ответили «не знаю» и 5,6% студентов ответили «нет» (рис. 10). На вопрос «Насколько комфортно вам было работать с наставниками?» 79,3% ответили «очень комфортно», 16,7% ответили «комфортно, но случались небольшие разногласия» и 4% студентов ответили «не комфортно» (рис. 11). На вопрос «Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации студентов?» 91,2% студентов ответили «да», 7,6% студентов ответили «нет однозначного ответа» и только 1,2% ответили «нет» (рис. 12). На вопрос «Насколько полезными/интересными были групповые встречи?» 71,3% студентов ответили «встречи были полезны и интересны», 24,7% ответили «зависело от тематики встреч» и 4% ответили «ничего полезного во время встреч не было» (рис. 13).



Хотели бы Вы продолжить работу с наставниками?

251 ответ

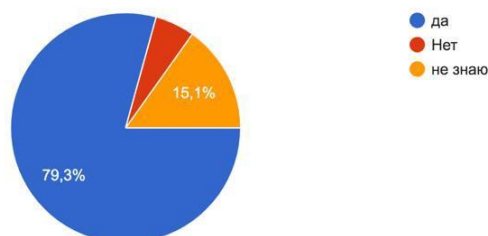


Рис. 10. Вопрос «Хотели бы Вы продолжить работу с наставниками?»

Насколько комфортно вам было работать с наставниками?

251 ответ

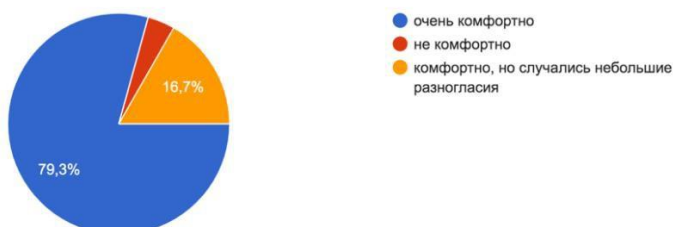


Рис. 11. Вопрос «Насколько комфортно Вам было работать с наставниками?»

Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации студентов?

251 ответ

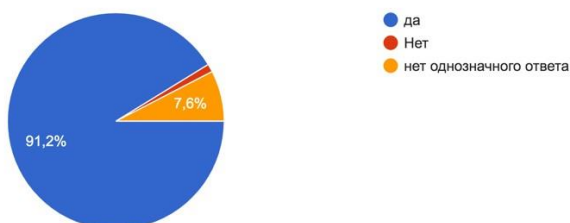


Рис. 12. Вопрос «Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации студентов?»



## СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРУППОВЫХ ФОРМ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

251 ответ

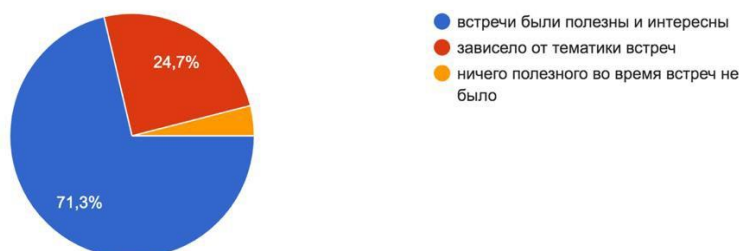


Рис. 13. Вопрос «Насколько полезными/интересными были групповые встречи?»

На шестом этапе реализации проекта (февраль 2023) было проведено итоговое собрание «Как это было?», на котором ребята обменялись своим мнением, впечатлением от проекта, рассказали об успехах и достижениях своих наставляемых групп (рис. 14). Своё мнение высказали также представители от наставляемых групп и их кураторы. Обсудили, что получилось реализовать, а что нет. Выявили трудности (конфликты, недостаточный уровень развития личностных качеств, уход из наставничества), с которыми столкнулись в рамках реализации проекта. В завершение мероприятия единогласно приняли решение о необходимости проведения наставнического проекта «Helper» ежегодно. Разработали рекомендации для реализации наставнического проекта в 2023-2024 учебном году:

- проводить более тщательный отбор кандидатов в наставники (рекомендательное письмо, портфолио);
- при планировании обучения по программе «Школа наставничества» подключать специалистов (внешних/внутренних);
- при планировании программы «Школа наставничества» увеличить количество часов, направленных на развитие личностных качеств;
- конкретизировать планирующую и отчетную документацию для наставников.



Рис. 14. Итоговое собрание «Как это было?»





В ходе реализации проекта достигнуты следующие результаты: разработан наставнический проект «Help», составлены методические рекомендации для работы наставников, прошли обучение по программе «Школа наставничества» 22 наставника, оказана помощь в адаптации 275 студентам.

По мнению кураторов, данный проект позволяет первокурсникам активно участвовать в мероприятиях колледжа. Первокурсники отметили, что легче обсудить личные проблемы с наставником – сверстником, получить эмоциональную поддержку и мотивацию к участию во внеучебной деятельности. По результатам проведенного анкетирования «Уровень удовлетворённости образовательным процессом» 95% студентов 1 курса довольны сложившимися взаимоотношениями в группе, социально-психологическим климатом и условиями для творчества. Проанализировав данные анкетирования, наблюдения, опроса, бесед с обучающимися 1 курса, кураторами групп и наставниками, можно сделать вывод, что внедряемая практика наставничества даёт положительный результат.

Список литературы:

[1]. О наставничестве // Институт [Электронный ресурс] URL: <http://nastavnichestvo.su/mentoring/> (дата обращения 21.03.2023).

*Веретенникова Светлана Юрьевна,  
преподаватель  
ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж»  
г. Ишим*

**ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАСКАДНОГО ОБУЧЕНИЯ,  
КАК ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, В РАМКАХ РАБОТЫ  
ПРОЕКТА "ШКОЛА МОЛОДОГО ФЕЛЬДШЕРА VITA" ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ-МЕДИКОВ»**

Каскадная технология обучения широко применяется в практике подготовки и усовершенствования навыков персонала различных производственных, финансовых и иных организаций. Суть данной технологии сводится к обучению специалистов более высоко ранга, которые, в свою очередь, передают полученный опыт и умения коллегам, стоящим на одну ступень ниже. Данная технология имеет ряд преимуществ: во-первых, позволяет осуществить обучение большого количества обучающихся за достаточно короткий срок, во-вторых, данный метод базируется на компетентностном подходе, в-третьих, в процессе его реализации происходит объединение обучающихся для решения единой задачи. Поскольку технология каскадного обучения позволяет за короткий промежуток времени эффективно обучить большое количество студентов, мы решили адаптировать указанную технологию к образовательному процессу ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж».

В отличие от обычных лекционных курсов, которые не откладываются в памяти студентов в полном объеме («скажите мне — и я забуду»), визуализированная информация и демонстрация действием («делай, как я») имеет



куда больший эффект: «покажи мне — и я запомню». А вовлечение в процесс (обсуждения, обмен мнениями, практические советы и рекомендации от опытного сотрудника, «привлеките меня — и я пойму») и возможность, освоив знания и умения, передавать их другим («позвольте мне учить этому — и это мое навсегда»), закрепляют изученный материал прочно и надолго. Такой метод обучения является вовлекающим и мотивирующим, способствует профессиональному развитию наставников и помогает сделать их труд более интересным и эффективным. Преимущества такой системы обучения оценены нами, так как появилась возможность одновременно проводить обучение манипуляциям большего количества студентов.

Проблема. С 2017 года наблюдается увеличение количества обучающихся в колледже. На данный момент численность учащихся в каждой подгруппе тоже возросла. Студенты, при обучении в колледже, должны получить не только теоретических знания но и практические навыки, так как эти навыки будут необходимы студенту при прохождении производственной практики. Отработка практических навыков с каждым обучающимся одним преподавателем затруднена. Возникает проблема и при реализации каскадного обучения. Студенты, занятые в подготовке и реализации каскадной технологии, тоже могут быть заняты на занятиях. Необходима и мотивация студентов. Поэтому реализацию данного проекта мы осуществляем в рамках "Школы молодого фельдшера VITA". Основная мотивация-это желание изучать дисциплины более углубленно, возможность получить дополнительные знания, умения и навыки. Кроме того, становление участников Школы как лидеров.

*Суть проекта.* Поскольку технология каскадного обучения позволяет за короткий промежуток времени эффективно обучить большое количество студентов, мы решили адаптировать указанную технологию к образовательному процессу ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж».

*1 этап.* Наиболее подготовленные, имеющие серьезный практический опыт работы на скорой помощи и мотивированные к профессиональной деятельности студенты 4 курса отделения Лечебное дело и участники Школы VITA становятся наставниками и транслируют свой опыт студентам 3 курса, а те в свою очередь передают свои знания студентам второго курса. Таким образом, выстраивается иерархическая структура, центром которой является преподаватель, имеющий от 6-8 помощников с высоким уровнем подготовки, которые работают с микрогруппами студентов младших курсов. Во время занятий обучающиеся систематизируют теоретические знания и отрабатывают практические навыки, необходимые для будущей профессиональной деятельности.

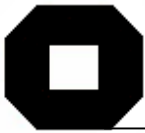


Рис. 1. Наставники транслируют свой опыт студентам младших курсов



Рис. 2. Студенты 3 курса транслируют свой опыт студентам 2 курса

*2 этап.* Участники Школы проводят обучение студентов, согласно расписанию колледжа и требованиям программы содержания профессионального модуля в части освоения основного вида профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций. Во время обучения, наставники применяют компетентностный подход как неотъемлемую часть процесса профильного обучения. В своей работе со студентами, участники Школы используют обучающий комплекс (кейс), куда входят теоретический материал по темам модулей, и алгоритмы практических манипуляций.

Обучающий кейс является монопроектом и включает интернет-ресурсы, на которых представлены видеолекции для студентов, ролики с различных мероприятий, алгоритмы манипуляционной техники в формате видео, видеуроки по циклу «Первая помощь» и «Школа здоровья VITA. Болезнь, которую можно контролировать». Данный комплекс имеет внешнюю положительную рецензию практического здравоохранения и соответствует современным стандартам диагностики и оказания помощи.

Таким образом, в ходе компетентностных проб обучающимся даются базовые сведения о конкретных видах деятельности, определяется уровень готовности студентов к выполнению проб, моделируются основные составляющие элементы



профессий, что позволяет считать компетентностные пробы средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности учащихся.

При работе со студентами по технологии каскадного обучения удается реализовать субъект-субъектный подход, сформировать необходимые профессиональные компетенции (по диагностической деятельности (ПК5.2.1.) и неотложной медицинской помощи на догоспитальном этапе (ПК 5.2.3.)), единое пространство взаимодействия, умение работать в коллективе. О применении технологии каскадного обучения в колледже можно посмотреть в ролике по ссылке: <https://www.youtube.com/watch?v=ZUea5uU1Qj0&t=4s>.

Каскадное обучение реализуется не только в рамках учебной работы, но выходит в пространство внеучебной деятельности и реализуется в рамках Школы VITA. Студенты - кружковцы отрабатывают навыки по диагностике и оказанию доврачебной помощи на повышенном уровне сложности, в нестандартных ситуациях. Школа имеет тесную связь с работодателем, сотрудники станции скорой помощи проводят мастер-классы для студентов, сами выступают в качестве экспертов и наставников. Приглашают студентов-участников Школы VITA на работу в качестве фельдшера скорой помощи.

В настоящее время, участники Школы, работающие в практическом здравоохранении, являются наставниками студентов при прохождении производственной практики. Участвуют в профориентационных и различных медийных мероприятиях Школы.



Рис. 3. Наставники от практического здравоохранения помогают обучать студентов

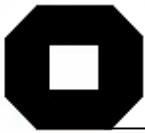


Рис. 4. Бывшие участники Школы участвуют в медийных и профориентационных мероприятиях.



Рис. 5. Бывшие участники Школы помогают при подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

*Цель проекта.* Подготовка к концу учебного года обучающихся «Школы молодого фельдшера VITA» Ишимского медицинского колледжа с уровнем трудоустройства не менее 80 % конкурентноспособных на рынке труда.



## СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРУППОВЫХ ФОРМ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Подготовка квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

### *Задачи проекта:*

1. Разработать план и механизмы реализации проекта и организовать деятельность инициативных студентов по реализации проекта, объединив их в группу;

2. Разработать обучающий комплекс по темам МДК, куда войдут лекционный курс и алгоритмы медицинских манипуляций с высоким уровнем реалистичности, доступных для изучения на аудиторных занятиях и при самостоятельной подготовке студентов.

3. Подготовить площадки видеохостингов сети интернет для размещения обучающего комплекса, роликов с медийных мероприятий школы.

4. Реализовать проект через проведение занятий по специальности Лечебное дело 2,3,4 курсы, согласно расписанию;

5. Оценить результативность реализуемого проекта и определить пути дальнейшего совершенствования наставничества в рамках работы Школы VITA.

### *Ожидаемые результаты.*

Повышение интереса у студентов к профессии медицинского работника, выработку лидерских качеств и привлечение в практическое здравоохранение мотивированных и максимально подготовленных студентов.

Реализация проекта позволит разрешить противоречия между требованиями к качеству образования, предъявляемые государством, обществом, работодателем, и его образовательными результатами, где рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность обучающегося действовать в различных ситуациях.

### *Критерии результативности.*

1. Количество проведенных семинарско-практических занятий.

2. Число студентов, охваченных работой в рамках проекта.

3. Число студентов с повышенным потенциалом к выбранной медицинской специальности (отзывы практического здравоохранения).

4. Число студентов, принятых на работу в практическое здравоохранение и отзывы.

*Целевая аудитория.* Студенты отделения Лечебное дело 2,3,4 курсов.

*Заинтересованными сторонами проекта являются:* колледж, органы управления средним образованием, обучающиеся колледжа и их родители, работодатель, средства массовой информации.

Таблица 1. Матрица заинтересованных сторон

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Администрация колледжа<br>Обучающиеся | Органы управления средним образованием |
| СМИ                                   | Работодатель<br>Родители               |



## СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРУППОВЫХ ФОРМ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Таблица 2. Календарный план реализации проекта.

| № п/п                    | Мероприятие  | Начало                           | Окончание               | Ответственные  |
|--------------------------|--|----------------------------------|-------------------------|--|
| 1. Подготовительный этап |  |                                  |                         |  |
| 1.1                      | Разработка лекционного материала и алгоритмов практических манипуляций с учетом современных стандартов диагностики и оказания помощи   | Май 2018                         | Июнь 2020               | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей                         |
| 1.2                      | Разработка обучающего комплекса и распечатка информационной продукции, создание видеоматериалов  | Сентябрь 2018                    | Октябрь 2021            | Участники Школы VITA   |
| 1.3                      | Рецензирование материала у представителей практического здравоохранения  | Сентябрь 2018                    | Сентябрь 2021           | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей                         |
| 1.4                      | Размещение обучающего комплекса и видеоматериалов на сайте преподавателя и площадках видеохостингов  | Сентябрь 2018                    | Сентябрь 2021           | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей<br>Участники Школы VITA |
| 1.5                      | Подготовка обучающихся колледжа из группы студенческих инициатив, к проведению занятий, использованию манекенов, тренажеров, фантомов, с учетом соблюдения техники безопасности, согласно стандартам и/или алгоритмам. | Сентябрь 2018                    | Октябрь 2021            | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей                         |
| 2. Реализация проекта    |  |                                  |                         |  |
| 2.1                      | Проведение семинарско-практических занятий с применением каскадной технологии с использованием созданного обучающего комплекса (кейса).  | В течение учебного года          | В течение учебного года |  |
| 2.2                      | Участие в городских мероприятиях (выездные семинары-тренинги на базе практического здравоохранения, профориентационные ярмарки с применением профессиональных проб)  | По договоренности в течение года | Июль 2021г              | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей                         |
| 2.3                      | Публикация на сайте колледжа о проведенных мероприятиях  | В течение учебного года          | В течение учебного года | Участники Школы VITA   |
| 2.4                      | Подготовка обучающихся   | Январь                           | В течение               | Веретенникова  |



## СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРУППОВЫХ ФОРМ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |   |                      |                                |  |
|--|---|----------------------|--------------------------------|--|
|  | колледжа из группы студенческих инициатив, к проведению профессиональной пробы высокой реалистичности с использованием манекенов, тренажеров, фантомов, с учетом соблюдения техники безопасности, согласно стандартам и/или алгоритмам. | 2019                 | учебного года                  | С.Ю., преподаватель профессиональных модулей               |
| 2.5  | Анализ промежуточных результатов реализации проекта   | Июнь 2019            | В конце каждого учебного года. | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей |
| 3. Завершение проекта (промежуточные итоги, так как проект долгосрочный) |   |                      |                                |  |
| 3.1.   | Анализ результатов психологического тестирования студентов  | Начало учебного года | Конец учебного года            | Педагог-психолог   |
| 3.2.   | Анализ результатов посещаемости занятий и успеваемости (отчет бригадиров и старост по посещаемости, анализ отчета преподавателя по успеваемости)  | Начало учебного года | Конец учебного года            | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей |
| 3.3.   | Составление промежуточного отчета (проект долгосрочный)   | 31.08.2020           |                                | Веретенникова С.Ю., преподаватель профессиональных модулей |

### *Для реализации проекта необходимы следующие ресурсы:*

1. Кадровые. Ответственные специалисты колледжа и группа из 6-8 инициативных студентов, подготовленных к проведению семинарско-практических занятий и тренингов как в стенах колледжа, так и на сторонних площадках; к проведению компетентностных проб.

2. Методические. Обучающий комплекс (кейс), с использованием интерактивных технологий обучения (компетентностная проба). Симуляционное оборудование, расходные медицинские материалы (согласно смете расходов).

3. Финансовые. Затраты на печатную продукцию, на расходные медицинские материалы, транспортные расходы.

#### *Уникальность проекта.*

- Применение технологии каскадного обучения для подготовки студентов профессиональной образовательной организации.

- Обучение с учетом индивидуальных особенностей личности студента и конкретного места будущего трудоустройства.

- Закрепление полученных навыков на практике под руководством наставников.

- Внедрение компетентностной пробы с применением театрального грима, ссылка на ролик о подготовке к компетентностной пробе с применением грима <https://www.youtube.com/watch?v=ayskuW-0qG8&t=1s>.





Рис.6. Театральный грим при постановке «Госпиталь 1502»

*При реализации проекта необходимо учитывать риски, чтобы их минимизировать.*

Таблица 3. Риски при реализации проекта

|   |   |
|---|---|
| Желающих стать участниками кружка стало больше            | Уменьшение количества планируемых мероприятий                               |
| Заявок на проведение мероприятий больше чем планировалось | Износ оборудования  |
|   | Высокая занятость сотрудников и студентов, участников проекта               |
|   | Обучающийся, успешно прошедший обучение в колледже, не смог трудоустроиться |

Таблица 4. Смета расходов для реализации проекта

| № п/п  | Мероприятие   | Областной бюджет | Внебюджетные средства | Всего |
|--|---|------------------|-----------------------|-------|
| Функциональное направление «Проведение компетентностной пробы» |   |                  |                       |       |
| 1  | Робот-тренажер "Игорь-1.01" с беспроводным планшетным компьютером для проведения СЛР+ИВЛ, непрямого | 89200            | -                     | 89200 |



**СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРУППОВЫХ ФОРМ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

|   |  |        |       |        |
|---|--|--------|-------|--------|
|   | массажа сердца, наложения повязок, жгутов и шин, оказания первой помощи при различных производственных травмах (травмы, ожоги) |        |       |        |
| 2   | Устройство -маска с обратным клапаном для искусственной вентиляции легких разового использования Рот-устройство-рот.           | 3000   | -     | 3000   |
| 3   | Мешок Амбу (аппарат ручной дыхательный АДР1200)взрослый  | 2800   | -     | 2800   |
| 4   | Мешок Амбу (аппарат ручной дыхательный АДР1200)детский   | 2800   | -     | 2800   |
| 5   | Трубка эндотрахеальная «Комбитьюб» набор FR 41   | 4727   | -     | 4727   |
| 6   | Салфетки стерильные, 16x 14см, 10шт.   | 270    | -     | 270    |
| 7   | Бинт эласт с/р с застежками "Интекс" 5.0м x 8см уп.№1  | 14900  | -     | 14900  |
| 8   | Жгут кровоостанавливающий  | 90     | -     | 90     |
| 9   | Пинцет анатомический 150 x 2,5 мм нержавеющая медицинская сталь2 шт.   | 540    | -     | 540    |
| 10  | Турунды из бинта марлевого стерильного (7x14) 20 шт  | 640    | -     | 640    |
| 11  | Салфетки стерильные, 16x 14см, 10шт.   | 18     | -     | 18     |
| 12  | Фантом головы 2 шт   | 16200  | -     | 16200  |
| 13  | Набор "Имитаторы ранений и поражений" (состоит из 18 моделей, уложенных в кейс)  | 6995   | -     | 6995   |
| 14  | Фантом кисти руки с предплечьем для наложения и снятия швов, обработки ожогов и ран 2 шт                                       | 8000   | -     | 8000   |
| 15  | Шина лестничная Крамера для рук 8 шт   | 1200   | -     | 1200   |
| 16  | Шина лестничная Крамера для ног 10 шт  | 1500   | -     | 1500   |
| 17  | Фантом предплечья для внутривенных инъекций (накладка на руку) 1 шт.   | 1300   | -     | 1300   |
| 18  | Катетер периферический 10 шт.  | 250    | -     | 250    |
| 19  | Жгут для взятия венозной крови 1 шт.   | 80     | -     | 80     |
| 20  | Набор фельдшерский для скорой медицинской помощи НФСМП-«Мединт-М» в сумке СМУ-01   | 7800   | -     | 7800   |
| 21  | Кожный антисептик –спрей 4 шт.   | 400    | -     | 400    |
| 22  | Перчатки медицинские нестерильные 1 упаковка   | 400    | -     | 400    |
| 23  | Дефибриллятор-монитордля мест с большим скоплением людей 1 шт.   | 24000  | -     | 24000  |
| 24  | Манекен ребенка для ухода и отработки СЛР 1 шт.  | 7920   | -     | 7920   |
| 25  | Пульсоксиметр 2 шт.  | 3700   | -     | 3700   |
| <b>Функциональное направление « Сопровождение профориентационных мероприятий»</b> |  |        |       |        |
| 1   | Подготовка и распечатка буклетов, брошюр с алгоритмами манипуляций.  | -      | 20000 | 20000  |
| 2   | Транспортные расходы.  |        | 25000 | 25000  |
| 3   | ИТОГО  | 198870 | 45000 | 243870 |



Таблица 5. План коммуникаций

|  |  |
|--|--|
| Администрация колледжа.  | Утверждение паспорта проекта, представление промежуточного и итогового отчета, размещение материалов обучающего кейса на сервере колледжа. |
| Муниципальные и районные органы управления общим образованием. | Планирование и организация профориентационных мероприятий.   |
| Администрация ГБУЗ ТО «Областная больница №4».                 | Планирование и организация семинаров-тренингов на базе практического здравоохранения.  |
| Обучающиеся.   | Участие в образовательном процессе.  |
| Средства массовой информации.                                  | Реклама колледжа, освещение этапов реализации проекта.   |

Таблица 6. Результаты реализации проекта представлены за 2021-2022 учебный год

| п/п | Показатель   | Базовое значение | 2022 год |
|-----|--|------------------|----------|
| 1   | Число проведенных семинарско-практических занятий, тренингов (час).  | 90               | 210      |
| 2   | Число профориентационных мероприятий (шт.)   | 9                | 16       |
| 3   | Число семинаров-тренингов на базе практического здравоохранения (шт.)  | 6                | 21       |
| 4   | Число студентов, охваченных работой в рамках кружка (чел).   | 8                | 15       |
| 5   | Число студентов с повышенным потенциалом к выбранной медицинской специальности 31.02.01 (результат Профмедтест», отзывы практического здравоохранения: отрицательные и положительные) (%). | 45%              | 68%      |
| 6   | Число студентов, трудоустроенных на работу в практическое здравоохранение (%).   | 80%              | 85%      |

Медиа-карта продвижения проекта представлена публикациями в средствах массовой информации, на страницах социальных сетей и участиями в различных медийных мероприятиях.



## Карта медиа продвижения проекта

### 1. СМИ



Рис. 9. Средства массовой информации о реализации проекта по ссылке

Ссылки на интернет-ресурсы проекта:

1. Реализация технологии каскадного обучения в ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж» <https://veretennikova-vita.ru/vita/tehnologiya-kaskadnogo-obucheniya-studentov-gapou-to-ishimskij-meditsinskij-kolledzh/>.
2. Ссылка на промежуточный отчет о реализации проекта за 2019-2020 гг. <https://disk.yandex.ru/d/ZRhte50iy4hhdq>.
3. Ссылка на рекомендательное письмо о реализации проекта [https://disk.yandex.ru/i/F\\_a\\_50\\_tZJ8azQ](https://disk.yandex.ru/i/F_a_50_tZJ8azQ).
4. Презентация проекта «Школа молодого фельдшера ВИТА» <https://disk.yandex.ru/d/vmcc8xJ-QnP64g>.
5. Видеохостинг «YouTube»: [https://www.youtube.com/channel/UCLx\\_QisbDD7W57YcL8f2shg](https://www.youtube.com/channel/UCLx_QisbDD7W57YcL8f2shg)
6. Видеохостинг «RuTube»: <https://rutube.ru/channel/24698454/>
7. Сервис Яндекс Дзен: <https://dzen.ru/id/622ccf00cbc61a17d68dc815>
8. Социальная сеть ВКонтакте: <https://vk.com/club155256098>



Сборник лучших практик наставничества «Лучшие практики наставничества в профессиональном образовании» в рамках проекта «Творческая лаборатория»: сборник учебно-методических материалов/ Тюмень, 2023 - 53 с.

Серия «Творческая лаборатория МЦК» – Выпуск 9