



Кировское областное государственное
профессиональное образовательное
бюджетное учреждение
«Кировский медицинский колледж»



Роль наставничества в образовательной среде колледжа

**межрегиональная заочная
научно-практическая конференция**

ББК 74.2

ПР 68

**Печатается по решению Совета директоров
Приволжского федерального округа
Кировского областного государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения
«Кировский медицинский колледж»**

Материалы заочной научно-практической конференции Кировского медицинского колледжа представители администрации, преподаватели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы медицинских и фармацевтических образовательных учреждений Приволжского федерального округа; руководители медицинских организаций и работники практического здравоохранения и образования./Составители И.А. Валова, А.А.Бахвалова. - Киров: Кировский медицинский колледж, 2021. - 160 с.

Межрегиональная заочная научно-практическая конференция «Роль наставничества в образовательной среде колледжа» проводится по инициативе организационного комитета Кировского медицинского колледжа в соответствии с планом работы Совета директоров СМФОУ ПФО на 2020-2021 уч.г.

Цель Конференции - создание педагогического пространства для выявления и распространения педагогического опыта в области наставничества, повышения эффективности системы наставничества в ПОО.

*За предоставленную информацию несут ответственность авторы.
Материалы отпечатаны с оригиналов, предоставленных авторами.*

**«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ
КОЛЛЕДЖА»**

**ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СПО НА
ЗАНЯТИЯХ ИСТОРИИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Белопольская Виктория Автандиловна
Преподаватель*

*Аркадакский филиал ГАПОУ Саратовской области
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»*

В настоящее время инновация имеет огромное значение в процессе обучения. Для начала стоит разобраться, что такое «инновация». Инновация – нововведение, новшество, изменение, инновационная деятельность. Инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу инновация обозначает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности преподавателя и обучающегося.

Инновационная деятельность в своей наиболее полной развертке предполагает систему взаимосвязанных видов работ, совокупность которых обеспечивает появление действительных инноваций. А именно:

- научно-исследовательская деятельность, направленная на получение нового знания о том, как нечто может быть («открытие»), и о том, как нечто можно сделать («изобретение»);
- проектная деятельность, направленная на разработку особого, инструментально-технологического знания о том, как на основе научного знания в заданных условиях необходимо действовать, чтобы получилось то, что может или должно быть («инновационный проект»);

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

● образовательная деятельность, направленная на профессиональное развитие субъектов определенной практики, на формирование у каждого личного знания (опыта) о том, что и как они должны делать, чтобы инновационный проект воплотился в практике («реализация»).

Содержанием инновационного процесса является инновационная деятельность, т.е. деятельность по созданию, использованию и распространению новшеств. Инновационная деятельность предполагает включение преподавателя в процесс создания, освоения и использования педагогических новшеств в практике обучения и воспитания.

К инновационным технологиям относятся следующие виды (многие подходят для преподавателей истории):

1. Игровые технологии;
2. Личностно-ориентированное обучение;
3. Проектно-исследовательская технология;
4. Блочно-модульная технология.

Все эти технологии могут использоваться как отдельно, так и совместно друг с другом. Однако, совместно с каждой из них должна присутствовать такая технология как здоровье сберегающая. Смысл которой заключается в том, чтобы исключить негативное воздействие на здоровье ученика, связанное с процессом учебно-воспитательной работы. Что касается уроков истории намного интереснее обучающимся, когда эти занятия являются увлекательными, а не простыми лекциями. Дисциплина «История» сама по себе очень интересна и на её примере хорошо можно использовать все инновационные технологии, которые описаны выше.

Я бы хотела подробнее остановиться на игровой технологии.

Деловая игра (по Г.П. Щедровицкому) – это:

– педагогический метод моделирования различных управленческих и производственных ситуаций, имеющих целью обучение отдельных личностей и их групп принятию решения;

- особое отношение к окружающему миру;
- субъективная деятельность участников;
- социально заданный вид деятельности;
- особое содержание усвоения;
- социально-педагогическая «форма организации жизни»[1, с. 53].

Имитационная игра. На данных занятиях разыгрываются или имитируются события, деятельность конкретных людей в каких либо кабинетах. Например, приём на работу, деловое совещание, беседа. Помимо этого кроме сюжета события, в данной игре содержится описание данных событий и рассказывается, зачем нужны эти события.

Операционные игры. Они помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, методики написания сочинения, решения задач, ведения пропаганды и агитации. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс [2, с. 120].

Игры этого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные. Следующий вид-это исполнение ролей. К этому виду подойдёт урок-суд. В санной ситуации ребята разыгрывают поведение в зале суда, где присутствуют судья, адвокат, подсудимый и свидетели. Обучающимся данная игра интересна, так как они сами могут себя попробовать в той или иной роли.

Игра-театр. Не одно мероприятия не проходит без театральных действий. Данный вид позволяет детям познать не только себя и свои способности, но и окружающий мир. Инновационная направленность педагогической деятельности предполагает включение учителей в процесс создания, освоения и использования педагогических новшеств в практике обучения и воспитания, создание в школе определенной инновационной среды.

В настоящее время выбор технологии в образовании зависит от учебного заведения. Но я считаю, что если сам учитель будет подходить к своим занятиям с позиции, чем больше учеников заинтересовать, тем продуктивнее будет занятие. Например, преподаватели по истории, биологии, экологии и других предметов могут внедрять в свои занятия и игровую форму, например урок-суд над «Петром I». На этом уроке студенты рассматривают деятельность реформатора, при этом разделяются на 2 группы. Одна группа за Петра, вторая будет высказывать мне о том, что деятельность реформатора имела негативное влияние на историческую судьбу России. Каждая из групп готовит своё выступление на счёт деятельности данного человека.

Личностно-ориентированное обучение, говорит само за себя. Это обучение ориентировано на обучающегося. В этом типе обучения заслуживают одобрения такие его особенности, как уважение к личности ученика, внимание к его внутреннему миру и его неповторимости (субъектности), обучение, направленное на развитие личности ученика, оригинальное построение содержания и методов обучения, поиск новых форм и средств обучения.

Проектно-исследовательская технология заключается в том, что обучающиеся не получают информацию в готовом виде, а добывают её сами, используя дополнительные источники информации: литературу, Интернет. Именно такие технологии формируют прочные знания.

Блочно-модульная технология развивает познавательную активность и самостоятельность обучающихся на уроке, повышает сознательное отношение к учебе.

Наставничество—отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. В общем виде 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 компании, который:

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

1. помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
2. содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
3. участвует в оценке результатов их деятельности.

Наставник, с одной стороны, представляет интересы сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, — является ее представителем для сотрудника.

Как показывает опыт, дети больше заинтересованы, когда они сами берут инициативу в свои руки, а не просто пересказывают материал учебника. Однако нельзя останавливать своё внимание только на одном виде технологий. Преподаватель, как и дети должен развиваться, искать новые пути, чтобы заинтересовать каждого из обучающихся.

Из личного опыта обучающимся нравится во время игровая форма восприятия учебного материала. Кроме этого ребята любят высказывать своё отношение к той или иной проблеме, самостоятельно принимать решения.

Литература и интернет источник:

1. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Электронный ресурс] / Селевко Г.К.—Режим доступа: [http://stavcvr.ru/metodkopilka/Г.%20 %20%20%20%281%20том%29.pdf](http://stavcvr.ru/metodkopilka/Г.%20%20%20%20%281%20том%29.pdf)
2. Слостенин В.А., Исаева И.Ф., Шиянов Е.Н., Педагогика [Электронный ресурс] / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаева, Е.Н. Шиянов – Режим доступа: <http://sdo.mgaps.ru/books/K4/M6/file/1.pdf>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПОСРЕДСТВОМ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Бердникова Кристина Павловна
Преподаватель
ГБПОУ Самарской области «Губернский колледж г. Похвистнево»*

Проблема дефицита педагогических кадров существовала всегда. И она сохранится, поскольку подавляющее большинство молодых специалистов, приходящих в систему образования, сталкиваются с проблемой дефицита внимания или его минимизацией к организации процесса их профессиональной адаптации. Руководители образовательных организаций, кадровые службы не имеют отработанного механизма проведения адаптации по современным методам, поэтому возникает необходимость совершенствования данного процесса. С этой целью во многих образовательных организациях получил распространение метод профессиональной адаптации – наставничество, представляющий собой индивидуальную программу по сопровождению наставником молодого сотрудника в течение определенного периода.

Образовательная организация, заинтересованная в успешности профессиональной адаптации молодого специалиста и его закреплении на рабочем месте, должна иметь дорожную карту мероприятий, включающую в себя анализ факторов и показателей, влияющих на процесс адаптации, анализ проблем, с которыми могут столкнуться молодые педагоги в начале профессиональной деятельности.

В нашем образовательном учреждении такая дорожная карта была составлена по итогам практического исследования, в котором приняли участие 7 молодых специалистов в возрасте от 23 до 30 лет, стаж которых колеблется от 1 до 2 лет.

Практическое исследование состояло из применения нескольких методик и последующего анализа результатов.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Так, например, применение методики «Адаптивность» позволило определить, что 3 молодых специалиста нуждаются в помощи психолога, методиста, наставника, так как их склонность к нервно- психическим срывам могла отрицательно влиять на качество подготовки и проведение учебных занятий.

43% участников продемонстрировали низкий уровень коммуникативного потенциала, что могло найти отражение в появлении трудностей общения с коллегами, обучающимися. Иногда данный уровень свидетельствует о проблемах установления личных и деловых отношений; применительно к профессиональной сфере это выражается в низком уровне педагогического такта.

1 участник исследования испытывает трудности с определением «себя» и своего места в коллективе, что приводит к желанию не придавать значения общепринятым нормам и правилам.

Почти 50% из числа молодых специалистов обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Они обладают низкой эмоциональной устойчивостью, склонны к плаксивости.

На следующем этапе практического исследования нами была проведена оценка удовлетворенности трудом с помощью специального опросника. Анализ показателей удовлетворенности работой привел нас к выводам, свидетельствующим о том, что 30% участников не вполне удовлетворены своей профессиональной деятельностью и степенью слаженности действий с коллективом в процессе общения; оставшиеся участники исследования, 70%, не вполне удовлетворены взаимодействием с наставником.

Обобщая результаты проведенного практического исследования, нами был сделан вывод о том, что процесс профессиональной адаптации должен носить личностно-ориентированный характер, учитывать психологические особенности личности и условия организации данного процесса.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Для участников, имеющих проблемы в адаптации (удовлетворительный личностный адаптационный потенциал), нами была составлена дорожная карта, представляющая собой пошаговый план, нацеленный на коррекцию проблем.

Данный документ распределил зону ответственности в проведении адаптационных мероприятий между руководителем колледжа, заместителями директора и наставниками. Каждый из выше указанных специалистов ответственен за определенный этап адаптации молодого сотрудника в рамках своей компетенции. Общий контроль за процессом адаптации осуществляет руководитель, он же несет ответственность за соблюдение всех предусмотренных процедур адаптации.

Применение мероприятий дорожной карты значимо как для молодого сотрудника, так и для организации в целом, так как в неё включены мероприятия по видам и этапам адаптации: практические занятия с медицинским работником организации; еженедельные тренинги для снятия ситуативной и личностной тревожности и эмоционального напряжения, проводимые психологом; непосредственное консультирование руководителем образовательной организации или его заместителями по организационным вопросам, а также для создания личной поддержки; включение молодого сотрудника в разработку внеурочных мероприятий, проводимых публично; мероприятия, направленные на ликвидацию пробелов информационного характера (разработка информационного – методического комплекса, включающего в себя нормативно – правовую документацию, материалы по методической и воспитательной работе); мероприятия по вовлечению в процесс организации традиционных коллективных праздников; мероприятия по знакомству с процедурой повышения квалификации, программами переподготовки и стажировки.

План мероприятий по этапам адаптации условно разбит на 4 этапа и позволяет по необходимости индивидуально подбирать мероприятия, ориентированные на эффективное сопровождение молодого специалиста:

инструктаж по особенностям организации образовательной деятельности колледжа и системы управления, основным видам деятельности; ознакомление с особенностями формирования учебной нагрузки, оплатой труда; организации посещений занятий опытных педагогов с полным анализом применяемых образовательных технологий, посещение «Школы молодого педагога».

По итогам проведенных мероприятий молодому сотруднику предлагается составить аналитический отчет о собственной профессиональной деятельности с обязательным заполнением листа эффективности. Данный документ позволяет провести рефлекссию, определить самооценку, отметить основные проблемы и трудности адаптации.

Таким образом, подводя итог исследования проблемы, мы можем утверждать, что процесс адаптации является процессом управляемым, и его эффективность во многом зависит как от индивидуализации подхода при учете личностно-психологических особенностей молодого специалиста, так и от привлечения внимания к организации данного процесса в коллективе образовательной организации.

Возможное внедрение разработанных мероприятий в систему работы по адаптации молодых специалистов колледжа позволяет оптимизировать процесс формирования профессионально-адаптированного, компетентного педагога, способного само реализовать в собственной профессиональной деятельности. Мероприятия дорожной карты могут стать приложением к Локальным актам образовательных организаций, направленным на обеспечение эффективности процесса адаптации молодых специалистов и перспективы их профессионального роста и самосознания.

Литература:

1. «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273// СПС «КонсультантПлюс».

2. «О молодом специалисте в Самарской области»: Региональный закон Самарской области от 6.07.2015, № 75 – ГД//Консорциум Кодекс.
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации»: ТК РФ от 30.12.2001, № 197 (ред. от 12.11.2019)// СПС «КонсультантПлюс».
4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2012 - 330 с.
5. Алавердов А.Р. Управление персоналом в коммерческом банке/ А.Р. Алавердов. - М.: Соминтэк, 2017 – 360 с.
6. Берзон Н.И., Ковалев А. П. Акционерное общество: капитал, правовая база, управление: практическое пособие для экономистов и менеджеров/ Н.И. Берзон, А.П. Ковалев. — М.: Финстатинформ, 2014 – 157 с.
7. Бухалков М. И. Управление персоналом: учебник /М.И. Бухалков. – М.; ИНФРА, 2015 – 368 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Верешкина Ольга Игоревна
Начальник отдела по воспитательной работе, преподаватель
Голосова Любовь Андреевна
Социальный педагог, преподаватель
Колотова Юлия Валерьевна
Педагог-психолог, преподаватель
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»*

Наставничество в системе образования, в настоящее время, является его неотъемлемой частью. Опираясь на Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития

наставничества. Таким образом, в настоящее время, идет активный процесс по внедрению наставничества в систему образования.

В Кировской области наставничество организуется в целях решения двух основных задач, таких как: совершенствование системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказания им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации, а также работа со студентами для решения задач углубления профессионального образования и со старшеклассниками – для целей профориентации.

КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» является площадкой Института развития образования в Кировской области для реализации системы наставничества в образовательной среде.

Решение первой задачи, касающейся развития потенциала молодых специалистов реализуется через образованную в колледже «Школу молодого педагога». Для того, чтобы реализация данного направления проходила эффективно, за начинающими специалистами закрепляются опытные педагоги-наставники. Наставник оказывает организационную, методическую, психолого-педагогическую помощь молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми начинающий педагог встречается в профессиональной деятельности, поддерживает и способствует развитию его творческого потенциала.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы наставника. Наиболее эффективными формами взаимодействия являются: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализация и прочее, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

В данный момент в организации используется преимущественно традиционная модель наставничества, которая подразумевает взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение

определенного периода времени (3–6– 9–12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

В работе с молодыми педагогами помимо традиционных форм работы применяются новые модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, конкурсы, круглые столы, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в

образовательную, педагогическую среду. Уже с первых месяцев работы предлагается участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства. Творческая самореализация начинающего педагога – проходит красной нитью через всю совместную деятельность наставника и молодого учителя и должна приветствоваться и побуждаться с первых дней профессиональной деятельности.

Безусловным преимуществом наставничества является организация деятельности молодого специалиста без отрыва от основной работы, когда умело интегрируются необходимые формы, методы и техники, которые в качестве прогнозируемого результата послужат:

- адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре через разъяснение принципов деятельности всех структурных подразделений, а также через взаимопомощь и сотрудничество, предупреждение проблем межличностного характера;
- формированию у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании посредством демонстрации образцов поведения, подходов к организации педагогической деятельности и стиля общения наставника;
- привлечению молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- формированию у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности;
- повышению квалификации профессионального мастерства молодых педагогов и в целом всего педагогического коллектива;
- увеличение сплочения коллектива и следование общим целям и интересам;
- активному развитию личностно-ориентированных отношений между педагогами, что будет способствовать эффективной взаимопомощи, поддержке друг друга.

Здесь нужно отметить и взять во внимание тот факт: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Формирование в колледже такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов – это самое ценное приобретение для учебного заведения.

Постепенное включение в образовательный процесс сопровождается не только наставниками, но и опытными методистами. Выстраивается четкий план адаптации, становления и творческого развития. В процессе возникают своеобразные пары единомышленников-коллег. Постоянно оценивая результаты творческого тандема видно, что результаты от совместной работы появляются уже спустя несколько месяцев.

Форма наставничества «педагог-студент» реализует следующие направления работы:

1. Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории.

Урочная и внеурочная деятельность:

- консультации с наставником;
- образовательные, социальные проекты (школа Актива);
- конкурсы профессионального мастерства (WorldSkills)*
- сопровождение студента в написании различного вида работ;
- волонтерство.

2. Интеграция в профессиональное сообщество. Самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности;

3. Мотивация трудоустройства и профессионального роста;

4. Приглашение сторонних специалистов, готовых поделиться профессиональным опытом;

Ожидаемые результаты реализации данной программы:

- повышение вовлеченности студентов в образовательный процесс;
- растущая успеваемость студентов;
- расширение сферы интересов студента;
- уменьшение уровня личной тревожности студентов;
- понимание будущей профессиональной траектории;
- улучшение эмоционального состояния студентов при посещении образовательного учреждения;
- мотивация на высокую успеваемость.

С целью привлечения выпускников школ наставники-студенты проводят профориентационную работу: участвуют в ярмарках рабочих мест, представляют учебное заведение на спортивных соревнованиях между командами школ и колледжа. При проведении конкурсов профессионального мастерства наставники-студенты организуют внеконкурсное участие школьников-выпускников, проводят мастер-классы, профессиональные пробы. Старшеклассники наблюдают за работой наставников, а затем пробуют свои силы по выполнению трудовых операций. Студенты-наставники в дни открытых дверей являются экскурсоводами, знакомя школьников с учебными кабинетами, лабораториями колледжа и историей учебного заведения. Здесь же находятся работодатели-наставники медицинских учреждений, которые приглашают потенциальных студентов и их родителей заключить договора о целевом обучении, что в будущем поможет увеличить число подготовленных профессиональных медицинских работников.

В заключении хочется отметить, что педагогический опыт можно почерпнуть из учебников, методических рекомендаций, СМИ и других источников, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи

опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Литература:

1. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми: Материалы региональной научно-практической конференции. Сыктывкар: Управление государственной гражданской службы Республики Коми, 2014. 200 с.
2. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 164 с.
3. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - №3. - С. 4-18.

**НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПЛАНА РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИВОЛЖСКОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

*Викулина Виктория Александровна
Преподаватель*

*Потапова Ирина Николаевна
Преподаватель*

ГАПОУ «Орский медицинский колледж»

Сегодня, когда не только новые технологии молниеносно входят в нашу жизнь, но и наше мышление должно так же быстро меняться. Вместе с переменами в нашей жизни возникает необходимость другого подхода в системе образования.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Повышение качества подготовки педагогических работников профессионального образования - это приоритетная задача как для самого образовательного учреждения, так и для работодателя.

Во все времена к выпускнику предъявляют высокие требования, он должен быть не только готов к решению профессиональных задач и проблем, но и способен устроить свою дальнейшую жизнедеятельность и осваивать все новые и новые социальные роли.

Участвуя в мероприятиях плана работы совета директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных организаций Приволжского федерального округа, мы каждый раз стараемся привлечь к участию все больше и больше студентов, раскрыть потенциал почти каждого обучающегося.

Во внеурочное время в колледже организована проектная деятельность студентов, которая обеспечивает развитие интеллектуальных способностей, воспитывает нравственность, способна формировать у студентов человеческую мораль. Именно в проектной деятельности мы, как наставники в первую очередь, передаем навыки младшему поколению, студенты учатся работать в коллективе, состоящим не из их привычных групп, бригад, а сюда входят обучающиеся с разных курсов, специальностей, а подчас и разных отделений. И именно такая новая среда организованности обязывает быть наставниками, перед студентами младшего поколения.

Тем самым, не задумываясь, мы учим на своих подготовках к мероприятиям плана работы совета средних медицинских и фармацевтических образовательных организаций Приволжского федерального округа, взаимодействию разных ребят быть одним целым, соперничать и конкурировать между собой.

Организационно-подготовительный этап, который заключается в сборе пакета документов, и оказании консультативной помощи, сразу разграничивает ребят на тех, кто отдается полностью идее участия и нацелен на победу, и тех, кто сначала опосредовано, а потом «загорается». Именно на этом этапе после

отбора кандидатов для участия, нам, как наставникам, приходится прилагать все силы, все знания, весь накопленный практический опыт, как педагога, так и выходца из практического здравоохранения, чтобы именно «зажечь» ту искру у ребят, которые имеют огромный потенциал, но низкую заинтересованность.

После чего, вместе с наставниками, разрабатывается четкий план дальнейших действий.

На этапе контроля выполнения задуманного плана, организуется, наряду с комфортными условиями подготовки, материально-техническим оснащением, восполнение пробелов по необходимым для участия компетенциям, углубляется прорабатываемый вопрос и проблема. Это помогает наставникам намного шире взглянуть на свою будущую профессию.

И вот когда основная работа закончена, и заключительный этап разного рода участия требует выхода, это может быть статья, презентация, оформление буклета, написания сценария, и т.д., остается самое главное, самое трудное решение - какую работу представить. Зачастую обучающиеся настолько хорошо прорабатывают вопрос, что приходится и сокращать статьи, и урезать слайды, и выбирать из несколько отработанных студентами работ лучшую. Другой аспект участия носит проблемный характер, когда приходится выбирать из нескольких работ, отобрать для участия более выгодную для победы работу, по критериям представленным в положениях проводимых мероприятий.

Мы формируем профессиональную готовность к осуществлению обучающимися их будущей специальности, так как, выполнение любых видов предполагаемых работ для участия в конкурсах, олимпиадах способствуют как формированию заинтересованного отношения, так и применению знаний в практической деятельности. Конечно же, это занимает огромное время у нас как у наставников, но отдача при этом колоссальная и сиюминутная, так как оказывает положительное влияние сразу на все компоненты профессиональной готовности. Также не можем не заметить, что и мы параллельно учимся чему-то новому у своих обучающихся.

Если для участия применить полученные навыки, а также показать свое мастерство, то это сразу является примером для остальных. И естественно, сами того не замечая, вчерашние участники становятся своего рода наставниками для остальных.

Если же участие требует интегрированного участия как старшекурсников, так и «начинающих» студентов, то приходится применять приемы психолога, для знакомства, для обеспечения нормального эмоционального фона. После психологических приемов сплочения в микрогруппы участников подготовка проходит намного быстрее, веселее и плодотворнее. Студенты не боятся раскрываться на таких мини-тренингах, так как сами предъявляют желания познакомиться поближе и узнать интересы друг друга.

ПРОБЛЕМЫ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Гаджиханова Надежда Геннадьевна
Преподаватель
ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж
Св. Луки (Войно–Ясенецкого)»*

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция ряда исследователей, которые рассматривают понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому [4].

Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать высокие результаты наравне с опытным наставником. Обладание совершенно новыми профессиональными умениями является отличительной чертой

новичков от стажистов–наставников. К задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон – участников наставничества. Можно смело утверждать, что наставничество – форма управления развитием человеческих ресурсов образовательной организации, развивающая молодого педагога и наставника [5].

Наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно направлено на углубленное и всестороннее развитие знаний молодого специалиста в области предметной специализации и методики преподавания учебной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля [3].

При внедрении системы наставничества в образовательные учреждения неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки системы наставничества:

1. бессистемное внедрение наставничества влечет за собой формальный подход участников процесса [2]. Его причинами являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Важным является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника: непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, совместного посещения и анализа занятия и т.д., опосредованный – в виде публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т.д. [1, стр. 435];

2. плохая организация процесса, отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и

формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой подопечных, отсутствие четкой ответственности образовательного учреждения перед наставниками [2];

3. недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Успех обучения сотрудников с применением системы наставничества зависит от опыта и квалификации наставников;

4. неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества, например: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия [1, стр.437];

5. нерегулярность встреч наставника и подопечного может быть связана с разной учебной нагрузкой, личными обстоятельствами и т.д. В последующем это может привести к изменению мотивации у наставника или подопечного, к потере интереса к коммуникациям [3].

В качестве других ошибок процесса наставничества могут быть: следствие неправильной подготовки и мотивации наставников; отсутствие четкого плана, регламента и стандартов; отсутствие обратной связи между наставником и подопечным; «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками; наставник заставляет просто копировать свои действия без объяснения причин; отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника; некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы; нерегулярность или полное отсутствие контроля.

В качестве методических ошибок можно выделить: неправильно сформированный путь наставничества (ошибочная система или отсутствие системы критериев отбора наставников, требований к компетенциям, ошибки самой процедуры отбора); отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки (опыт работы преподавателем не менее 10 лет); неправильное позиционирование системы наставничества (непонимание сотрудниками ее задач, отсутствие позитивного восприятия и разделяемого видения, сопротивление изменениям); неправильное позиционирование наставника (между наставником и молодым специалистом должны быть отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате) [2].

Для комфортного взаимодействия в системе наставничества со стороны наставника необходимо: создать доверительную обстановку и внимательное отношение к молодому специалисту; нужно задавать вопросы по оцениванию результатов того или иного действия, не высказывая прежде собственных оценочных суждений; чтобы избежать перегрузки молодого специалиста замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов, нужно выделить ключевые вопросы и акцентировать внимание на них, не перегружая подопечного обилием разнородной информации [4].

В ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)» в 2018 году была создана рабочая группа, которая разработала положение о наставничестве. Наставничество для нашего колледжа имеет огромное значение, поскольку нашими преподавателями являются не только педагогические работники, но и опытные медицинские специалисты. Чаще всего медицинские сотрудники не имеют педагогического образования. Медицинским работникам просто необходимы наставники–педагоги. Сохраняя лучшие традиции наставничества, мы реализуем практику взаимодействия внутренних и внешних наставников. При взаимодействии «преподаватель–медик» идет взаимное наставничество: преподаватели специальных дисциплин

пополняют свои знания об интенсивном развитии инновационных технологий в здравоохранении, медики получают знания из области педагогики.

В ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)» наблюдается большой приток новых сотрудников, недавно окончивших педагогический институт. Для оказания методической и психологической помощи начинающим преподавателям в период их адаптации в колледже, а также как составная часть системы повышения квалификации молодых педагогов в 2018 году создана Школа начинающего преподавателя. На сайте колледжа расположено положение о Школе молодого преподавателя, где освещены основные направления ее работы. Повышению квалификации начинающих специалистов способствуют различные мероприятия, проводимые в колледже: открытые занятия, внеаудиторные мероприятия, заседания педагогического совета, заседания Методического объединения классных руководителей и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых преподавателей и опытных медицинских работников через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать [4].

Литература и интернет источник:

1. Тулякова, В.В. Риски организации наставничества в школе / В.В.Тулякова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. –2020. – № 24 (314). – С. 435-437. – URL: <https://moluch.ru/archive/314/71698/>
2. <https://donskih.ru/2017/01/problemy-pri-vnedrenii-nastavnichestva/>
3. <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html>
4. <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2013/08/21/plyusy-i-minusy-nastavnichestva>
5. <https://infourok.ru/rol-nastavnichestva-problemy-i-rezultativnost-4196537.html>

**РОЛЬ ПЕДАГОГА – ТЬЮТОРА В ИННОВАЦИОННОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

Гуссамова Регина Илдаровна

Преподаватель

ГАПОУ «Альметьевский медицинский колледж»

***«Только личность может воздействовать на личность,
только характером можно воспитать характер!..»***

К.Д. Ушинский

Профессия педагога - это род трудовой деятельности, основанный на специальных знаниях по передаче социального опыта новым поколениям людей, по воспитанию личности человека. В настоящее время общество предъявляет очень высокие требования к педагогам образовательного учреждения, исходя из которых учитель должен строить образовательный процесс так, чтобы максимально развить личность обучающегося, раскрыть его таланты, также сформировать ключевые компетенции. Вследствие этого меняется представление о роли учителя. Новая педагогическая задача требует поиска новых форм и средств её решения.

Педагогическая профессия требует постоянного перевоплощения во всей многогранности внутрипрофессиональных ролевых границ – учителя-предметника, учителя-наставника, классного руководителя-куратора [1, стр.94].

На современном этапе широкое распространение получило понятие «тьютор». Тьютор (англ. tutor — наставник, преподаватель), который в системе открытого образования является важнейшим системообразующим компонентом, выполняя роль преподавателя, консультанта, методиста и наставника.

Актуальные роли тьютора – дидактические, организационные, лидерские. Тьютор - не тот, кто передает знание, пусть даже добытое в результате самообразования, но тот, кто передает опыт Учения. Вот и получается, что быть тьютором в рамках какого-либо предмета можно только в том случае, если вы сами продолжаете находиться в позиции изучающего (а не знающего), изучающего не методику преподавания, а сам предмет и изучающего - самостоятельно и для себя. Деятельность тьютора связана с целенаправленным развитием познавательной самостоятельности обучающихся. Это обстоятельство требует освоения управленческой функции, которая включает следующие конкретные действия:

- определение цели собственной деятельности и деятельности обучающихся;
- наблюдение за ходом деятельности обучающихся;
- оценку соответствия хода познавательной деятельности обучающихся желаемому облику этой деятельности;
- оценку результатов взаимодействия тьютор – обучающийся и учебного процесса в целом;
- разработку решений по изменению деятельности обучающихся;
- реализацию решений по изменению и стимулированию познавательной деятельности обучающихся;

-корректировку собственной деятельности, а также деятельности обучающихся путем осуществления необходимых регулятивных действий, способных изменить ситуацию, ликвидировать нежелательные отклонения от направления обучения.

К отношениям тьютора с обучающимися подходит понятие «роли». Роль - это проекция некоего отношения. Характеристика хотя бы одной роли тотчас же восстанавливает представление обо всех отношениях. Отношения с обучающимися уже предполагают исполнение некой роли. В средневековых университетах тьютор выполнял наставническую роль по отношению к менее опытным обучающимся, ориентируя свою деятельность на определенный тип духовной практики. Далее в университетах следующей формации, ориентированных на научную, а не на теологическую картину мира, тьютор превращается в ассистента, и его роль сужается до локально-методической. Наконец, сегодняшние университеты нового типа, определяемые как проектно-исследовательские, выделяют в качестве главной ценности образования умение работать с управляемым будущим. Успешный тьюторинг — трудная задача. Выделяют следующие качества хороших тьюторов:

- отличное знание предмета
- хорошие общие навыки преподавания
- хорошие коммуникативные и социальные навыки
- организованность, гибкость, терпение
- способность мотивировать/воодушевлять
- приверженность программе и студентам

Таким образом, с учетом современных реалий и уровнем информационных технологий, широкое распространение во всем мире идей развивающего обучения, личностно ориентированного образования, контекстного и модульного обучения актуализировало потребность в пересмотре представлений о содержании педагогической деятельности и появлении новых позиций и ролей педагога [2, стр.304]. Роль педагога- наставника кардинально

меняется: от передачи знания к функции тренера по адаптации естественной способности личности продуктивно оперировать знаниями. Выбирая формы работы, педагог-наставник должен постоянно помнить показатели «пирамиды учения»: наименьших результатов можно достичь при условиях пассивного обучения, а наибольших при использовании интерактивных методов.

Литература:

1. Григорьева Л.А. Педагогическая профессия и ее роль в современном обществе // Роль и место информационных технологий в современной науке: сб. стат. МНПК, Магнитогорск, 28 декабря 2017г.199с.
2. Тряпицына А.П. Педагогика: учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. -СПб.: Питер, 2013. -С.304

**РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА-
ПЕДАГОГА**

*Дементьева Ольга Сергеевна
Преподаватель*

*Кадулина Татьяна Станиславовна
Преподаватель*

ГАПОУ «Орский медицинский колледж»

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его социальной и профессиональной позиции. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в профессиональных учреждениях молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные преподаватели, а обучающиеся и их родители (законные представители) или лица, их заменяющие, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптация в педагогическом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Наставничество – это метод адаптации к профессии, осуществляющийся на любом этапе профессиональной карьеры:

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в сфере практической деятельности педагога;
- это эффективная форма профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс, управляет им, используя дополнительно различные методы обучения.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие решения.

В ГАПОУ «Орский медицинский колледж» существует Школа молодого специалиста, целью деятельности которой как аз таки и является профессиональное становление педагога. За каждым начинающим педагогом закрепляется наставник – преподаватель, имеющий высшую квалификационную категорию и имеющий педагогическое образование.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Возникает жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем

месте и повысить его профессиональную компетентность. Программа Школы молодого специалиста рассчитана на два года. Первый год обучения направлен на психологическую адаптацию молодого педагога, а также вхождение в особенности деятельности образовательной организации именно медицинского профиля.

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является - его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Мы считаем, что необходимо обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

- инструктирование по правилам пользования техническими средствами обучения, технике безопасности – возможности использования в практической деятельности;

- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;

- использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды;

- знакомство с электронными образовательными ресурсами;

- ИКТ - компетентности преподавателя.

Обеспечить поддержку молодого специалиста в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

- разработки программы собственного профессионального роста;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- подготовку к первичному повышению квалификации;

- освоения инновационных тенденций в педагогике и образовании;

- подготовки к предстоящей аттестации на соответствие или повышение категории.

Для молодого специалиста большую эффективность имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы:

- психологические тренинги,

- творческие лаборатории,

- психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы,

- «мозговые штурмы»,

- разработка и презентация уроков,

- презентация себя как педагога, классного руководителя,

- защита творческих работ,

- передача педагогического опыта от поколения к поколению.

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего преподавателя – молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он ощущает, чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами образовательного учреждения (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

Принимая обязанности наставника, приобретает ряд преимуществ:

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить перспективы в сфере моей педагогической деятельности;
- при осуществлении функций наставника, вносится вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, наставник получает удовольствие от общения с молодым специалистом;
- наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию – это становится его кредо;
- выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры педагога, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия в педагогическом коллективе образовательного учреждения;
- поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, то наставники могут не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и

умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА «ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ-ПУТЬ К
ЗДОРОВОМУ СЕРДЦУ!» СТУДЕНТАМИ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

*Денисова Людмила Васильевна
Преподаватель
ГБПОУ Республики Мордовия
«Краснослободский медицинский колледж»*

Развитие творческих способностей студентов, их активное участие в научно-исследовательской, проектной, поисковой работе являются условиями формирования их личностной готовности овладеть профессией, а также сменить ее в случае необходимости.

Среди многообразия современных образовательных технологий, отвечающих требованиям ФГОС СПО, особая роль отводится технологии проектного обучения. Проектное обучение позволяет формировать не только учебную мотивацию студентов, но и их общие и профессиональные компетенции, что позволит им в дальнейшем самостоятельно приобретать знания для решения практических задач. [1,с.119]

Наибольшие возможности для развития исследовательских навыков и формирования коммуникативных компетенций дает студентам Краснослободского медицинского колледжа участие в работе терапевтического кружка, которая включает в качестве обязательных компонентов исследовательскую и проектную деятельность. Она направлена на изучение заболеваемости и профилактику заболеваний при проведении санитарно-просветительной работы как с пациентами, так и различными группами

населения. Одним из таких проектов был проект «Здоровый образ жизни – путь к здоровому сердцу!». Тема профилактики сердечно-сосудистых заболеваний выбрана не случайно. Они являются одной из основных причин инвалидизации и смертности во всем мире. После проведенного студентами исследования структуры заболеваемости в Мордовии выяснилось, что сердечно-сосудистые заболевания в республике, в том числе и Краснослободском районе лидируют. Сосудистые катастрофы (инфаркты, инсульты) происходят нередко у мужчин и женщин трудоспособного возраста. Рост заболеваний сердца и сосудов связывают с такими факторами, как изменение ритма жизни и увеличение эмоциональной напряженности, изменение характера работы и питания, резкое ограничение физической активности. В итоге была обозначена проблема и вытекающее из нее противоречие: между необходимостью профилактики, основным направлением в реализации национальных проектов, и недостаточным освещением этих вопросов в средствах массовой информации, отсутствием в городе Краснослободске функционирующей «Школы здоровья». Тема профилактики сердечно-сосудистых заболеваний стала особенно актуальной в преддверии Всемирного Дня Здоровья. Возникло желание привлечь к активной санитарно-просветительной работе членов терапевтического кружка и провести ее среди молодежи и трудоспособного населения города. Отношение к проблеме здоровья населения выразилась в формулировке темы мероприятия: «Здоровый образ жизни – путь к здоровому сердцу!». Студенты предложили провести акцию в образовательных школах и организациях города с представлением аудиториям созданных наглядных информационных материалов профилактической направленности.

Была выдвинута гипотеза: если создать информационно-наглядный материал по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний и провести мероприятия среди школьников и взрослого населения, то можно предупредить рост заболеваемости.

Определены цели и задачи проекта:

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

-систематизировать и расширить знания студентов по теме профилактики сердечно-сосудистых заболеваний;

-провести санитарно-просветительную работу по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний среди населения;

-мотивировать население к здоровому образу жизни;

-формирование профессиональных и общих компетенций;

-проанализировать сердечно-сосудистую заболеваемость;

-подготовить наглядно-информационные материалы: презентации, памятки, санбюллетени;

-вовлечь студентов в волонтерскую акцию по формированию ЗОЖ и профилактике сердечно-сосудистых заболеваний.

С помощью данных руководителем методических рекомендаций составлены алгоритм и план подготовки проекта.

1.Определение источников информации:

-ресурсы библиотеки;

-ресурсы сети интернета;

-личный опыт студентов, проводивших ранее санитарно-просветительную работу с населением.

2.Выбор метода выполнения проекта: исследовательская, творческая, самостоятельная деятельность студентов, организованная в группах.

3.Форма представления отчета по проекту:

-мультимедийная презентация с названием «Здоровый образ жизни – путь к здоровому сердцу!»

-анализ вовлечения студентов в волонтерское движение.

4.Распределение обязанностей между участниками проекта.

Определены творческие группы участников, где распределены функциональные обязанности каждого в зависимости от содержания задач.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Студенты начинают самостоятельный сбор информации по теме проекта, а преподаватель корректирует их информационную, исследовательскую, практико-ориентированную работу.

Группа поиска информации:

изучает литературу по теме «Сердечно-сосудистые заболевания и их профилактика»;

- представляет рефераты по данным темам.
- Социологическая группа:
- изучает социологические факторы, актуализирующие проблемы профилактики сердечно-сосудистых заболеваний;
- представляет материал в форме реферата.

Аналитическая группа:

- проводит анализ социологических факторов, формулирует проблемы, связанные профилактикой сердечно-сосудистых заболеваний.
- проводит анализ результативности проекта.
- представляет анализ в виде отчета.

Группа архитекторов проекта:

- создает макет презентаций по теме проекта.
- подбирает материал для санбюллетеней и памяток.
- подбирает наглядный информационный материал.
- создает презентации.
- создает памятки.

После группового обсуждения студенты начали работу по реализации проекта. Они обменивались собранной информацией с демонстрацией результатов работы, обсуждали и оценивали выдвинутые идеи. Все участники проекта под руководством преподавателя принимали участие в оценке созданного продукта. Проводились репетиции, оценивалась готовность проекта к реализации. Были намечены дата акции и места проведения:

Краснослободская СОШ №1, «Мордовская энергосбытовая компания», «ЭТУС», «УПФ России», «Краснослободский молокозавод».

При проведении акции студенты с помощью созданных презентаций, электронных санбюллетеней, памяток информировали школьников и работников организаций о причинах, осложнениях сердечно-сосудистых заболеваний и мерах их профилактики. Общаясь с аудиториями, они мотивировали слушателей к ведению здорового образа жизни. В конце мероприятия члены терапевтического кружка раздали памятки, пожелали всем быть здоровыми.

Проект закончился самооценкой своей деятельности, рефлексией. Будущие медицинские работники получили ценный практический опыт пропаганды здорового образа жизни, освоили профессиональные и общие компетенции по проведению санитарно-просветительной работы с населением. Создан разнообразный наглядно-информационный материал, который они могут использовать как на занятиях при работе с пациентами, так и в своей будущей профессиональной деятельности. Цели проекта достигнуты. Благодарность районного кардиолога больницы за помощь в проведении санитарно-просветительной работы по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний среди населения повысила самооценку студентов и мотивировала их к созданию и реализации новых проектов.

Литература:

1. Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу «Среднее профессиональное образование» №7' 2017 – с. 119

СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Жукова Елена Геннадьевна
Преподаватель

ОГБПОУ «Карсунский медицинский техникум имени В.В. Тихомирова»

В числе эффективных способов повышения качества образования, немаловажное место отводится развитию педагогического наставничества.

Наставничество возникло в связи с потребностями общества в инструментах воспитания растущего человека и подразумевало процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, способ взаимоотношений между педагогом и обучающимся. Оно было присуще всем формам обучения и системам образования. Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции [4, стр.21].

«Наставники — это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал» [1, стр. 24]. Поэтому, наставничество необходимо рассматривать как целенаправленный, педагогически организованный процесс в работе с молодежью и как эффективную форму социально-педагогической деятельности, в которой реализуется личностно-индивидуальный подход [2,стр.14], способствующий их творческой и профессиональной реализации.

Актуальность внедрения наставничества в воспитательный процесс несомненна, особенно в области социального формирования обучающихся, связанной с их адаптацией к условиям жизни. Это показывает и статистика правонарушений среди подростков, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Элементы наставничества присутствуют в разных сферах жизни, на любых ее этапах, где взрослые взаимодействуют с подростками, а также

успевающие обучающиеся взаимодействуют с отстающими. Такое взаимодействие характеризуется своеобразными психологическими механизмами «подражания» и «социального взросления», преемственностью в различных объединениях.

Организация шефства успевающих над отстающими – это также работа студенческого самоуправления на уровне группы. В результате шефской деятельности у ребят формируются навыки самоорганизации, воспитывается требовательность к себе, они получают опыт социальной активности и возможность самореализации в новом для себя деле. Особая роль в организации шефства отводится педагогу-наставнику. Как куратор шефов, он помогает обучающимся выстроить работу с учетом индивидуальных особенностей подшефных. Координирует работу и оказывает активную помощь в реализации поставленных задач шефской деятельности [4, стр.12]. Наставничество в процессе шефской работы рассматривается как социально значимая деятельность обучающихся, способствующая формированию активной социально-нравственной позиции, ответственного отношения к жизни.

Важно отметить взаимосвязь наставничества, с основами традиционного воспитания, которое создается в результате совместной деятельности и предполагает выход за пределы коммуникации с обучающимися на социокультурное взаимодействие поколений. Иначе говоря, обучающийся - не только объект обучения и воспитания, а непосредственный участник, оказывающий воздействие на процесс обмена опытом и знаниями [3, стр. 69].

Наставничество базируется не просто на передаче опыта и разовой помощи, необходимо постоянно взаимодействовать с обучающимся, принимая участие в его жизни с целью раскрытия его интеллектуального и творческого потенциала. Педагог-наставник поддерживает инициативу обучающегося в нужном направлении и обеспечивает приоритет его деятельности по отношению к собственной.

На передний план выходит цель индивидуальной или коллективной деятельности обучающихся, критерии, по которым педагог оценивает подопечного, определены заранее и разделяются обучающимися. И в этом обучающемся максимально помогут отношения с педагогом-наставником, построенные на взаимном интересе и ценностно-ориентированной ситуации обоих субъектов педагогического взаимодействия.

Данный подход дает возможность четко определить цели совместной работы над образовавшимися проблемами, предложить пути решения стоящих перед обучающимся задач.

Особое значение приобретает наставничество обучающийся на муниципальном уровне через волонтерское движение. Современная социально-значимая деятельность подростков-волонтеров сегодня признана как «тренд современного наставничества в России» [5, стр. 87]. Наставничество как вид волонтерской (добровольческой) деятельности заключается в том, что это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды [4, стр. 5]. Волонтеры демонстрируют примеры здорового и позитивного жизненного стиля, активной жизненной позиции. Большое значение имеет сопровождение и координация деятельности подростков-волонтеров со стороны педагогов. Педагоги не только создают необходимые условия для развития подростковой добровольческой деятельности, но и сами активно участвуют во всех «волонтерских начинаниях», являясь для них примером, образцом.

Оказывая помощь, наставники-волонтеры становятся более уверенными в себе, повышая свою самооценку, приобретают новые навыки. Закладывают новые социальные отношения. Кроме того, это дает возможность заложить в свой образ жизни ценности и привычки, которые необходимы человеку, чтобы вести здоровую, насыщенную, продуктивную жизнь.

К показателям оценки эффективности работы педагога - наставника можно отнести:

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

- повышение уровня успеваемости обучающегося;
- отсутствие ситуаций приводящих к конфликтам;
- повышение социальной активности;
- улучшение качества знаний подопечного.

Достичь желаемого результата возможно лишь в случае совпадения особенностей развития личности обучающегося с ее внутренними побуждениями. В воспитательной работе наставнику важно уметь привести внешнее воздействие в соответствие с особенностями личности.

Подводя итог, можно отметить, что при грамотном подходе к наставничеству будут и максимально положительные результаты, достигнуто эмоциональное и духовное оздоровление обучающихся; несомненный профессиональный рост, как подопечного, так и наставника. Система наставничества способствует разработке и внедрению новых эффективных форм и средств социального воспитания.

Важно отметить, что наставничество это универсальная форма социального партнерства она может использоваться на любом этапе жизни человека. Чем грамотнее этот процесс будет включен в воспитательную деятельность, тем результативней будет происходить адаптация к любой другой форме социального партнерства.

Таким образом, можно утверждать, что развитие различных способов наставничества как педагогического явления сегодня объективно необходимо в современном образовании, востребовано педагогами. Современный педагог заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества. Происходит обогащение таких форм наставничества, как тьюторство, коллективное взаимодействие успевающих и отстающих обучающихся, волонтерство и добровольчество.

Литература и интернет источник:

1. Ковалева Н.В., Деткова И.В., Леонтьева А.В. и др. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «группы риска»: сборник

научно-методических материалов / Под редакцией Е.Н. Панченко. — М.: Майкоп, 2006.

2. Ковалева Т.М. Оформление новой профессии тьютора в российском образовании [Электронный ресурс]. URL: https://vo.hse.ru/data/2013/10/21/1279392860/VO2_11%20Kovaleva.pdf

3. Минина Е.В., Чехомова О.С. «Наставничество как индивидуальная форма работы социального педагога с несовершеннолетними правонарушителями»/ «Использование психолого-педагогического наследия А.С. Макаренко в работе современного социального педагога» Труды первых студенческих педагогических чтений в РГППУ. Екатеринбург, 3 марта 2004 г.

4. Методические рекомендации для организации работы наставника [Электронный ресурс] // ГБОУ СПО Армавирский медицинский колледж. Режим доступа: [http:// www.mkarm.ru/](http://www.mkarm.ru/) (дата обращения: 09.02.2021)

5. «Основы социального наставничества»: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В – д.п.с.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014 г. – 127

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
НАСТАВНИКА С НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГОМ

Иванова Оксана Рудольфовна

Преподаватель

Тюкова Ольга Александровна

Преподаватель

БПОУ «Чебоксарский медицинский колледж» МЗ Чувашии

Наставник (консультант) – активный, опытный педагог, профессионально успешный человек, занимающийся общественной работой. Он проводит систематическую работу с группой молодых специалистов и начинающих педагогов, осуществляет тесное сотрудничество.

Консультант не учит, как что-либо делать. Он создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели.

Наставник (предметник) – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью.

Основные задачи в рамках наставничества:

-способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

-показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;

-развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;

-ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;

-привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении;

-ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Организация работы наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

Основные принципы формирования системы наставничества:

- добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- морально-психологический контакт наставника и подшефного;

- личный положительный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого специалиста;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плана работы методического объединения учителей информатики;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

Выбор **формы работы** наставником начинается с вводного собеседования, молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя, или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Сопровождая адаптацию молодого педагога, он применяет наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Для осуществления **системности** в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

-глубокое изучение и освоение молодым специалистом школьной программы, требований к современному уроку; научной и методической литературы по предмету;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

-овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; овладение современных требований к внеурочной работе по предмету;

-изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, выполняются следующие **функции**:

-определение методики обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;

-проверка усилия подшефного, дать нужные советы и рекомендации, необходимую литературу;

-привлечь молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации;

-обучить составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;

-ознакомить с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающимися, с правилами безопасности в кабинетах;

-посетить уроки, занятия, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводить их анализ;

-выносить на обсуждение на заседаниях МО и «Школы молодого учителя» педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчёте: молодой специалист отмечает выполненные им виды работы; наставник даёт краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

На основе отчёта проходит обсуждение с молодым специалистом об особенностях его профессиональной деятельности, и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества стабильные.

При завершении периода становления составляется заключение, в котором определяется эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Литература и интернет источник:

1. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО- № 4 2010 — с 87–99;
2. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала — Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П.Ершова — 2006, с.109;
3. Вершловский С. Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 2003, с. 210;
4. Русалинова А. А. Руководство профессиональным становлением молодых учителей: Сб., научных трудов / Под редакцией С. Г. Вершловского. М.: АПН СССР, 1998, — 80 с.;
5. Осашина О. Ю. Деятельность руководства школы по адаптации молодых учителей // Молодой ученый. — 2016. — №17. — С. 144-147. — URL <https://moluch.ru/archive/121/33412/> (дата обращения: 23.10.2018)

6. Профессия — учитель: Беседы с молодыми учителями.- М.: «Педагогика», 2001.-104с.;

7. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26995/>

ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В СРЕДЕ СТУДЕНТОВ МЛАДШИХ КУРСОВ

Илларионова Анна Фёдоровна

Преподаватель

Казанского медицинского колледжа, г. Казань

ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

Организация и совершенствование системы непрерывного образования учащейся молодежи невозможно без целостного понимания психической и познавательной деятельности учащегося и глубокого изучения психофизиологических детерминант развития психики на всех ступенях обучения [1, стр.5]. Период ранней юности является началом взросления. И, поскольку этот период весьма сложный, важно уметь правильно разбираться в психологии студентов младших курсов. Более того, и педагоги, и родители должны знать, каким образом эти возрастные особенности могут влиять на весь учебный процесс.

Во время взросления человек, как правило, склонен переживать особенные эмоции и переживания. Внутри происходит ряд личностных изменений, которые, так или иначе, имеют определенные выражения. Происходят глубокие изменения в структуре нравственности, мировоззрения. Резко меняются отношения, направленные на общение со сверстниками и взрослыми. Возрастные особенности младших курсов также характеризуются

тем, что наступает период самоопределения. Все чаще человек начинает задаваться вопросами о будущем, задумывается о действительном интересе к выбранной профессии. Происходит некоторый внутренний выбор, который направлен на будущие перспективы. В.А. Никитин [7, стр.5] и В.С. Ильин [4, стр.5] доказывают, что от скорости адаптации к новым условиям зависят качество образовательных процессов и восстановление психического здоровья студентов.

Такие внутренние поиски могут иметь как бурное выражение, так и более мягкую форму. Большинство младшекурсников склонны действовать импульсивно и эмоционально, но, вместе с тем, существуют и такие, кто способен спокойно и без особых поведенческих изменений переносить этот переломный момент и с такой же легкостью вступать в новый мир и новые отношения.

Психологические особенности младшекурсников могут также выражаться в некотором противоречии и резкой смене настроений. Например, чрезмерная настойчивость и целеустремленность может резко сменяться безразличием и апатией, слишком большая тяга к общению может перейти в потребность уединиться, склонность к романтике может смениться цинизмом, нежность и чуткость в отношении - перейти в жестокость. Подобных примеров огромное множество - все зависит от характера личности.

Согласно Б.Г. Ананьеву к 17 годам студент полностью формирует навыки самостоятельной работы [2, стр.5]. Однако особенности младших курсов заключают в себе то, что умственная деятельность, которой они занимаются, зачастую склонна иметь неустойчивый характер. В этом вопросе, конечно, должны оказывать определенную поддержку и стараться направлять студентов педагоги и родители. Младшие курсы по сути, являются такими же детьми, которые нуждаются в особом отношении и наставничестве. Порой, заявляя о своей ранней взрослости, внутренне они склонны чувствовать такую же, как и в

раннем возрасте, потребность в покровительстве более опытных и мудрых людей.

Познание мира студентами младших курсов происходит в более глубокой форме. Студенты достигают возраста, когда появляется жажда найти ответы на все вопросы, связанные с моралью. Им хочется разобраться самим во всех проблемах. Такие поиски скорее носят социальный характер. Именно благодаря этим внутренним порывам и поискам они могут оказывать огромное влияние на учебный процесс. Появляется повышенный интерес к познанию и самоанализу, высказываниям своих точек зрения. Так, в рамках учебного процесса в колледже, у студента появляется возможность наблюдать за тем, какая сфера жизни его более интересует и, благодаря этому, сможет понять, куда следует направлять большее количество умственных ресурсов. Важным здесь является доказанное Л.С. Выготским [3, стр.5] следование процессов развития за процессом обучения.

Психология младшекурсника, как было упомянуто ранее, может содержать в себе постоянные метания, а также непостоянство в интересах и действиях. Чтобы оказать в нужный момент помощь студенту, необходимо правильное руководство. Наставникам для этого нужно постараться тщательно наблюдать за тем, что за личность может скрываться за порой противоречивыми поступками. Следует как можно больше внимания оказывать проблемам и переживаниям ребенка, особенно, если это касается его интересов в определенной области. Иногда студенту свойственно заблуждаться и идти на поводу каких-то внешних факторов, к которым он также очень чувствителен. Поэтому задача наставников - указать ему на его личностный рост, а также на качества и возможности его индивидуальности, о которых он, возможно, еще не подозревает. Опять же, здесь необходимо руководствоваться только реальными преимуществами, которыми может обладать студент, так как зачастую можно встретить чрезмерное проявление фантазии в области соизмерения своих планов и возможностей, что оказывает на дальнейшие

проявления не всегда положительный результат. Согласно работам З.И. Калмыковой [5, стр.5], Н.С. Лейтеса [6, стр.5], Б.М. Теплова [8, стр.5] и др., без направленных педагогических воздействий познавательная активность может не перейти в систематическую деятельность, снижается обучаемость, продуктивность мышления, мотивация студентов.

Стоит из всего вышесказанного подвести некоторый итог о том, что основной психологической особенностью студента младших курсов является поиск себя и своего жизненного пути, который имеет выражение во все внешние сферы его деятельности. Студент учится быть взрослым и находит для себя более удобные и близкие его индивидуальности способы выражения. Что касается наставничества, то без должного наблюдения и изучения личности ребенка велика вероятность чрезмерного вмешательства в его развитие, что может спровоцировать запутывание в его уже существующих проблемах. Стоит отметить, что каждая индивидуальность склонна проявляться именно в те моменты, когда этому не мешают никакие внешние факторы. Поэтому основная задача наставников - постараться оградить и защитить студента от такого влияния и дать ему почувствовать уверенность в своих способностях.

Литература:

1. *Ананьев Б.Г.* К психофизиологии студенческого возраста // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы / Под ред. Б.Г. Ананьева, Н.В. Кузьминой. Л.: ЛГУ, 1974. — С. 3—15.
2. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. М. : Наука, 1977.
3. *Выготский Л.С.* Собр. соч. в 6 т. / Под ред. А.М. Матюшкина. М.: Педагогика, 1982—1984. — Т. 3. — С. 673.
4. *Ильин В.С.* О повышении системности в педагогической подготовке студентов к работе в школе // Современные задачи общеобразовательной

школы и проблемы подготовки педагогических кадров: Сб. науч. тр. АПН СССР НИИ общей педагогики. М.: 1978. — С. 24—36.

5. *Калмыкова З.И.* Психологические принципы развивающего обучения. М.: Знание, 1979. — С. 48.

6. *Лейтес Н.С.* Возрастная одаренность школьников: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. М.: Академия, 2000. — С. 318.

7. *Никитин В.А.* Начало социальной педагогики: уч. пос. М.: Флинта, 1999. — С. 72.

8. *Теплов Б.М.* Практическое мышление: хрестоматия по общей психологии мышления. М.: Педагогика, 1981. — С. 177.

ПОДХОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Исаева Виктория Викторовна

Преподаватель

Аркадакский филиал ГАПОУ СО

«Саратовский областной базовый медицинский колледж»

В современном стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива[1, стр.5] .

Деятельность наставника - важное общественное поручение в образовательном учреждении. Наставником может быть работник, достигший успехов в повышении квалификации, с богатым жизненным опытом,

обладающий высокими нравственными качествами и имеющий навыки воспитательной работы.

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления [2, стр.15].

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества.

Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях

Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы [3, стр.9].

Системный подход

Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. фон Бергаланфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход

Был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;

- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Личностно-ориентированный подход

Разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся.

В рамках личностно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему полисубъектных, «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания. «Развитие» в данном контексте понимается как качественные и количественные позитивные изменения.

Эти подходы обуславливают основные принципы реализации наставничества. Большинство таких принципов может применяться как к работе отдельного наставника, так и к программе в целом.

Выделяют следующие принципы реализации программы наставничества:

- принцип благополучия и безопасности подростка;
- принцип надежности и ответственности;
- принцип честности взаимоотношений;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

- принцип справедливости;
- принцип уважения прав и достоинства ребенка;
- принцип уважения чести молодежи и права голоса семьи при планировании и реализации программы наставничества;
- принцип стремления к равенству, культурной отзывчивости и позитивным социальным переменам.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации осуществляется с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах.

За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания молодого поколения, его социализации и поддержки.

Литература и интернет источник:

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

2. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. М., 2017[Электронный ресурс] Ministry-0-692

3. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – Москва: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2016. – С.5,13

4.https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf

5. https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf

**РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СЫЗРАНСКОМ
МЕДИКО ГУМАНИТАРНОМ КОЛЛЕДЖЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)**

*Касимова Лола Казимовна
Директор
Куликова Наталья Афанасьевна
заместитель директора по учебной работе
ГБПОУ Самарской области
«Сызранский медико-гуманитарный колледж»*

**«Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть
сильным и богатым, достаточно быть добрым» .
(Монах Симеон Афонский)**

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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» утверждена целевая модель наставничества в Российской Федерации. Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](#)[3, стр. 3].

На основе федерального документа в Самарской области распоряжением министерства науки и образования Самарской области была утверждена Модель развития наставничества в региональной системе профессионального образования, План мероприятий (дорожная карта) по внедрению наставничества в региональной системе профессионального образования Самарской области. Согласно которой наставничество - перспективная и

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

доступная технология, позволяющая добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов.

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

Задачи реализации модели наставничества:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов;
- подготовка студентов профессиональной образовательной организации к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном нестабильном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг профессиональной образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности [1, стр.1].

С целью реализации Модели развития наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Сызранском медико-гуманитарном колледже» (далее ГБПОУ «СМГК») был осуществлен комплекс организационных мероприятий.

На первом этапе разработаны локальные акты и другие распорядительные документы, регламентирующие процесс наставничества (положения, приказы, распоряжения), план мероприятий по развитию наставничества в ГБПОУ «СМГК» на 2020-2021 учебный год.

Далее определены основные формы реализации наставничества. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В зависимости от потребностей наставляемого и имеющихся ресурсов наставника могут быть использованы различные инструменты реализации форм наставничества: «педагог - педагог», «студент-студент», «работодатель – студент».

В качестве примера приводим основные формы наставничества, используемые в ГБПОУ «СМГК».

1. Наставничество при реализации образовательных программ:

- Подготовка курсовых работ (форма «работодатель-студент»).
- Помощь в учебной деятельности (форма «студент-студент»), в том числе, обучающимся, состоящих на внутреннем учете.

2. Наставничество в социально-значимой деятельности:

- Волонтерское движение (форма «студент-студент»).
- Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, например, адаптации иногородних обучающихся, проживающих в общежитии (форма «студент-студент»).

3. Наставничество в кружковом движении и при подготовке к конкурсам, чемпионатам, олимпиадам:

- Подготовка обучающихся к различным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам (World Skills) профессионального мастерства (форма «студент-студент»).

- Работа в студенческом научном обществе (форма «студент-студент») с позиции «равный-равному», когда происходит совместная работа над проектом.

4. Наставничество в профориентационной деятельности:

– Проведение мастер-классов по специальностям в рамках проекта «Билет в будущее», «День открытых дверей», при реализации предпрофильных курсов (форма «студент-студент»).

5. Наставничество в педагогическом коллективе - где используется вариант поддержки молодых специалистов в части приобретения ими необходимых профессиональных навыков, психоэмоциональная поддержка, а также когда более молодой педагог помогает опытному педагогу овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– Наставничество в работе организатора образовательной и воспитательной деятельности (педагог-педагог).

– Наставничество педагогических и административных сотрудников при разработке и реализации сетевых образовательных программ (педагог-педагог).

6. Наставничество при реализации дуального обучения:

– Наставничество на рабочем месте, в частности, при реализации дуального обучения, направленное на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. (работодатель-студент).

Для оценки качества реализации системы наставничества в ГБПОУ «СМГК» запланирован и осуществляется мониторинг наставнической деятельности в учреждении с последующим анализом результатов.

Внедрение эффективных форм наставничества позволит создать новую модель конкурентоспособной системы профессионального образования, обеспечивающей потребности региональной экономики в высококвалифицированных специалистах [2, стр. 14].

Литература:

1. Модель развития наставничества в региональной системе профессионального образования», утвержденная Распоряжением министерства образования и науки самарской области № 615-р от 06.08.2020 г.

2. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕДИКОВ
(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ КОЛЛЕДЖА И МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)

*Кромская Наталия Федоровна
Заместитель директора по УПР*

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Губернский колледж города Похвистнево»*

Известно, что от успешности профессиональной адаптации зависит продолжительность и эффективность деятельности молодого сотрудника. Характер данного процесса в медицинской организации имеет значимые особенности, поскольку первое «включение» молодых специалистов в трудовую деятельность очень часто приводит к разочарованию в самом себе, выбранной профессии, выбранном месте работы и т.д. Именно на первый год трудовой деятельности приходится большее количество увольнений молодых специалистов, поэтому профессиональной адаптацией следует начать заниматься еще в стенах ОУ, обеспечивая совместными с медицинской организацией усилиями успешное прохождение молодыми специалистами этого сложного периода.

В настоящее время Администрацией Президента Российской Федерации, Правительством Российской Федерации ведется работа по возрождению системы наставничества, направленной на обеспечение передачи знаний и компетенций, решению социальных и профессиональных задач адаптации к профессиональной деятельности лиц, начинающих свою трудовую деятельность. Посредством наставничества решаются задачи ускорения процесса профессионального становления молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности; адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности; развития профессионально-значимых качеств личности молодых специалистов;

формирования сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных наставников, снижение текучести кадров.

В ГБУЗ СО «Похвистневская ЦБГР», являющейся социальным партнером нашего ОУ, данная система была официально введена с 2018 года. Она потребовала разработки иных подходов к организации практического обучения, а именно, проведению преддипломной практики. Совместно с заместителем главного врача по работе с сестринским персоналом были изучены локальные акты, а именно, План работы по наставничеству, который определяет содержание мероприятий, ответственных лиц, сроки адаптации на рабочем месте; План работы наставников и иные документы; проанализирован приказ о закреплении наставников из числа опытных медицинских сестер лечебных отделений стационара и поликлиники. Эти документы находятся в образовательной организации, с ними знакомятся обучающиеся, используют их преподаватели.

Со студентами 4 курса, будущими выпускниками, изучен пакет документов, выдаваемых молодому специалисту и содержащий в себе индивидуальный план проведения стажировки, перечень манипуляций, освоение которых является обязательным в этот период, отчет о наставничестве, Дневник, где записываются алгоритмы манипуляций, особенности проведения тех или иных процедур, основные трудности и ошибки при их выполнении.

Изучение выше перечисленных документов обеими сторонами образовательного процесса и анализ ситуации привели нас к выводу о необходимости сбора информации как от наставников, так и молодых специалистов. Анкетирование молодых сотрудников позволило определить трудности, с которыми они столкнулись во время адаптации на рабочем месте, среди которых гиперопека или отсутствие внимания со стороны наставника, отсутствие четко определенных сроков стажировки, дефицит профессиональных навыков, особенно при организации коммуникации с

пациентами, несовпадение ожиданий с реальностью и т.д. Анкетирование наставников позволило выявить сложности организации данного процесса, связанные с отсутствием их мотивации, а проще говоря, желания, работать с молодыми специалистами, так как эта деятельность, по их мнению, требует педагогического опыта, времени, предполагает ответственность за подготовку специалиста.

Проблемно-ориентированный анализ полученных результатов позволил выявить потребность в расширении объема информации по изучаемому вопросу. На совместных с социальным партнером мероприятиях были подробно изучены вопросы о значении психологической совместимости наставника и молодого специалиста, о повышении мотивации медицинских сестер к получению статуса наставника, о деятельности медицинской организации по кадровой политике в отношении среднего медицинского персонала; составлен план мероприятий по работе с будущими выпускниками, включающий в себя встречи со старшими медицинскими сестрами лечебных отделений, изучение нормативно-правовой документации, анализ должностных инструкций медицинских сестер и т.д. Отдельное внимание было уделено изучению Проекта Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области сестринского дела (медицинская сестра)" (в настоящий момент Профессиональный стандарт «Медицинская сестра/медицинский брат», Приказ № 475 н от 31.07.2020 г.).

Проведенные мероприятия позволили констатировать результативность проведенной работы, что подтверждается анализом количества трудоустроенных выпускников, их успешным прохождением этапа профессиональной адаптации и профессиональной деятельностью в учреждениях здравоохранения Самарской области, республике Татарстан, Башкортостан, Ингушетия и Оренбургской области.

Интернет источник:

1. <http://www.przrf.ru/news/full/dlya-profaktivista1>
2. <https://psychiatr.ru/download/4979?view=1&name=>

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Кудашкина Ирина Петровна
Преподаватель

ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

Наставничество в системе образования - понятие далеко не новое, хотя в современном мире оно обрело совсем иной смысл. Еще в 2015 году В.В.Путин заявил о необходимости создания национальной системы учительского роста. Проект «Наставничество» создан для улучшения показателей организаций, осуществляющих деятельность по программам образования, подготовке обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.[1,стр 7] Как известно, наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. И любой человек усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы при попадании в новую для себя среду, а также активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной организации. Этот сложный период сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. По моему мнению, адаптироваться к новым условиям помогает гибкая и мобильная система наставничества. И даже

получение диплома о высшем образовании еще не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Молодому специалисту еще предстоит пройти относительно долгий путь профессионального становления. Мой собственный опыт показывает, что для успешной адаптации молодых специалистов в школе необходимо осуществлять их системное методическое сопровождение. Более двадцати лет назад, когда после окончания вуза я пришла на работу в школу, меня «прикрепили» к наставнику - опытному педагогу, профессионалу своего дела, грамотному предметнику. Мой наставник помогал решать возникающие проблемы, был готов оказать мне, молодому учителю, практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и вселял уверенность в себя, в свои силы.

Наставничество в образовании для молодежи - понятие очень широкое, здесь можно говорить не только о таких моделях, как педагог-педагог, педагог-студент, но и о наставничестве студент-педагог. А сегодня, в условиях цифровизации образования, уже можно сказать, что наставничество - прекрасная возможность содействовать развитию наставляемого и развиваться самому. На мой взгляд, система образования является самой чувствительной сферой цифровизации и предметом особой заботы и внимания. Безусловно, цифровизация вносит в нашу жизнь положительные новшества, например, появляется множество электронных учебных материалов. [2,стр 108] Уже можно учиться, буквально не выходя из дома. Электронные ресурсы помогают найти нужную информацию и школьнику, и студенту. В связи с этим очень быстро меняется техническое оснащение образовательных организаций современными технологиями, доступом в сеть Интернет. И за последнее время изменился сам процесс преподавания: педагоги стремительно осваивают новые методы обучения, становясь более мобильными, продвинутыми пользователями. Но, на мой взгляд, у процесса цифровизации образования есть и другая сторона, о которой часто говорили во время весеннего дистанционного обучения: не заменят ли педагогов роботы и виртуальные системы? В этом

случае непременно возникнут проблемы социализации личности. Искусственный интеллект может оказать помощь в поиске информации, избавить от рутинной работы, связанной с её запоминанием. Согласно современным образовательным стандартам, педагог должен выступать лишь в роли помощника, к которому можно и нужно обращаться в случае необходимости. Но только педагог может научить обучающегося пониманию информации, навыкам интеллектуального ее осмысления и приведению в систему. Поэтому наставничество в образовании становится как никогда актуальным. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист. При классическом варианте поддержки "опытный педагог - молодой специалист" ценность взаимодействия заключается в приобретении молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Но в условиях цифровизации образования тот же классический «тандем» может существовать в виде взаимодействия "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

В каждой образовательной организации есть свой «гуру» современных информационных технологий, будь то преподаватель информатики или программист. Я назвала бы этих людей цифровыми наставниками педагогов-предметников, классных руководителей. В большей степени от их действий зависит наставничество над коллегами и внедрение цифровизации в образование.

Современные реалии таковы, что вынужденный переход на онлайн-образование, вызванный эпидемией, принципиально не мог быть успешным, так как никто не рассчитывал на его массовое внедрение в этом году, он был

вызван стрессовыми обстоятельствами. И, конечно, он возник не по собственной инициативе педагогов. В эпоху пандемии в трудную ситуацию попали не только педагоги, но и дети, и родители. По моему мнению, появилась еще одна «профессия»- домашний тьютор. Родители начали вникать в премудрости педагогики. Одни обучающиеся стали наставлять других в вопросах пользования информационными компьютерными системами. Опорой каждому педагогу в данной ситуации стали «цифровые наставники» - наиболее продвинутые в вопросах ИКТ обучающиеся, которые оказывали консультирование не только сверстникам, но и самим педагогам. Так, на основе модели «ученик-педагог» прошла «эпидемия» перехода на цифровое образование, в том числе и онлайн. И эта модель, как я считаю, тоже имеет полное право на существование, ведь дети в наше время лучше разбираются в компьютерах, телефонах и прочих гаджетах.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы стать наставником, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности, необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, нужно перенимать чужой опыт и делиться собственными наработками.

Литература:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам

среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

2. Педагогическое образование в России . 2018. № 8 , Стариченко Евгений Борисович, Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление

НАСТАВНИЧЕСТВО В АРКАДАКСКОМ ФИЛИАЛЕ ГАПОУ СО «СОБМК»

*Курилова Елена Геннадьевна
Преподаватель
Аркадакского филиала
ГАПОУ СО «СОБМК»*

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Целью **наставнической** деятельности в системе среднего профессионального **образования** является воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта **наставника** наставляемому.

Существует много списков компетенций, которыми должен обладать педагог-наставник. Списки разнятся и включают от 4 до 22 пунктов. Для примера представим модель от «Института будущего» из 10 контекстных (soft skills) навыков:

1. Способность к отбору информации.
2. Социальный интеллект.
3. Способность мыслить проектно.
4. Межкультурная компетентность.
5. Способность мыслить нестандартно и глубоко.
6. Способность понимать смыслы.

7. Универсальные навыки мышления.
8. Способность вычислять.
9. Сотрудничество в виртуальном пространстве.
10. Способность работать с современными СМИ.

Ожидается, что в работе с подростком наставник будет общаться на равных, выслушивать его, давать обратную связь, вдохновлять. Если говорить непосредственно об учебе, то наставник должен помочь составить индивидуальную образовательную программу.

Чтобы эффективно организовать систему наставничества, в учебных заведениях среднего профессионального образования важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. Например, одним образовательным организациям нужно выстроить отношения с проблемными учениками, другим — поднять общую успеваемость. В зависимости от целей выбирается форма наставничества: индивидуальная или групповая.

Индивидуальное наставничество

Индивидуальное наставничество практикуется, как правило, с обучающимися, которые оказались в сложных жизненных ситуациях и другими подростками, которым действительно необходим именно индивидуальный подход. Учебное заведение назначает куратора, вокруг него создаются тандемы: наставник + наставляемый. Общение происходит один на один, участие является добровольным. Важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Цикл наставничества обычно составляет 1 год от поиска и обучения наставников. Период работы с подростком: 9 месяцев. Если по какой-то причине тандем распадается, куратор находит другого наставника.

Групповое наставничество

Вокруг педагога-наставника формируется группа подростков. Вместе они развивают soft skills и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и подростки, и педагог. К процессу по мере

необходимости присоединяются методисты, родители, психологи, учителя-предметники, педагоги-организаторы.

Этапы реализации

1. Педагог помогает обучающимся осознать возможности и потребности, жизненные цели, выявляет дефициты и те барьеры, которые мешают им прийти к их жизненной цели. Педагог вдохновляет и мотивирует подростков, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения.

2. В формате тренинговых занятий, мастер-классов, решения кейсов и реализации проектов педагог помогает в формировании soft skills.

3. Эффективность участия в программе наставничества оценивается через онлайн-анкетирование до/после.

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Задача педагогических работников медицинского колледжа заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее же время суть обучения молодежи в колледже это не только передача знаний, но и формирование умений эти знания применять на практике.

«Отрыв» от школы у подростка происходит достаточно легко, поскольку связан с положительными эмоциями и позитивным настроением исключительно на будущее: вступление во взрослую жизнь, скорое студенчество, свобода. Начав же обучение в колледже, студент-первокурсник очень быстро понимает, сколь ошибочны были его представления о легкости получения образования и «взрослости».

Для большинства студентов адаптация к новым условиям обучения проходит очень тяжело, и связано это с рядом причин.

Первая и главная причина, заключается в отсутствии того тотального контроля учебного процесса, образования и воспитания подростка, который был в школе. Казалось бы, сами учебные процессы школы и колледжа не слишком отличаются один от другого: то же посещение учебных и лабораторных занятий, выполнение домашних заданий, прохождение промежуточных и итоговых контрольных мероприятий в установленные сроки. Однако школа постоянно контролирует текущую успеваемость и посещаемость учащихся, активно сотрудничает с родителями и специалистами медико-социально-психологических направлений. Колледж же предоставляет студенту ту самую «свободу» в принятии решений и поступках: «хочешь учиться - учись, не хочешь - твой выбор, ищи себя в другом деле». У родителей, к слову, тоже нет возможности тотально контролировать учебный процесс своего ребенка - для них сегодняшний колледж так же сложен и не понятен тем более, что зачетная книжка не дневник, и оценки в ней появляются только во время учебных сессий [2, стр. 128].

Одна причина вытекает из другой и связана с тем, что большая часть студентов, лишившись всестороннего контроля, не умеют распределять свое время и управлять им. Раньше подросток не задумывался о необходимости развития у себя чувства времени, с его точки зрения все происходило само собой, а значит, так будет продолжаться и дальше. Когда же возникают первые трудности и проблемы, современный молодой человек не спешит их решать, поскольку продолжает верить в самоустранение трудностей.

И в колледже родителей и классного руководителя студентам заменяет куратор(наставник).

В среде Аркадакского филиала Саратовского областного базового медицинского колледжа кураторы группы проводят прямое наставничество, т.е. поддерживают постоянный контакт со студентами своих групп в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

Важно отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: Наставник – Воспитанник -обратная связь.

Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества.

Каким же образом складывается наставничество со студентами в нашем колледже? Здесь можно выделить несколько этапов взаимодействия наставника и воспитанника.

На первом этапе происходит знакомство студентов с нормами и правилами, ценностями, исторически сложившимися традициями и культурой учебного заведения, в котором студентам предстоит провести 4 года.

На втором этапе наставничества выстраиваются отношения со студентами таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Проводится анкетирование с целью выявления затруднений в период адаптации.

Для диагностики познавательных процессов студентов используются следующие методики: корректурная проба Бурдона (исследует концентрацию, объём, устойчивость и истощаемость внимания); методика «Исключение понятий» (исследует уровень процессов обобщения и отвлечения, позволяет оценить сформированность понятийной сферы); методика «Сложные аналогии» (позволяет оценить уровень логически-понятийного мышления, проследить причинно-следственную связь между понятиями); методика «Интеллектуальная лабильность» (исследует умение быстро переходить с решения одних задач на выполнение других, не допуская ошибок). По результатам этих методик можно делать прогноз в успешности обучения.

Кураторы групп проводят кураторские часы, мероприятия за стенами учебного заведения, что повышает степень комфортности нахождения в группе и увеличивает индекс групповой сплоченности, тем чаще студенты обращаются за помощью к своим одногруппникам и более активно помогают отстающим.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

На третьем этапе, работа ведется согласно годовому плану работы, так как уже обратная связь со студентов, попутно анализируются результаты и корректируется процесс наставничества.

Для осуществления наставнической деятельности систематически проводятся кураторские часы, на которых обсуждаются текущие проблемы и заранее подготовленные вопросы по различным информационно-развивающим и профилактически-предупреждающим аспектам

Большое количество кураторских часов направлено на развитие патриотизма и любви к своему городу, колледжу, будущей специальности. Участие студентов в различных культурно-массовых, развлекательных, спортивных, научных и образовательных мероприятиях смотрах, конкурсах, олимпиадах, студенческих вечерах, помогает студенту поднять свою самооценку и авторитет среди других студентов колледжа.

При работе с группой, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных коммуникациях, повышать квалификацию в областях психологии, педагогики, методики преподавания дисциплин.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной.

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

Литература и интернет источник:

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. - 192 с.
2. Зеленцова Е. В., Масич Е. В., Никитина В. В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. - 2013. - Вып. 4. - URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)
3. Исторический словарь // enc-dic.com: URL: <http://enc-dic.com/history/Nastavnichestvo-27565.html>.
4. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Nastavnichestvo.doc>.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ МЕДИКОВ

*Левина Ольга Владимировна
Преподаватель
ГБПОУ Республики Мордовия
«Краснослободский медицинский колледж»*

***Если твои планы рассчитаны на год —
сей просо, если твои планы рассчитаны
на десятилетия — сажай деревья,
если же твои планы рассчитаны на века —
воспитывай людей.
Восточная пословица.***

Современное здравоохранение остро нуждается в грамотных, ответственных, компетентных специалистах среднего звена. Сестринское дело – важнейшая составная часть системы здравоохранения, располагающая значительными кадровыми ресурсами и реальными возможностями для удовлетворения потребностей населения в доступной и приемлемой медицинской помощи. Специалистам сестринского дела принадлежит важная роль в обеспечении доступности и качества предоставляемых населению

медицинских услуг, усилении профилактической направленности, решении задач медико-социальной помощи.

Обучение студентов в медицинском колледже – это сложный, многогранный и ответственный процесс, который начинает формироваться с первых дней пребывания студентов в колледже. Каждому, кто выбрал профессию медика, необходимо осознавать ответственность, воспитывать в себе любовь к честности, милосердию и состраданию. Здесь начинается для первокурсников первый этап – адаптационный. На данном этапе администрация колледжа, классные руководители, педагоги и родители направляют свои действия на то, чтобы первокурсники адаптировались в максимально короткие сроки к внутреннему распорядку учебного заведения.

Усилиями всего педагогического коллектива создана целая система подготовки будущих медиков, в которую входят профессиональные, патриотические, духовно-нравственные, этические аспекты.

Преподаватели колледжа постоянно повышают уровень квалификации, на занятиях применяют современные педагогические технологии:

- личностно-ориентированное обучение;
- проблемное обучение;
- игровые ситуации;
- кейс-метод;
- проектная деятельность;
- разноуровневое обучение;
- здоровьесберегающие технологии;
- информационно-коммуникационные технологии;
- модульное обучение;
- обучение в сотрудничестве и др.

Изучая специальные дисциплины, студенты делают свои познания в медицине более совершенными. Знания по таким предметам, как: «Анатомия», «Патология с основами микробиологии», «Фармакология», «Латинский язык» и

др., являются базовыми, без них будущему медику просто не обойтись, ведь это своеобразная ступень к постижению не менее важных предметов – клинических. В ходе изучения клинических дисциплин студенты активно изучают этиологию, клинику, принципы лечения и профилактические меры различных заболеваний.

Практические занятия играют важную роль в учебном процессе. Ребята учатся выполнять манипуляции, используя тренажеры и муляжи. Учебная практика способствует формированию профессиональных навыков, умению качественно и быстро выполнять сестринские вмешательства. Производственная практика проходит на базе ГБУЗ РМ «Краснослободская ЦРБ». Старшекурсники с удовольствием посещают манипуляционные кабинеты, выполняют инъекции, общаются с пациентами, медперсоналом. Таким образом происходит тесное взаимодействие будущих специалистов среднего звена с представителями практического здравоохранения, что способствует формированию профессионального поведения студентов в стенах стационара.

Являясь классным руководителем, во внеурочной деятельности применяю в своей работе различные подходы для формирования профессиональных компетенций будущих медиков. Очень важным считаю развитие коммуникативных способностей, так как медицинские работники среднего звена большую часть своего рабочего времени проводят с пациентами: консультируют по важным вопросам, дают рекомендации, осуществляют подготовку к различным видам исследований, проводят большую профилактическую работу по снижению дефицита знаний среди населения.

Профессия медика – это лингвоактивная профессия, связанная с общением, поэтому медицинским сестрам необходимо хорошо владеть своей речью, способностью убеждать, вселять веру на выздоровление в пациентов. Для развития коммуникативных способностей провожу со студентами

открытые мероприятия, на которых ребята демонстрируют выразительное чтение поэтических произведений, прозы, разыгрывание реальных жизненных ситуаций, составление диалогов на медицинскую тематику. Например, Вечер поэзии «Избравшим этот беспокойный путь», конкурс чтецов «Мы о войне стихами говорим», посвященный 75-летию со Дня Победы, открытые классные часы: «Слава Богу за все!», посвященный 100-летию со Дня рождения Е.Ф. Романовой, основоположницы Марфо-Мариинской обители, «Неоконченная глава», к 150-летию со Дня рождения А.П. Чехова и др.

В ходе подготовки к мероприятиям студенты активно ведут поиск необходимого материала, составляют презентации, участвуют в разработке сценария, распределяют роли. Это нацеливает ребят на качественную подготовку и большую заинтересованность в выполнении работы, способствует формированию ответственности за порученное дело.

На старших курсах студенты активно участвуют в волонтерской деятельности: проводят акции, дежурят в поликлинике, оказывают посильную помощь нуждающимся пожилым людям в нашем городе.

В последние годы самые лучшие студенты-старшекурсники получают почетное право участвовать в региональном этапе чемпионата WorldSkillsRussia в направлении «Медицинский и социальный уход», на котором демонстрируют навыки, полученные за годы обучения. Колледж гордится такими именами, как: Савкина Наталья., Королева Наталья., Тестова Ксения., Вашланова Анастасия., Пелина Анна., Сурайкина Алена.

Под чутким руководством наставника в завершении обучения студенты защищают свои дипломные проекты, в которых отражается весь теоретический и практический опыт, полученный за годы учебы.

Таким образом, наставники способствуют активной мотивации будущих медиков, направляя их на профессиональное развитие.

Литература:

1. Байдашева Е.Н. Личностно – профессиональное воспитание студентов. //Современные проблемы науки и образования. - 2006. - №1. - С. 35.
2. Жокина Н.А. Профессиональное воспитание студентов. // Высшее образование в России.- 2009. - №1. - С. 96-99.
3. Кудрявая Н.В. Педагогика в медицине / Н.В. Кудрявая. - А., 2006. - 320 с.
4. Лежнина Г.В. Педагогические проблемы и аспекты профессиональной подготовки специалистов среднего медицинского звена. // Среднее профессиональное образование. - 2008. - №1. - С. 53-54.

ПОДХОДЫ К ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА И
СОПРОВОЖДЕНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ И ПРОЕКТНЫХ РАБОТ

*Пекина Альбина Афанасьевна
Преподаватель
ГБПОУ Республики Мордовия «Саранский медицинский колледж»*

Технологизация всех сфер деятельности и стремительно меняющаяся организация труда приводят к тому, что работодатель ожидает от современного выпускника совершенно иных профессиональных и личностных качеств. Сегодня выпускнику предстоит работать в организациях разных форм собственности, поэтому, в одних случаях, работодателю будут важны основные и дополнительные квалификации молодого профессионала, в других, он будет заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект, направленный на решение насущных проблем организации или учреждения. Поэтому, сегодня как никогда, в образовании, в том числе и среднем профессиональном, возрастает роль педагогического наставничества, которое поможет сформировать профессионалов с более широким кругом умений и компетенций, чем раньше.

Одним из важнейших видов образовательной деятельности, где роль педагогического наставничества особо актуальна, является процесс организации научно-исследовательской и проектной работы студентов. В учреждениях среднего профессионального образования научно-исследовательская работа, выполняемая студентами, является обязательной и неотъемлемой частью подготовки компетентного специалиста. Под руководством педагогов-наставников, студенты успешно осваивают приемы и навыки индивидуального и коллективного выполнения научно-исследовательских и проектных работ, при этом формируются коммуникативные, организаторские, аналитические и другие умения, обеспечивающие развитие столь необходимых, общих и профессиональных компетенций.

Как эффективно организовать научно-исследовательскую деятельность студентов? Какие практики наставничества при этом использовать? Как выстроить образовательный процесс более творчески и интересно? Эти и другие вопросы зачастую задает себе каждый педагог-наставник, работающий в медицинском колледже.

Характерной особенностью моей педагогической деятельности является работа со студентами-первокурсниками. Известно, что подавляющее большинство из них еще не обладает навыками целенаправленной организации умственного труда и самостоятельной работы. В силу индивидуальных особенностей адаптация ребят и их включение в учебную и научно-исследовательскую деятельность проходит по-разному: кто-то сразу проявляет активность и быстро становится самостоятельным, кто-то является лишь хорошим исполнителем. Правильно организовать педагогическое наставничество научно-исследовательской работы студентов мне помогает предметный кружок по дисциплине: «Основы сестринского дела», руководителем которого я являюсь. Ежегодно в этой работе принимают участие студенты фельдшерского, акушерского и медсестринского отделений младших

курсов. Предметный кружок является самым первым шагом в исследовательской работе, и цели перед его участниками в начале работы, как правило, ставятся несложные. Чаще всего это подготовка докладов по интересующим вопросам, которые потом заслушиваются на заседаниях предметного кружка.

Такой вид работы является наиболее эффективным, так как студенты имеют возможность сами выбирать интересную тему для исследования, что позволяет в свою очередь, максимально проявить творчество и умение мыслить самостоятельно в нестандартных ситуациях. Педагог-наставник при этом помогает каждому из ребят наилучшим образом проявить себя и координирует работу в правильном направлении. По наиболее актуальным и значимым вопросам проводится научно-исследовательская работа в течение всего учебного года. Результаты выполненной работы представляются на межрегиональной научно-практической конференции. Также под руководством педагога-наставника проводятся открытые заседания предметного кружка, на котором ребята представляют результаты выполненных научно-исследовательских работ, готовятся материалы для публикации в сборниках научно-практических конференций областного, межрегионального, всероссийского и международного уровней.

Многообразие существующих эффективных форм и различных видов исследовательской деятельности студентов даёт возможность каждому найти занятие по душе, задача наставника при этом – помочь найти и правильно выбрать нужные пути и способы решения задач. Экскурсии, организованные педагогом-наставником для кружковцев в клинику, вызывают живой интерес и дополняют теоретический материал научно-исследовательских работ современными знаниями практического здравоохранения.

При выполнении научно-исследовательской и проектной работы студентами, одной из задач, стоящих перед педагогом-наставником, является выявление наиболее одаренных ребят и подготовка их к участию в предметных

олимпиадах. Олимпиады способствуют активизации познавательной деятельности студентов, развитию мотивации в выбранной профессиональной сфере, реализации творческого потенциала. Участие студентов в дистанционных предметных олимпиадах ставит перед педагогом-наставником задачу по приобщению как можно большего количества студентов к познавательной деятельности, стимулирование их к углублению знаний и формированию общих и профессиональных компетенций, определенных ФГОС.

Реальная практика и жизнь показывают, что чаще всего успехов в профессиональной карьере добиваются те выпускники, которые проявляли активность и реализовывали себя в различных видах деятельности: научной, исследовательской, общественной, культурной и других.

Повышение качества подготовки специалистов – главная цель работы педагогического коллектива колледжа. Мы должны подготовить выпускников, способных творчески мыслить, самостоятельно принимать решения в трудных профессиональных ситуациях, а для этого и сами педагоги-наставники должны находить правильные подходы к организации научно-исследовательской и проектной работы студентов на занятиях и во внеаудиторное время.

Литература:

1. Интернет ресурсы
2. Наставничество в образовании: Современная практика. Международная (заочная) научно-практическая конференция. Сборник материалов. Курган 2019.
3. Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Плакунова Ирина Евгеньевна

Преподаватель

Бирюлина Елена Юрьевна

Преподаватель

Шагина Ольга Васильевна

Преподаватель

ГБПОУ Нижегородской области "Арзамасский медицинский колледж"

Формирование личности студента как профессионала начинается с первых дней нахождения его в медицинском колледже. Исследовательская деятельность однозначно влияет на процесс становления необходимых качеств будущего специалиста и направлена на формирование профессиональных знаний, умений, общечеловеческих ценностей, развитие человека как личности.

В медицине наставничество очень гармонично вписывается в культуру профессии. Наставничество - процесс долгий и трудоемкий. Педагог, занимающийся наставничеством, должен обладать такими качествами, как терпеливость и целеустремленность.

Цель наставничества - оказание помощи будущему медицинскому работнику в профессиональном становлении, т.е. в подготовке грамотного специалиста.

Наставничество направлено на:

- воспитание у обучающихся требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- приобретение студентами необходимых профессиональных навыков и опыта работы;
- повышение профессионального мастерства и культурного уровня;
- овладение нормами медицинской этики и деонтологии;
- привлечение к участию в общественной жизни учреждения.

Профессиональная адаптация будущего медицинского работника представляет собой сложный динамичный процесс полного овладения профессией при совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков.

Проектная и исследовательская работа студентов в медицинском колледже - это система, основанная на единстве учебной, научной и воспитательной работы. Студент может проявить себя индивидуально и в группе, попробовать свои творческие силы, приложить свои знания и показать публично достигнутый результат [3, стр.4].

Большие возможности в развитии студентов предоставляет вовлечение их в различные виды исследовательской деятельности:

- выполнение практических заданий исследовательского характера;
- выполнение внеклассных исследовательских работ;
- подготовка докладов и выступлений на научно-практических студенческих конференциях, семинарах;
- участие в конкурсах научно-исследовательских работ обучающихся различных уровней;
- выполнение курсовых и выпускных квалификационных работ [1, стр.2].

Выполнение курсовой и исследовательской работы студентами специальностей медицинского профиля является элементом образовательного процесса по развитию навыков исследовательской деятельности. Создается иная ситуация общения с преподавателем, который выступает и как коллега, и как наставник.

Самым сложным является выбор темы исследования. Если у студента есть желание заниматься исследованием, он не всегда знает решение какой проблемы может иметь практическую значимость. Главный совет в этом может дать педагог-наставник, который не только укажет направление работы, но и подскажет, с чего необходимо начать.

Особенностью выполнения курсовой работы/проекта студентами является приобретение умений и навыков самостоятельного использования теоретических знаний, анализ исследовательской деятельности с решением практических задач, преимущественно в виде рекомендаций по мерам профилактики заболеваний и методам реабилитации. Задания по выполнению курсовой работы (тема, перечень вопросов и список литературы) разрабатывает педагог-наставник и выдает обучающимся в начале семестра. При разработке тем и задач учитываются специализация подготовки, индивидуализация заданий с различными уровнями сложности, интеграция с темой выпускной квалификационной работы, возможность применения элементов исследования [2, стр.13]. Такой подход не только оказывает содействие по повышению качества подготовки, но и имеет важное воспитательное значение, а именно вырабатывается ответственность и творческий подход к решению поставленной задачи. Роль педагога-наставника в период написания курсовой работы (2-3 месяца) сводится к консультированию. Здесь важно помнить, что консультации преподавателя не должны ущемлять инициативу студента.

Курсовая работа - это личное творчество, а не работа, выполненная в соавторстве. На сайте медицинского колледжа, имеются методические рекомендации по оформлению курсовых работ, о чем заранее сообщается учебной группе. В период завершения курсовой работы, после обобщения и оценки преподавателем формулируются выводы о полноте выполнения задания и допуске к защите. В течение 10-15 минут обучающийся должен представить курсовую работу. Обязательными требованиями к выполнению курсовой работы являются:

- грамотная постановка цели и задач;
- соответствие выводов целевой установке работы;
- четкость, логичность и последовательность изложения материала.

Процесс защиты курсовой работы воссоздает защиту перед Государственной комиссией выпускной квалификационной работы только в миниатюре и

поэтому он вносит важный вклад в общую подготовку специалиста со средним профессиональным образованием [1, стр.42].

Исследовательская деятельность предполагает решение студентами исследовательской, творческой задачи под руководством педагога-наставника, в ходе которого реализуются этапы исследования. Педагог-наставник сталкивается с тем, что студенты не знают этапы исследовательской работы и не умеют выделять необходимую информацию из множества источников. В таких случаях педагог-наставник совместно со студентом прорабатывает четкий план действий при выполнении исследовательской работы: объясняет этапы исследования, структуру и содержание работы. Наставник организует и сопровождает деятельность обучающихся по самостоятельному получению знаний. После консультаций ясно, какой результат от студента ожидается, и они успешно справляются с поставленной задачей.

С изучением теоретического материала больших проблем не возникает, в Интернете можно найти практически всю нужную информацию. Но возникают трудности: студенты не всегда могут среди всего многообразия источников выбрать те, которые отвечают требованиям научности и достоверности. Роль наставника на данном этапе заключается в помощи по выбору источника информации. У обучающихся формируется умение выбирать из всего многообразия источников только важные и значимые. Когда литература изучена, у обучающихся появляются вопросы, для ответа на которые необходимо провести исследование. На этом этапе формулируются цели и задачи, на основе которых формулируется рабочая гипотеза. Постановка цели и задач, даже для опытного исследователя является проблемой, а для студента тем более. Наставник должен на различных примерах научить формулировать цель и задачи. Для проверки гипотезы необходимо освоить методику исследования и провести сбор экспериментального материала [3, стр.32].

На заключительном этапе формулируются результаты исследования, делаются выводы, анализируются итоги работы. В процессе оформления

результатов исследования выявляются недоработки и намечаются пути их устранения, готовится необходимая документация, определяются формы его презентации. Главная задача наставника на этом этапе - организовать процесс выявления и устранения недостатков выполненного исследования, оказание помощи в организации его презентации. Итоги работы обучающиеся защищают на ежегодном конкурсе учебно-исследовательских работ студентов в колледже. Важно не только провести исследования, но и грамотно доложить результаты перед широкой аудиторией. У студентов нарабатывается опыт и с каждым последующим исследованием становится легче выполнять работу. В дальнейшем студенты используют полученный опыт проведения исследовательской работы при написании выпускной квалификационной работы [4, стр.4].

Педагогу-наставнику важно донести до каждого студента, что только те знания, которые добыты исследовательским путем, становятся прочно усвоенными и осознанными. От того каким выпускник придет в свою профессию, будет ли у него потребность в самосовершенствовании и карьерном росте, во многом будет зависеть успешность и результативность всей его дальнейшей трудовой деятельности.

Таким образом, исследовательская деятельность студентов является составной частью системы современного образования, а наставничество направлено на подготовку квалифицированного и творческого специалиста, способного критически мыслить, воспринимать инновационные методы и технологии в своем развитии, направленном на достижение результатов.

Литература:

1. Бордовская Н. В. Современные образовательные технологии. Москва: «Кнорус», 2010.- 431с.

2. Бережнова Е. В., Краевский В. В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов: учебник для студ. сред.учеб. заведений-3-е изд., стер.- М.: Академия, 2007. - 128с.

3. Полат Е. С. Новые педагогические и образовательные технологии в системе образования. Под ред. .М.:АСТ, 2000.- 352с.

4. Решетникова Ю. Л. Реализация проектной технологии при обучении// Специалист. - 2012. - №5. - с.13

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Рачкова Ирина Николаевна
Преподаватель
ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», г.Казань*

XXI век — век высоких компьютерных технологий. Информационное образование охватывает все стороны жизни человека и общества.

Компьютерные (новые информационные) технологии – это процесс подготовки и передачи информации обучаемому, средством осуществления которых является компьютер. В практике информационными технологиями обучения называют все специальные технические технологии, использующие информационные средства (компьютер, аудио, кино, видео). Любая педагогическая технология – это информационная технология, так как основой технологического процесса обучения являются получение и преобразование информации [3, с. 14].

Важную роль в профессиональном становлении специалистов и организации практико-ориентированного обучения в колледже играет наставничество. Реализация такой формы образовательного процесса имеет разные цели в работе: со студентами – подготовку к будущей

профессиональной специализации, с новыми сотрудниками – ускоренное освоение норм и требований, вхождение в полноценный рабочий режим.

Наставник – это специалист, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, инновационной деятельности.

Наставничество рассматривается в двух направлениях. Во-первых, как помощь молодому учителю в профессиональном становлении и адаптации, а также поиске путей мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Во-вторых, как организация методической помощи более опытным педагогам, желающим повысить профессиональную компетентность, педагогическое мастерство [1, с. 210].

В колледже стремительно развивается система электронного обучения. При использовании информационных технологий в работе не столь важен стаж работы педагога и образование, а важно желание и стремление освоения данных новейших технологий. В связи с этим актуальным становится еще один вид наставничества – обратное, при котором сотрудники с большим стажем работы получают наставническую поддержку от молодых специалистов. Методическая служба колледжа, курирующая внедрение такой формы обучения, состоит из очень активных и грамотных специалистов, средний возраст которых двадцать семь лет.

Современному миру просто необходимы высокообразованные и нравственные педагоги, которые способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Целесообразность применения компьютерных технологий в образовательном процессе наставничества определяется тем, что с их помощью

эффективно реализуются такие дидактические принципы как доступность, наглядность, сознательность, активность и т.д. [2, с. 32].

Всеобщее дистанционное обучение – это одна из новаций, которую внесла в нашу жизнь пандемия коронавируса. Учреждения были вынуждены экстренно перейти в онлайн-формат, и оказалось, что многие из них к этому не готовы. Ни дети, ни родители, ни учителя и особенно нуждались в помощи молодые специалисты. При дистанционном обучении большая роль легла на плечи наставника. В первую очередь необходимо педагогу – наставнику и молодому специалисту продумать, как они будут работать друг с другом и с обучающимися (встреча в режиме реального времени (онлайн трансляции); через интерактивные учебные материалы; ИСОУ «Виртуальная школа» и тд.).

Применение информационных технологий в процессе наставничества повышает общий уровень обучающегося. Конечно, для этого педагогу необходимо овладеть рядом важных умений, таких как: технические-умения, необходимые для работы на компьютере в качестве пользования стандартного программного обеспечения; методические-умения, необходимые для грамотного обучения студентов; технологические-умения, необходимые для грамотного использования информационных средств обучения на разных занятиях.

Компьютерные технологии предоставляют следующие возможности для образовательного процесса:

1. рационально организовывать познавательную деятельность в образовательном процессе;
2. сделать образовательный процесс более эффективным, вовлекая все виды чувственного восприятия;
3. обретения и закрепления профессиональных навыков;
4. повысить уровень самообразования, мотивации учебной деятельности;

- 5.обеспечить обучающегося большим количеством знаний;
- 6.развить интеллектуальные, творческие способности;
- 7.работать с различными источниками информации;
- 8.реализовать мировые тенденции в образовании.

Компьютерные технологии открывают возможность преподавателям отказываться от свойственных традиционному обучению рутинных видов деятельности преподавания, предоставив ему возможность использовать интеллектуальные формы труда, освобождая от изложения значительной части учебного материала. Использование новых технологий дает возможность обучающемуся не только лучше выучить предмет, и научиться владеть полученными навыками.

Информационная культура учащихся формируется внутри образовательной сферы информационного общества, фундаментом которой является общее среднее образование, составляющим которого являются обучение, воспитание и развитие учащегося. Поэтому современное общее среднее образование немыслимо без использования современных технологий во всех сферах жизни.

Информатизация образования и развитие информационного общества тесно взаимосвязаны. С одной стороны, становление информационного общества существенно влияет на проникновение информационных технологий во все сферы образовательной деятельности, с другой стороны именно информатизация образования, способствует формированию информационной культуру членов общества и способствует его информатизации [3, с. 14].

Литература:

- 1.Вершловский, С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2003. – 210 с.

2. Зигунова А.С. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе / А.С. Зигунова. – М.: Просвещение, 2016. – 32 с.

3. Кукушин В. С. Информатизация образования / В.С. Кукушин. - Ростов на Дону, 2014. - 14-15 с.

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И НАСТАВНИЧЕСТВО

Романова Людмила Валериановна

Преподаватель

Филиал БПОУ «Чебоксарский медицинский колледж»

Министерства здравоохранения Чувашии в г. Канаш

В последние годы остро встала проблема обеспечения образовательных организаций различного уровня квалифицированными кадрами. Средний возраст преподавателей во многих учебных заведениях составляет 40-55 лет. Основной причиной этого, как мне кажется, является низкая заработная плата преподавателя, невозможность содержать себя и детей на одну ставку, что влечет необходимость быть на работе с утра до позднего вечера, а после занятий – еще 3-4 часа дополнительной работы подготовки к занятиям и проверки тетрадей. На такой ненормированный труд идут в последнее время только вышедшие на пенсию по выслуге лет, но полные сил и желания заниматься любимой работой учителя или врачи, и другие специалисты, которые желают совмещать 2-3 работы. В связи с этим очень актуальна проблема привлечения специалистов - молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо преподаватели сумеют адаптироваться к

своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

Для вновь поступившего «молодого» специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Каким бы высококлассным специалистом в своей отрасли человек ни был, но переход на новый вид деятельности выводит его из зоны комфорта. Решить проблему поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления преподавателя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этом поможет поддержка педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Прежде чем приступать к работе с вновь поступившим «молодым» специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Над этим работают и администрация учебного заведения, и методист образовательной организации, не остаются в стороне и предметные цикловые комиссии. Проверить уровень специалиста легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении деятельности, где молодой преподаватель достиг высоких профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе бесед по выявлению потребностей нового специалиста осуществляется подбор наставников. В подборе и назначении наставника предпочтение отдается опытным преподавателям базовой ПЦК.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставник должен развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, опытный преподаватель намечает новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, стремится к самосовершенствованию, повышает свою квалификацию. Педагог-наставник может не только делиться собственным опытом с более молодым коллегой, но также и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Выделим следующие функции преподавателя-наставника.

1. Социально-психологическая:

а) создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому преподавателю в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

б) ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни; вовлечение в общеколледжные мероприятия;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

в) оказание помощи молодым преподавателям в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

г) оптимизация процесса адаптации молодого специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

д) раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в образовательной организации.

2. Учебно-дидактическая:

а) оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией педагога, преподавателя;

б) совершенствование умений и навыков педагогического труда;

в) становление интереса к обучающемуся как к главному объекту педагогической деятельности;

г) подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;

д) осуществление руководства приобретением практических навыков при:

- формировании молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;

- использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

- формировании организаторских, управленческих умений;

- осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;

- взаимодействии со всеми структурными подразделениями образовательной организации;

- содействии в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

Сопровождение молодого преподавателя наставник начинает с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий. На основе результатов диагностики составляется план наставнической работы.

Более актуальны следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого специалиста:

-индивидуальные: посещение наставником занятий подопечного, посещение подопечным занятий, проводимых наставником, консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;

-групповые: семинары, тренинги, практикумы, педагогические советы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Важно организовать обмен опытом – встречи с опытными преподавателями, а также с преподавателями, пришедшим в учебное заведение год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

У вновь поступивших специалистов большие проблемы возникают с оформлением учебно-методической документации – с разработкой рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, календарно-тематических планов, материалов для промежуточной аттестации, текущего контроля и др. Им требуется помощь в составлении методических разработок теоретических и практических занятий, внеаудиторных мероприятий. Наставник совместно с подопечным должны изучить все локальные акты учебного заведения, также памятки и шаблоны документов методической службы.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение этапа становления специалиста для каждого преподавателя очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, опыта работы. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

**РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В
КРАЕВЕДЧЕСКОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТЕ ТЕХНИКУМА**

Соловьева Екатерина Ильинична
Преподаватель
ОГБПОУ «Карсунский медицинский техникум
имени В.В. Тихомирова»

Сообщаю о себе следующие сведения: Я, Соловьева Екатерина Ильинична, работаю в Карсунском медицинском техникуме с 1974 года преподавателем английского языка и основ латинского языка с медицинской терминологией. 28 лет проработала заместителем директора по учебной работе. В настоящее время являюсь председателем ЦМК общеобразовательных дисциплин. Имею высшую квалификационную категорию. Многие годы была наставником молодых преподавателей. Последние 30 лет занимаюсь краеведческой работой, привлекая к этой работе студентов техникума. Работаю со студентами 1-4 курсов по двум направлениям: учебно- профессиональном и социокультурном. В 2019 году была участницей областного конкурса «Лучший наставник Ульяновской области» в номинации «Лучший наставник в сфере образования» (о чем свидетельствует данный Сертификат.)



Хочу поделиться опытом работы со студентами по этим направлениям. Краеведческой работой начала заниматься с 1986 года, когда наше учебное заведение готовилось к празднованию 50-летнего юбилея. Была проведена огромная работа по сбору материала, его оформлению. К работе были вовлечены студенты всех учебных групп. Было оформлено 10 альбомов по истории училища, первых выпускниках, преподавателях, выпускниках-участниках ВОВ. Создана книга Почёта, в которой написаны имена выпускников, получивших Дипломы с отличием, начиная с 1941г. Каждый год материалы постоянно пополнялись. Начиная с 1983 года собирается газетный материал о нашем учебном заведении под заголовком «О нас пишут в газете

«Карсунский вестник»», собрано и оформлено 6 альбомов. В работе со студентами по данным направлениям ставлю следующие цели:

- привитие интереса к избранной профессии;
- изучение истории учебного заведения;
- создание условий для успешной адаптации студентов;
- использование краеведческого материала для формирования качеств, присущих профессии медицинского работника среднего звена.

В работе стараюсь создать доверительные отношения со студентами, правильно организовать мотивацию данного вида работы, непосредственно связывая с будущей профессией, оказываю помощь и поддержку студентам,

Работаю со студентами, которые проявляют интерес, желание узнать больше об учебном заведении, об его истории. В работе осуществляю прямой контакт со студентами, общение происходит во внеурочное время, провожу индивидуальную работу. В конечном итоге осуществляется двухстороннее взаимодействие.

Более подробно остановлюсь на проводимой работе.

В День Знаний, 1 сентября студенты новых групп начинают знакомство с учебным заведением, посещая музейную комнату. Экскурсоводы - студенты техникума рассказывают им об истории Карсунской школы ясельных медсестер (такой статус имел техникум). Многие студенты удивляются, увидев фотографии своих родственников, которые в разные годы учились в нашем учебном заведении. В музейной комнате техникума они не просто получают разнообразную информацию, но видят предметы (старую печатную машинку, медицинские изделия и инструменты, учебники, изданные в 60-70 годы, подлинные документы, много фотографий различных лет), являющиеся свидетельствами, убедительными доказательствами исторического прошлого.

Проводимую работу со студентами разделяю на три этапа:

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Первый этап: изучение имеющегося подлинного материала, сохранившегося в архиве (подлинные документы: заявления учащихся, зачетные книжки, письма выпускников).

Второй этап: обработка данного материала (снятие ксерокопий, печатание писем выпускников разных лет и распределение писем по десятилетиям), встречи с выпускниками разных лет и их родственниками).

Третий этап: обобщение результатов проведенной работы, количественного и качественного анализа полученных данных, оформление альбомов, презентаций, книг, буклетов.

Сделано немало:

1. Оформлены значимые проекты, оказана помощь студентам. С данными проектами они выступали на различных мероприятиях.

| № | Наименование проекта | Содержание |
|---|-----------------------------|--|
| 1 | «Страницы прошлого листая» | Переписка выпускников довоенных, военных и послевоенных лет. |
| 2 | «Дети войны» | Материал о 15 преподавателях и сотрудниках, имеющих статус «Дети войны». |
| 3 | «Бабы каши» | Материал о 4 акушерках - врачах, 14 акушерках и медсестрах-выпускниках училища, работающих в разное время в родильном доме Карсунской районной больницы. |
| 4 | «Вспомним всех поименно...» | Материал о Тихомирове В.В. - первом директоре, чье имя носит учебное заведение. |

2. Собранный материал оформлен в книжном варианте.

| | | |
|---|---|--|
| 1 | 75-летию Победы в Великой Отечественной войне посвящается... | Материал о 7 выпускниках - участницах ВОВ. |
| 2 | К 40-летию ввода советских войск в Афганистан. | Материал о выпускнике-участнике афганских событий Колесове Е.Н. |
| 3 | «Профессии гуманней нет на свете». | Материал проекта об акушерках оформлен в книжном варианте. |
| 4 | Выпускники Карсунского медицинского техникума, получившие Диплом врача. | Материал о 22 выпускниках, работающих разных ЛПУ Ульяновской области. |
| 5 | «Эвакогоспиталь Сосновка». | Материал о туберкулезном санатории Сосновка Карсунского района, в годы |

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

| | | |
|---|---|--|
| | | войны выполнял функции эвакогоспиталя, о выпускниках, работающих в годы войны. |
| 6 | «Медицинские династии» | Материал о 15 медицинских династиях, которые в разное время учились в учебном заведении. |
| 7 | Книги по истории техникума. | Выпущены к юбилейным датам: 80-летию, 85-летию техникума. |
| 8 | Директора Карсунского медицинского техникума (училища). | Материал о 14 директорах. |

3. Участие студентов в Андриановских чтениях «Учителями славится

Россия». Данное мероприятие проводится ежегодно. Темы выступлений:

| | | |
|---|---|---|
| 1 | «Ветераны педагогического труда Карсунского медицинского техникума». | Получены Сертификаты. Материал о 28 ветеранах. |
| 2 | «Гордость учителя в его учениках» | Получены Сертификаты. Материал о 4 преподавателях техникума. |
| 3 | «История Карсунской школы ясельных медсестер в предвоенные и в годы ВОВ». | Получены Сертификаты. Материал о 8 первых преподавателях школы. |

Студенты техникума под моим руководством приняли участие в областном проекте «Площадь Героев труда». Данное мероприятие проводил мото клуб «Ночные волки». Одиннадцать студентов техникума были награждены Грамотами, руководитель - Почётным Знаком.

4. Подготовка и участие студентов в конкурсах Приволжского Федерального округа по дисциплинам «Английский язык» и «Основы латинского языка с медицинской терминологией».

| | | |
|---|--|---|
| 1 | Английский язык: | |
| | Подготовка конкурсантов к 1 и 2 этапам конкурса «Мастер - золотые руки». | Призовые места. «2017г. студентка Балашова С. – участница Всероссийского конкурса «Мастер- золотые руки», вошла в десятку лучших из 41 участника. Руководитель награжден Грамотой |

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

| | | |
|---|--|--|
| | | Министерства образования и науки Ульяновской области. |
| | Межрегиональный заочный конкурс мультимедийных презентаций «Медицинский туризм в моем регионе». | Шакуров И. - студент 2 курса Сертификат. Сертификат руководителю. |
| | Интегрированная заочная Олимпиада по дисциплинам «Иностранный язык, Основы латинского языка с медицинской терминологией, Анатомия и физиология человека и Основы патологии». | Жуков Д - студент 3 курса, Диплом 1 степени, Емелина Т. - студентка 3 курса, Сертификат. |
| | Заочный конкурс кроссвордов по английскому языку «Скелет». | Абрамова А. - студентка 2 курса, Сертификат. |
| | Оказание помощи студентам 1 курса в подготовке к защите учебных проектов. | Темы: «Страноведение», «Использование слов иностранного языка в студенческой лексике». |
| 2 | Основы латинского языка с медицинской терминологией. | |
| | Заочная олимпиада по дисциплинам «Анатомия и физиология человека, Основы латинского языка с медицинской терминологией, Фармакология» | Шакуров И. – Студент 3 курса. Сертификат. Руководителю - Благодарственное письмо. |
| | Студенческая игра по латинскому языку «Lingua Latina Ques 2019-20» | 6 студентов 2 курса. Сертификаты. |

За заслуги в педагогической и воспитательной деятельности, высокий профессионализм и многолетний добросовестный труд в отрасли образования в Ульяновской области награждена: знаком Губернатора Ульяновской области «За трудовую доблесть», Грамотой Губернатора Ульяновской области, Министерства образования и науки Ульяновской области, Благодарственным письмом Законодательного собрания Ульяновской области.

2021 год - юбилейный год для нашего учебного заведения.

Ему исполнится 85 лет. Предстоит большая работа по подготовке славного юбилея.

Литература:

1. Локальные акты: Устав техникума, Положение о наставничестве.
2. Архивный материал, материал газеты «Карсунский вестник»

ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ И НАСТАВНИЧЕСТВО

*Соловьева Мария Федоровна
Кандидат педагогических наук, доцент
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»*

Чтобы понять, кто такой наставник в школе и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA.

Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед.

Сейчас произошел переход к миру VUCA -то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех.

Следуя тенденциям, российские школы меняют модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходит в прошлое, модель 1.0, в которой учитель транслирует информацию, а ученики запоминают ее и воспроизводят в точках контроля. Мы уже близко знакомы с моделью коллективного кейсового

обучения 2.0. Образование стремится к модели 3.0, она предусматривает постановку персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний. В 2020 году основной спор специалистов в области образования шел вокруг методологии ФГОС: ФГОС ориентируется на 3.0, т.е. состояние экономики и науки на современном этапе или на 4.0., т.е. ориентация на результат-выпускника сегодняшнего первоклассника и решение прорывных задач Россия 2035.

- это этап промышленной революции, которая длилась 300 лет с 17 по 19 века, поэтому была создана массовая государственная система образования во всех странах Европы, а в России только в 19 веке, поэтому процесс шел чрезвычайно интенсивно и обеспечивал промышленный переворот в экономике России к концу 19 века.

2.0-это промышленная революция XX века, которая длилась всего 100 лет и завершала эпоху индустриального производства, поэтому нужны были массовые рабочие профессии.

3.0-промышленная революция, ориентированная на экономику знания, т.е. развитие интеллектуальной собственности и способов ее защиты. В связи с этим происходит переход к субъектной педагогике. Но так как промышленные революции в совокупности с научными технологиями опережают скорость обновления общественного сознания, то возникает осознание состояния неопределенности развития общества. Человек нуждается в поддержке, консультации.

4.0 означает доминирование безлюдного производства, соответственно нарастание социальных и личностных конфликтов в условиях безработицы. Однако с другой стороны интеллектуальная собственность формирует востребованность креативного человека, производство творческого процесса и продукта с одной стороны, а с другой - развитие сервисной экономики. Востребован человек-потребитель.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

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 не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Модуль «Наставничество» предусмотрен и в примерной программе воспитания, которая ориентирует образовательные организации на разработку Рабочей программы воспитания к 1 сентября 2021 года.

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Всероссийскую программу системы наставничества

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

возглавил председатель организации "Объединение наставников", директор экспертно-аналитического центра РАНХиГС Николай Калмыков. Николай Калмыков подчеркнул, что у нового института наставничества есть важная роль - социального лифта для молодежи.

Система наставничества задумана как площадка для начинающих профессионалов, имеющих те или иные проекты, которые могут способствовать экономическому росту и раскрывать творческий потенциал молодежи, - заявил Н.Калмыков на пресс-конференции в ТАСС.

Одновременно работодатели предусмотрели способы стимулирования наставничества, преимущественно не материального, а социально-экономического или психологического направления с учетом возможностей каждой организации. Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника. Таково преобладающее понимание смысла деятельности наставника. Наставник – это человек, который воодушевляет и помогает извлечь максимальную пользу из личных ресурсов и ресурсов организации.

Интересы государства отражены в нормативных актах:

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 13 июня 2018 г. N 382 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ВЕДОМСТВЕННЫХ (ОТРАСЛЕВЫХ) ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ «ПОЧЕТНЫЙ НАСТАВНИК»

РАСПОРЯЖЕНИЕ министерства образования Кировской области от 05.06.2019 №5-522 «О Почетном звании «Почетный наставник в сфере образования Кировской области»

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 13 июня 2018 г. N 382 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ

МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ
ВЕДОМСТВЕННЫХ (ОТРАСЛЕВЫХ) ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ "ПОЧЕТНЫЙ
НАСТАВНИК"

Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. (О. С. Газман , С. С. Гиль , Н. Б. Крылова , Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

Общие планируемые результаты реализации программы наставничества

1. Измеримое **улучшение показателей** конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных и т.д.

2. Рост числа обучающихся, способных **самостоятельно** строить **индивидуальные образовательные/карьерные траектории**

3. Улучшение **психологического климата** в образовательном учреждении, создание **сообщества**

4. Измеримое улучшение **показателей личной эффективности** учащихся, педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием **soft skills**

5. Привлечение **дополнительных ресурсов** и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона .

В фокусе внимания наставника находятся:

– ичность сопровождаемого и его внутренний мир;

– базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;

– деятельность сопровождаемого;

– система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности.

Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или немногих разовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс) и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период, например на полгода, принимается не всеми.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Формы наставничества: (Блинов В., профессор ФИРО-РАНХ иГС)

1. *Индивидуальная* — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

2. *Групповая* — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

3. *Коллективная* — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

4. *Взаимная (peer)* — организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

5. *Онлайн* — поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

Специалисты финансовой, образовательной сферы, работодатели выделяют **5 основных форм наставничества**, каждая из которых имеет свои цели, задачи, достоинства и недостатки. Это важно понимать и планировать снижение недочетов.

Ученик-ученик, педагог-педагог, студент-ученик, работодатель-ученик, работодатель-студент.

Например: ученик-ученик(студент-студент)

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

Целью такой формы наставничества является **разносторонняя поддержка** обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями **либо временная помощь** в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала, метакомпетенций...

Результат правильной организации работы наставников - **высокий уровень включенности** наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации...

- **повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона** внутри класса (группы) и образовательной организации;

- **численный рост посещаемости творческих кружков, объединений,**

спортивных секций;

- **количественный и качественный рост** успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- **снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;**

- **снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.**

взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- **взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;**

- **взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.**

- **Область применения: внеурочка, проектная деятельность, клубы, волонтерство**

Модель «Учитель-учитель»

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

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

- **Результат - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной**

организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

• **Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

• **Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Вариантами могут быть:

• взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом **необходимых профессиональных навыков** (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

• взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во

время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие "**педагог-новатор - консервативный педагог**", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "**старой школы**" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие "**опытный предметник - неопытный предметник**", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Ценности для наставляемого:

- Важный внешний ресурс, помогающий определять направление своего развития

- Возможность обсуждать идеи и делиться проблемами

- Возможность получать анализ своей деятельности, оценку идей, помощь в решении проблем и в трудных ситуациях

- Расширение сферы общения по интересующим вопросам

- Развитие навыков, ведущее к повышению уверенности в себе, возможности идти на обдуманый риск

Не каждый человек может быть наставником, поэтому в одних регионах, странах, организациях этому учат, в других полагаются на природный потенциал личности и организуют отбор-экзамены.

Требования к Наставнику:

I раздел. Требования к способам деятельности, умениям

1. Видеть в педагогической ситуации проблему и оформлять её в виде педагогической задачи. Помогите составить план деятельности (стратегия и тактика)

2. Умения отвечать на вопросы "*чему учить и воспитывать*" (концепции, технологии, осознании стратегии экономического развития страны

и региона, и т.д.) "кого учить" – личность, ее мотивация; "как учить и воспитывать" - дифференцированный подход (уровневый), организация индивидуальной самостоятельной работы, консультирования и т.д.

3. Умение использовать психолого-педагогические знания, видеть сильные и слабые стороны своего труда, анализировать и обогащать свой опыт, разрабатывать программы самообразования и т. д.

4. Умения по постановке коммуникационных задач - реализация резервов партнёра по общению.

5. Умения, способствующие достижению высоких уровней общения (понять позицию другого, проявить интерес к его личности, создать обстановку доверительности, терпимости к непохожести другого, владеть разными ролями в общении, быть готовым поблагодарить своего партнёра и т. д.).

6. Умения удерживать устойчивую профессиональную позицию наставника, способного противостоять трудностям во имя социальной ценности профессии и гражданской позиции, управлять своими эмоциональными состояниями, осуществлять творческий поиск и т. д.

7. Умения определять уровень идентичности учащегося, состояние деятельности, выявлять отдельные показатели самоопределения, определять причины отставания и осуществлять индивидуальную подготовку, стимулировать готовность к осознанному выбору профессии и т.д.

8. Организовать встречи воспитанника (совместно с представителями институтов) с успешными людьми в той сфере деятельности, которая близка его выбору или хобби. Отражать эту деятельность в социальных сетях.

Раздел 2. Требования к документам наставника

Создать банк информации о Стратегии развития страны (Россия-2035) и региона (Указы, Стратегии, Национальные проекты, Постановления органов власти, материалы Центров занятости, интервью представителей власти в региональных СМИ)

Создать банк данных о профессиях, видах трудовой деятельности, необходимых стране и региону

Вести дневник наблюдений за воспитанником, его потребностями, динамикой развития его мировоззрения по поводу учебы и трудоустройства в регионе.

Вести записи о проблемах воспитанника, его вопросах, на которые Вы сами не можете найти ответы. Организовать встречи со специалистами в данных отраслях деятельности.

Создать портфолио документов, свидетельствующих о позитивном отношении к осознанному выбору профессии своего воспитанника.

Раздел 3. Требования к оформлению результатов деятельности наставника

Подготовить селфи-интервью с воспитанником о его готовности (не.) к осознанному выбору трудоустройства в регионе.

Подготовить аналитическую записку (отзыв) о своих суждениях по организации работы наставника в области профориентации (достижения, огорчения, проблемы, перспективы и др.). Объем не менее 4 мп. страниц или 14 слайдов презентации

Создать записи (диктофон) мнений о значении наставника в организации будущего трудоустройства воспитанника.

Иметь дневник записей, отражающих суждения наставника и воспитанника в ходе совместных встреч.

7 основных шагов организации наставничества в образовательной организации:

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

- 7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно **по двум контурам**, обеспечивающим **внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов**

Организаторы онлайн обучения и Рыбаков ФОНД предлагают 8 этапов:

Шаг 1. Соберите команду единомышленников

Шаг 2. Создайте Ресурсный центр наставничества

Шаг 3. Проведите стартовый EVENT, привлечите участников. Встреча-знакомство.

Шаг 4. Предложите max.количеству людей стать наставниками

Шаг 5. Предложите max.количеству людей стать наставляемыми

Шаг 6. Сформируйте пары, группы.

Шаг 7. Организуйте серию встреч.

Шаг 8. Проведите итоговое событие. Наградите. Организуйте рефлексию.

Региональный опыт организации наставничества

Калининград: наставничество для детей с трудной жизненной ситуации, профилактика правонарушений.

Пермь: организация и методика СОНКО по профилактике асоциального поведения

Ярославль: наставничество – основа социального проектирования

Татарстан: наставничество – способ решения профессиональных дефицитов, кадровых дефицитов, способ повышения квалификации, карьерного или профессионального роста

Москва: наставничество – способ индивидуального сопровождения випперсонами детей из неполных семей, детей, оставшихся без родителей

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА: РЕАЛИЗАЦИЯ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Сухорукова Оксана Валентиновна

Руководитель филиала

Харкевич Ольга Владимировна

Методист

ГБПОУ «СМК им. Н. Ляпиной» филиал «Безенчукский» п.г.т. Безенчук

В современной науке актуально рассмотрение системы наставничества как наиболее эффективного пути использования человеческого ресурса для достижения стратегических задач. Необходимость возрождения системы наставничества в стране была признана в сфере бизнеса, экономики и услуг для подготовки и адаптации молодых специалистов на предприятии.

Наставничество распространяется не только на профессиональную сферу и сферу общественных взаимоотношений, но и на образование и воспитание.[2]

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога, зависит очень многое, в частности, качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии.[3]

Стремительно меняющийся темп развития современного образования поднимает педагога на совершенно другой уровень профессионализма и диктует новые условия и требования профессионального становления и раскрытия его профессиональных возможностей и качеств.[1, с.27]

В системе образования существуют несколько форм наставничества, которые могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии. К ним относятся:

- «педагог – педагог»;
- «студент – студент»;
- «работодатель – студент».

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Организация наставничества в нашей образовательной организации осуществляется согласно положению «О наставничестве в ГБПОУ «СМК им. Н. Ляпиной». Мы используем вариант взаимодействия «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, профессиональных) и закрепление на месте работы.

Основной целью наставничества является оказание помощи молодым (начинающим) специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в Колледже;

- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива;

- помощь в освоении передового педагогического опыта и современных образовательных технологий.

Для профессионального обучения молодых педагогов разрабатывается индивидуальный план профессионального наставничества.

В индивидуальном плане первым этапом профессионального наставничества молодых специалистов является «профессионально-адаптационный этап», который длится около месяца. На этом этапе происходит знакомство с будущим специалистом, выявление его профессиональных дефицитов в овладении профессиональными компетенциями выбранной профессии в форме собеседования и тестирования. По результатам

тестирования можно выявить, в каких видах помощи нуждается молодой специалист, и какие формы работы будут организованы для него наставником. Наставник для наставляемого разрабатывает индивидуальный маршрут профессионального наставничества и лист динамики учета формирования профессиональных компетенций. Основной целью создания листа динамики является возможность для обучающегося провести самоанализ овладения профессий на высоком уровне, возможность консультирования с наставником по проблемным вопросам.

Следующим этапом профессионального наставничества, который длится около девяти месяцев, является формирование профессионально – личностных компетенций. В это время наставник проводит профессиональные консультации по работе с учебной документацией, знакомит наставляемого с Федеральным государственным стандартом среднего профессионального образования по специальностям Сестринское дело, Лечебное дело, с учебным планом, с рабочими программами учебных дисциплин и модулей, с календарно – тематическими планами, с методическими разработками к различным занятиям, с промежуточной аттестацией согласно программе подготовки специалистов среднего звена.

Наставник проводит для наставляемого мастер-классы по проведению учебных занятий, заполнению учебной документации: зачетных книжек, журналов лекционных и практических занятий. Данный этап позволяет снизить профессиональный дефицит молодого специалиста. Организуется посещение открытых занятий, внеаудиторных мероприятий опытных педагогов с целью передачи профессионального мастерства по профессиям при подготовке специалистов среднего звена. Проводится совместное проведение наставляемого и наставника открытых мероприятий, лекционных и практических занятий, мастер – классов, профориентационных мероприятий, обсуждение проблемных вопросов в профессиональной деятельности.

В дальнейшем следует профессионально-инновационный этап, занимающий около десяти месяцев. На данном этапе происходит самостоятельное профессиональное становление молодого педагога как профессионала, где формируется чувство ответственности к своей профессии. Целью этого этапа является подготовка молодого педагога к самостоятельной профессиональной деятельности. На данном этапе наставляемый под руководством наставника осуществляет подготовку учебной документации к новому учебному году, а именно составляет рабочую программу по преподаваемой дисциплине, календарно – тематический план, также в течение года пробует самостоятельно разрабатывать контрольно-измерительные материалы для проведения промежуточной аттестации студентов по дисциплине, междисциплинарному курсу. Согласно положению «Об учебно – методическом комплексе ГБПОУ «СМК им. Н. Ляпиной» наставляемый разрабатывает методическую разработку к лекции, методическую разработку к практическому занятию для преподавателя и указания для студентов, а также составляет методические рекомендации к самостоятельной работе для студентов по одной теме. Наставник посещает занятия наставляемого с целью выявления трудностей в проведении учебных занятий. В заключение этапа молодой педагог проводит открытое занятие под руководством наставника.

Итоги работы с молодым педагогом фиксируются в отчете: молодой специалист отмечает выполненные им виды работ; наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетенций молодого специалиста.

Таким образом, для успешной адаптации молодого специалиста к выбранной профессии педагога в медицинском колледже, возможно, разрешить средствами внедрения эффективных систем и моделей профессионального наставничества в процесс профессионального обучения. Своевременная помощь и поддержка молодым специалистам через развитие института наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в своей

профессиональной деятельности, открывать пути к переменам посредством формирования уверенности в себе, самоуважения, готовности трудиться и успешно продолжить свое профессиональное становление и развитие.

Литература и интернет источник:

1. Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование» .- 2020.-№5(297). С. 27-31
2. Челнокова Е. А., Тюмасева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике[Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/893?locale=ru_RU (дата обращения 12.02.2021)
3. Чернявская А. П., Данилова Л. Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya> (дата обращения 12.02.2021)

НАСТАВНИК—БОЛЬШЕ ЧЕМ УЧИТЕЛЬ

*Тимохина Людмила Николаевна
Преподаватель*

ОГБПОУ «Карсунский медицинский техникум имени В.В.Тихомирова»

*Как мозаику, жизнь из кусочков сложу.
Каждый в памяти я, не в руках, удержу,
Вот кусочек любви... Жаль, что крохотен он,
Но звездою горит среди серых времен!
Вот удачи момент, рядом – счастья туман...
И его отпущу в прошлых дней, океан.
Сколько жить? Как проплыть между рифов и скал?
Свет в душе сохранить и найти, что искал?*

Государственная политика в области подготовки кадров направлена на формирование всесторонне развитой личности гражданина путем интеллектуального и духовно-нравственного воспитания учащихся в системе непрерывного образования. В данном процессе обучающиеся овладевают знаниями, осуществляется их интеллектуальное и творческое развитие, реализуется право на труд по специальности.

Основным условием духовно-просвещенческого воспитания студентов является педагогическое воздействие на них преподавателей-наставников и полное доверие к справедливости их требований.

В духовно-просвещенческом воспитании от каждого педагога-наставника требуются высокий интеллектуальный уровень, находчивость, терпение, преданность своей профессии. Кроме того, педагогу необходимо постоянно быть в поисках нового, накапливать знания и опыт, уметь разъяснять студентам сложные вопросы, разделять с ними их чувства, отслеживать динамику их развития и в трудных ситуациях оказывать студентам практическую помощь. Ведь учитель-основной исполнитель заказа общества по обучению и воспитанию молодого поколения, поэтому он должен отвечать общественным требованиям и соответствовать всем своим обликом идеалам общества. Анализ научной литературы и состояния педагогической практики позволяет обозначить требования к педагогу.

Они состоят в следующем:

1. Учитель обладает педагогическим призванием, проявляет творчество в своей деятельности, с любовью относится к своим воспитанникам.

2. Учитель владеет религиозными и светскими знаниями, имеет авторитет как высоконравственная личность.

3. Имеет твёрдые убеждения и свои позиции относительно разных теорий и течений, уверен в развитии своего государства со светлым будущим.

4. Является истинным патриотом и воспитывает учащихся в таком же духе.

5. Обладает глубокими знаниями в области педагогической профессии – по психологии, педагогике и другими научно-теоретическими и практическими знаниями.

6. Любит студентов, учитывает их психические, возрастные и индивидуальные особенности, вникает в их проблемы.

7. Свободно и творчески мыслит, строгий и справедливый.

8. Этически выдержанный и вежливый по отношению к студентам, воспитывает у студентов культуру поведения.

9. Завоевал доверие других к своим словам и поступкам, пользуется авторитетом.

10. Хороший оратор, логически мыслит, грамотно, четко и последовательно доносит до студентов научно-познавательную информацию.

11. Обладает высокой культурой, развитым эстетическим вкусом, является образцом для воспитанников.

В современных условиях человек с новым мышлением должен прежде всего иметь чувство гражданского долга. Следовательно, педагог-наставник должен предусмотреть в системе воспитания направление формирования у студентов гражданской позиции.

Основной духовно-просвещенческой задачей остается вооружение молодого поколения глубокими специальными знаниями, расширение общего кругозора студентов. В связи со всё возрастающим информационным потоком на преподавателя возлагается функция отбора наиболее востребованных знаний.

В обучении студентов современным знаниям педагог – наставник должен опираться на следующие дидактические требования:

– направлять студентов на выяснение учебных или воспитательных вопросов путем обсуждения, находить решения проблем в дискуссиях;

– ориентировать учащихся на восприятие, осмысление и усвоение предлагаемых преподавателем знаний;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

- заучивать наиболее важные понятия, положения;
- обучать других знаниям, которые освоил сам;
- доводить до осознания студентами роли науки в развитии общества;
- стимулировать интерес студентов к знаниям;
- создавать условия для выяснения любых вопросов (без стеснения) по изучаемой теме;
- повторение тем, разделов для более глубокого усвоения знаний;
- объяснение преимуществ системного изучения знаний;
- поощрение стремлений студентов к полноценному и глубокому усвоению знаний.

Чтобы соответствовать данным требованиям, преподаватель должен владеть профессиональными знаниями, профессиональными способностями, педагогической этикой и педагогической техникой. Современного учителя характеризует широта мировоззрения, свободное изложение сути происходящих явлений, повышение своего профессионального уровня, стремление заинтересовать учащихся научно-технической и практической деятельностью, использовать новые педагогические технологии. Кроме того, преподаватель призван соблюдать педагогическую этику, с уважением и вниманием относиться к воспитанникам владеть знаниями в области общей культуры, литературы и искусства.

В педагогической деятельности учителя-наставника важное место занимают его нравственные качества, в особенности они важны в духовно-просвещенческом воспитании. Усвоив общечеловеческие и национально-нравственные ценности, педагог может применять их в собственной деятельности, соотнося с общепринятыми нравственными нормами и критериями. В процессе проведения учебных занятий, воспитательной работы, в повседневном общении нравственные убеждения, ставшие личными качествами наставника, оказывают положительное воздействие на студентов, так как в основе педагогической этики учителя лежат гуманизм, любовь к

Родине, национальное достоинство, справедливость, доброта, чувство долга и ответственности, искренность, правдивость, требовательность и другие качества.

В духовно-просвещенческом воспитании особое значение имеет культура общения преподавателя со студентами. Как правило, образцом такого общения является сам преподаватель. На его примере студенты стараются приблизиться к идеалу в культурном общении.

Понимание общественного долга также является одним из показателей нравственного облика педагога. Этот аспект вбирает в себя соблюдение законов, уважение прав и свобод других людей, бережное отношение к истории своего народа, культуре и духовному наследию, охрану окружающей среды, верность своему долгу перед обществом. Учитель-наставник должен обладать гражданским самосознанием, высокой дисциплиной, быть скромным, гуманистичным, уметь контролировать свои поступки и объективно оценивать себя.

Долг учителя-наставника – выполнять возложенные на него функции по обучению и нравственному воспитанию учащейся молодежи. Выполнение данной функции зависит от того, какие отношения складываются у педагога с его коллегами, студентами, родителями, насколько он ответственен перед педагогическим коллективом и обществом за свою деятельность.

Но в первую очередь учитель-наставник должен быть требователен к самому себе, тогда и требования по отношению к студентам будут оправданными и эффективными. Понятия справедливости включает в себя объективность, правдивость, нравственную основу, поэтому считается проявлением духовности.

Справедливость – одно из обязательных требований во взаимоотношениях между людьми. Оценка «справедливый» по отношению человеку означает умный, рассудительный, достойный и мужественный человек, умеющий держать своё слово и отстаивать своё мнение. Справедливый человек, с чистой

душой, выдержанный, не склонный к конфликтам, пользующийся доверием среди людей.

Для того, чтобы быть воспитанным и человечным, надо быть справедливым. Справедливость проявляется в вежливом обращении с другими людьми. Справедливость и человечность предохраняют людей от дурных поступков и ошибок и направляют их на правильный путь.

Справедливый человек не причинит зла другим. Он действует с умом и рассуждает логично. Справедливость преподавателя проявляется в его объективности, в духовном воспитании студентов, отношении к общественной работе, оценивании знаний студентов. Справедливость учителя во многом влияет на эффективность процесса воспитания, так как студенты воспринимают его как объективного, бескорыстного человека, которому можно доверять.

В процессе воспитания педагогу следует постоянно наблюдать за изменениями в поведении студентов, их развитием, оказывать поддержку в их увлечениях и стремлениях и, прежде всего справедливо оценивать. При этом, если оценивая знания и способности студентов, преподаватель не принимает во внимание условия и мотивацию поведения, он может оказаться несправедливым. Несправедливость больше всего «ранит» душу человека, ущемляет его достоинство, порождает недоверие к воспитателям. Из этого следует, что учитель в каждом слове, каждом поступке должен быть образцом справедливости.

К этому требованию добавляется необходимость быть высокообразованным, честным, искренним.

Совершенно очевидно, что помимо глубокого знания своего предмета, учитель должен обладать широкими познаниями в других науках, ибо, первое, за что студенты ценят педагога – это за его научную компетентность. Профессия педагога требует постоянной работы над собой, обновления и пополнения профессиональных и общих знаний. Кругозор учителя охватывает знания идеологической жизни, художественной литературы, информацию из

области театра, кино, телевидения, спорта, разных видов искусства. Преподаватель должен не только сам владеть этими знаниями и информацией, но и уметь донести их до студентов, разъяснить ценность всех знаний.

Честность также относится к числу нравственных качеств, присущих педагогу. Она (честность) проявляется, прежде всего, в сознательном выполнении своих профессиональных задач в соответствии с высокими требованиями. Правдивость, искренность очень близко при мыкают к другим моральным качествам учителя.

В комплексе все названные выше качества создают духовно-нравственный облик педагога, деятельность которого имеет огромное общественно-политическое значение.

Итак, основными критериями при подготовке будущих специалистов должны выступать, наряду с уровнем профессионального развития, сформированность таких качеств, как ответственность, справедливость, достоинство, доброта, честность, правдивость, скромность, объективность и ряд других.

Важной специфической стороной учителя-наставника является его духовно-политическая убежденность, поскольку вся педагогическая деятельность опирается на определенные убеждения и нравственные принципы. Мировоззрение учителя, его педагогическая теория воплощаются в практической деятельности в образовательном учреждении. Она направлена на формирование у учащейся молодежи преданности Родине, трудолюбия, честности и порядочности, скромности, нравственной чистоты, нетерпимости к противоправным действиям. Педагог стремится к тому, чтобы эти качества стали внутренней потребностью молодежи. В своей работе учитель не довольствуется достигнутыми успехами, он старается узнавать новое, повышать свой профессиональный уровень. Для учителя имеет большое значение завоевание авторитета у студентов. В свою очередь авторитет

преподавателя – это гарантия успеха нравственного совершенствования студенческой молодежи.

Важным фактором воздействия на сознание учащихся является речь учителя-наставника, так как в его речи отражается интеллектуальный потенциал педагога, его образ мышления, его эмоциональная сфера, интересы. В речи преподавателя может звучать оптимизм, радость, возвышенность души, любовь, ненависть, презрение и другие чувства. Кроме того, влияние на слушателей оказывают интонация, тембр голоса, чистота звука, смысловые оттенки-несогласие, утверждение, уверенность, сомнение. Поэтому для учителя очень важно следить за своей речью и при необходимости совершенствовать её.

Речь учителя – один из важных показателей его педагогической культуры.

Речь педагога-наставника обеспечивает:

- установление взаимопонимания и общения между преподавателем и студентом;
- положительное влияние на сознание и чувства студентов;
- понимание и полное усвоение знаний.

Педагогическая деятельность требует от учителя больших усилий, так как в процессе обучения и воспитания ему приходится преодолевать немалые трудности, проявлять выдержку, терпение, принимать взвешенные решения. В ряде случаев преподаватель испытывает психическое давление со стороны студентов из-за проявления ими негативных эмоций. Бывает и так, что преподаватель теряет самообладание в результате недостойного поведения своих учеников. В такой ситуации надо призвать на помощь всю свою волю, чтобы не допустить разрастания конфликта.

Среди волевых качеств педагогов-наставников следует отметить выдержанность, устойчиваость, которые помогают педагогу проявлять строгость и требовательность к студентам в плане оценки их знаний.

Но строгость педагога должна сочетаться с заботой о студентах и вежливым к ним обращением.

В заключение следует подчеркнуть что педагог-наставник играет исключительную роль в духовно-просвещенческом воспитании, и потому требования к нему сложные и многоаспектные. В основном они выражаются в следующем: овладение глубокими и прочными знаниями в процессе своей деятельности, применение разных граней педагогического мастерства, воплощение в себе высоких нравственных качеств, владение на высоком уровне культурой речи и культурой общения со студентами, идейно-политическая убежденность, воспитание в себе волевых качеств.

Литература и интернет источник:

1. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателей высшей школы: воспитательный аспект. Уч. пособие.– М.-Белгород, 1992.
2. Левина М. М. Технологическая культура учителя // Формирование профессиональной культуры учителя. - М., 1993.
3. Профессиональная культура учителя / Под ред. В. А. Сластенина. - М., 1993.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ
РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Фадеева Ирина Александровна

Преподаватель

Воронин Александр Александрович

Преподаватель

Балашовский филиал ГАПОУ Саратовской области

«Саратовский областной базовый медицинский колледж»

В современном обществе одним важнейших условий развития российской экономики является формирование конкурентоспособного кадрового потенциала. Одним из ключевых этапов становления студента как квалифицированного специалиста является время обучения в профессиональных учебных заведениях. Однако всестороннее и гармоничное развитие зависит не только от того, насколько он будет успешен в изучении дисциплин, преподаваемых ему, но также и от того, как сможет войти в новый коллектив, ведь начав работать, может сразу же столкнуться с множеством проблем.

Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения, поэтому необходима программа формирования человека, который будет не только грамотным специалистом, но и морально преданным той профессии, которой он посвящает время. Такой программой может стать программа наставничества.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [1]

Наставничество является востребованным, а главное проверенным механизмом профессионального становления нового специалиста, методом обучения и вхождения молодых педагогов в корпоративную культуру организации. Необходимость расширения практик наставничества в

образовании обозначена как одна из актуальных проблем в нацпроекте «Образование», утвержденном в 2018 году. [1]

Задачами наставничества являются интеграция молодого педагога в профессиональную среду, социализация в ней, сохранение и преумножение положительного опыта поколений педагогов, мотивация участников педагогического процесса на творческое взаимодействие, молодого специалиста теории и методике предмета. [2, стр. 435]

Современная интерпретация понятия наставничества означает сопровождение молодого специалиста наставником-профессионалом, в ликвидации возможных профессиональных пробелов, которые есть у начинающих педагогов, адаптацию и интеграцию молодого специалиста в педагогический коллектив. Сущностными признаками наставничества являются систематическая методическая работа опытного педагога с молодым, демонстрация профессиональных достижений, раскрытие смыслов педагогической деятельности, мотивация к ней, передача ценностного отношения и традиций, утвердившихся в образовательной организации. Итак, наставничество — это эффективный способ интеграции и социализации нового члена коллектива, позволяющий сохранить и преумножить опыт многих поколений педагогов. Наставник, как руководитель профессиональным становлением молодого специалиста, выполняет следующие управленческие функции:

- 1) формированию профессионально-педагогической компетентности специалиста;
- 2) содействует освоению базовых умений и обретению опыта профессиональной деятельности, необходимого для самостоятельной успешной работы;
- 3) обеспечивает молодому специалисту постоянную конструктивную обратную связь о его деятельности;
- 4) помогает планировать профессиональный рост;

5) помогает осознавать и осмысливать ценностную составляющую педагогической деятельности, сохранять корпоративную и соблюдать педагогическую этику.

В современном педагогическом сообществе наставник должен обладать такими профессиональными навыками, как глубокое знание своего предмета, владение методикой преподавания, достижение высоких показателей педагогической деятельности. Но на первый план выходят личные качества наставника: авторитет в коллективе, готовность делиться опытом, позитивный настрой, оптимизм. Ему необходимо быть не просто учителем, а именно помощником, готовым придти на помощь в трудную минуту.

Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, деятельностное сопровождение молодого преподавателя в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение в новые виды деятельности.

Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. Поэтому к задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон–участников наставничества, становится ответом на вызовы времени. [2, стр. 437]

Поэтому можно смело утверждать, что наставничество — не модный тренд, а форма развития и молодого преподавателя, и наставника, его сопровождающего.

Литература и интернет источник:

1. Письмо Министерство Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 // Консультант Плюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: <http://www.consultant.ru>
2. Тулякова, В. В. Риски организации наставничества в школе [Текст] / В. В. Тулякова // Молодой ученый. 2020. № 24. — С. 435-437.

РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

*Фатыхова Ильмира Дамировна
Заведующая учебным отделением
ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»*

Обучение в среднем учебном заведении образования для современного молодого человека — один из важнейших периодов его жизнедеятельности, личностного роста и становления как специалиста со средним образованием. Поиск путей успешной адаптации к изменившимся социальным условиям и новой деятельности является насущной проблемой для каждого, кто переступил порог образовательного учреждения. Способность адаптироваться, преодолевать трудности, найти свое место в жизненном пространстве является решающим фактором успешного развития молодого человека, а в будущем — специалиста со средним образованием.

В адаптации условно выделяют 3 типа: физиологическую, социальную и биологическую.

1. Физиологическую адаптацию рассматривают как устойчивый уровень активности и взаимосвязи функциональных систем, органов и тканей, а также механизмов управления, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность организма студента в условиях обучения на протяжении осенних и весенних

семестров и во время производственной практики. Физиологическая адаптация к учебному процессу (занимает около 2 недель).

2. Биологическая адаптация человека - эволюционно возникшее приспособление организма человека к условиям среды, выражающееся в изменении внешних и внутренних особенностей органа, функции или всего организма к изменяющимся условиям среды. Процесс адаптации развивается на основе взаимодействия регуляторных систем, а их нарушения приводят к функциональным и органическим изменениям в организме. Даже незначительные отклонения в адаптивном потенциале человека могут вызвать серьёзные сдвиги в состоянии здоровья.

3. Социальная адаптация студентов делится на:

- а) профессиональную адаптацию,
- б) социально-психологическую адаптацию.

Профессиональная адаптация - это приспособление к характеру, содержанию, условиям и организации учебно-воспитательного процесса, выработка навыков самостоятельности в учебной и научной работе [1, стр.15].

Социально-психологическая адаптация - это приспособление индивида к группе и взаимоотношениям к ней, выработка собственного стиля поведения.

Процесс благополучной адаптации к образовательному учреждению напрямую зависит от классного руководителя. Именно он непосредственно взаимодействует как со студентами, так и с их родителями, искренне стремится помочь детям в решении их проблем в групповом коллективе, интересно и с пользой организовать жизнь в училище. На него возлагается ответственность за организацию жизни студентов, формирование и воспитание коллектива, за учебно-воспитательной работой в группе. Как воспитатель студентов, он заботится о всестороннем их развитии, о воспитании у них трудолюбия, коллективизма, о повышении качества знаний и укреплении дисциплины и порядка в группе, воспитательной работы в порученной ему группе. Главным принципом организации воспитательной работы с группой является

гуманизация межличностных отношений: уважительные отношения между педагогами и студентами, основанные на принципах педагогического сотрудничества, терпимость к мнению студентов, доброта и внимание к ним, создание психологического комфорта, ситуаций успеха, доверия, соревновательности и др. [2, стр.25].

Основными задачами классного руководителя являются:

-выявление личностных особенностей студентов с целью своевременной психологической поддержки;

-организация эффективной учебной деятельности с учетом особенностей обучения в училище;

-организация интересной внеаудиторной деятельности с целью сплочения группы и всестороннего развития личности каждого студента;

-привитие навыков самодисциплины и основ здорового образа жизни.

Воспитательная работа с группой осуществляется на диагностической основе. Для определения психологического типа и особенностей характера обучающихся используются специальные тесты, метод наблюдения и собеседования. Ежемесячно в первом семестре проводится тестирование по выявлению уровня тревожности, уровня адаптации к образовательному процессу, к новому коллективу. Такой подход позволяет лучше познакомиться с первокурсниками, разрабатывать тактику воспитательной работы с группой, осуществлять индивидуальный подход и управлять качеством воспитания студентов.

В группах выбраны органы самоуправления, в зависимости от индивидуальных способностей и склонностей учащихся распределены общественные обязанности. Каждый студент имеет общественное поручение, регулярно привлекается к посильной для него деятельности. При этом куратор с целью развития самостоятельности, инициативы, активности, не столько руководит, сколько организует и направляет ведущую к успеху деятельность [3, стр.12]..

Среди путей и методов адаптации первокурсников к учебному процессу важное место занимает проведение классных часов. Главной целью первого года обучения, которого является ознакомить обучающихся с их будущей профессией, требованиями ФГОС, адаптировать учащихся к основным формам организации учебного процесса, методам контроля знаний и умений, обучить студентов формам и методам самостоятельной работы. Первые классные часы посвящены темам: «Давайте знакомиться!», «Как мы будем жить и учиться?», «Права и обязанности студента», «История развития и традиции Зеленодольского медицинского училища», «О коллективе и коллективизме», «Самая гуманная в мире профессия». Каждый классный руководитель на классных часах ведет беседы со студентами на темы «Нравственная природа подлинной любви», «Свобода и ответственность живут рядом», «Психология взаимоотношений юноши и девушки».

И конечно, много уделяется внимания духовному развитию студентов. С этой целью в училище проводится много внеаудиторных мероприятий: неделя языков, неделя истории, музыкально-поэтические вечера «Я встретил Вас...», «Чехов и музыка», «Художник по зову сердца» (в гостях у Константина Васильева), «Поэзия военных лет». Стало доброй традицией организовывать для студентов экскурсии «Казань тысячелетняя», «Казань театральная», поездки в театры этого культурного центра Татарстана и России. Ежегодные конкурсы «День первокурсника», «Алло, мы ищем таланты!» позволяют раскрыть в каждом студенте индивидуальные способности, изюминку.

Большое значение при работе с группой уделяется развитию потребности в здоровом образе жизни. Традиционными стали «День здоровья», «Веселые старты», недели спорта и др. В училище работает волейбольная секция, секция настольного тенниса. Активно работают научные объединения, в которых большая работа проводится по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек и социально значимых заболеваний. Беседы о

сохранении здоровья сопровождаются мультимедийными презентациями и раздачей профилактических буклетов.

Таким образом адаптация является неотъемлемым элементом жизни каждого человека. Любая из стадий социализации играет свою роль в жизни индивида. И как, мы уже убедились особенно важной, является стадия юности и связанный с ней период начала обучения в училище. Ведь на ней формируется взрослая и самостоятельная личность. Важно, чтобы этот процесс эволюционировал, а не деградировал, так как психика только формируется и она подвержена активному влиянию со стороны других. И необходимо, чтобы это влияние было благотворным, для создания зрелой и адекватно мыслящей личности.

Литература:

1. Мониторинг, статистика, социология в деятельности образовательного учреждения: Учеб. пособие. – М.: НФПК, ООО «Миралл», 2005. – 182 с.
2. Яковлев Е.В. Управление качеством образования в высшей школе: теория и практика. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 148 с.
3. Папырин А. Модернизация в медицине начинается с образования // Медицинская газета. № 88 от 19 ноября 2010.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

*Фудина Наталья Анатольевна
Преподаватель*

ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

Одним из важных средств успешной профессиональной адаптации молодых работников является трудовое наставничество.

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Наставничество - это одна из форм взаимодействия СПО и высших учебных заведений и производства. В допроизводственном периоде профессиональной адаптации молодежи наставники работают в тесном контакте с педагогическими коллективами СПО и других учебных заведений, воспитывают у подрастающего поколения творческое отношение к труду. В производственный период наставник призван обеспечить наиболее эффективную профессиональную подготовку молодежи, содействовать успешной профессиональной и социальной адаптации молодых людей на производстве.

Одной из острейших проблем здравоохранения является нехватка сестринского персонала в медицинских организациях. Привлечение молодых квалифицированных специалистов в профессию и их быстрая адаптация на рабочем месте - это реальный способ решения проблемы кадрового дефицита в ЛПУ. Наставники способствуют закреплению молодежи на производстве, борьбе с текучестью кадров. Особенно остро эта проблема стоит в медицинских организациях бюджетной сферы. В современных условиях, когда все активнее развивается коммерческая медицина, в государственные медицинские учреждения выпускники чаще всего устраиваются, чтобы получить стаж работы по специальности.

Молодые специалисты имеют определенные трудности при адаптации на новом рабочем месте. К таким трудностям относятся:

- недостаток практических навыков;
- недостаток навыков коммуникации с пациентами;
- отказ пациентов от услуг молодого специалиста в пользу специалиста со стажем.

Также возникают трудности в плане профессиональной и организационно-административной адаптации.

Именно от успешности адаптации зависит продолжительность и эффективность деятельности нового сотрудника вне зависимости от его профессионального стажа.

Профессиональную адаптацию можно рассматривать как одну из характеристик мотивации профессиональной деятельности. В процессе адаптации происходит:

- овладение ценностными ориентациями в рамках выбранной профессии;
- осознание мотивов и целей, сближение ориентиров человека и профессиональной группы;
- принятие на себя всех компонентов профессиональной деятельности, ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий в рамках данной профессии.

Наставничество следует рассматривать как целенаправленный, систематический и непрерывный процесс с целью передачи подрастающему поколению лучших производственных и идейно-нравственных качеств старшего поколения. В результате этой деятельности происходит ускоренный процесс профессиональной и социальной адаптации молодежи на рабочем месте.

Основными функциями наставника являются помощь в профессиональной адаптации, приобщение к традициям коллектива, помощь в личных делах. Беря шефство над новичком, наставник помогает ему освоить приемы труда, организации рабочего места, рационального использования материалов, рабочего времени, помогает в выполнении общественных поручений, в организации нерабочего времени. Приобщает к занятиям спортом, художественной самодеятельностью и т. д. Наставник помогает своему подопечному решить личные проблемы, связанные с жильем, бытом и др. Шефство может организовываться не только в индивидуальном порядке, но и по группам, когда наставник берет под свою опеку целую группу молодых медиков.

Проблема профессиональной адаптации касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов, в частности для молодых специалистов сестринского дела. Отсутствие практического опыта работы по специальности, отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства и ориентации на рынке труда, незнание нормативно-правового регулирования трудовой деятельности, как правило, усложняют и удлиняют процесс адаптации.

Профессиональной деятельности мы посвящаем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне понятно. Но, к сожалению, людей, идущих на службу как на праздник, не очень-то много. Часто причиной тому - наше рабочее окружение. Трудовой коллектив не может существовать без конфликтов. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров.

Действительно, эта проблема очень актуальна. Нередки случаи, когда работники предпочитают хороший коллектив не только большему денежному вознаграждению за свой труд, но и перспективам карьерного роста. Для многих спокойствие на работе и положительные эмоциональные контакты с коллегами оказываются важнее.

Наставничество значительно сокращает срок профессиональной адаптации и вселяет у молодежи уверенность в правильности выбора своей профессии. Наставники передают эстафету труда из настоящего в будущее. Они передают свой опыт молодой смене.

Литература и интернет источник:

1. Вершишина Т.В., Роль производственной адаптации в решении кадровых проблем, канд. эконом. наук, М., 1994.

2. Новикова Е.А., Островская И.В. АДАПТАЦИЯ СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ // Успехи современного естествознания. –2014.–№6.–С.132-138;

3. URL: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=33833> (дата обращения: 05.02.2021)

МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

*Шабай Светлана Алексеевна
Преподаватель*

ГАПОУ РБ «Бирский медико-фармацевтический колледж», г.Бирск

Наставничество широко распространено сегодня, примеров его применения особенно много на производственных предприятиях. Для студентов медико-фармацевтического колледжа, которые проходят производственную практику в медицинских и фармацевтических учреждениях, такой способ получения знаний наиболее эффективный. С точки зрения наставничества на рабочем месте это - обучение, основной целью которого является оперативное вовлечение студентов в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации [1, стр. 1].

Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы СПО, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность [2, стр. 14].

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

Цель реализации формы наставничества «работодатель - студент» - получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Модель «работодатель - студент» реализуется в основном в рамках договоров сотрудничества с организациями - социальными партнерами.

В качестве наставников могут выступать специалисты, реализующие успешные практики хозяйствующих субъектов региона.

Реализация наставничества по форме «работодатель - ученик (студент)» может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки, реализацию программ практики.

Механизм совместной деятельности образовательных организаций и предприятий по организации наставничества на производстве включает следующие этапы:

- создание распорядительного акта образовательной организации о внедрении модели наставничества с указанием формы наставничества;

- разработка положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: дуальное обучение, производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экскурсии на предприятие и др.);

- внесение изменений в локальные акты образовательной организации (положения о методических объединениях, предметно-цикловых комиссиях для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);

- формирование базы наставников и наставляемых;

- отбор и обучение наставников через повышение квалификации,

переподготовку, стажировку наставников, в том числе в образовательных организациях;

- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями СПО о реализации дуального обучения, о проведении производственной и других видов практики обучающихся;

- издание распорядительных документов о закреплении наставников за обучающимися;

- организация стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях;

- разработка учебных планов, совместная организация и проведение промежуточной и итоговой аттестации;

- развитие трудовых навыков и компетенций, наставляемых в ходе практики в форме дуального обучения;

- закрепление и обобщение опыта наставничества на конкретном предприятии.

Наставник - высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Наставляемый - обучающийся, осваивающий программу СПО.

Направления работы наставника: повышение уровня успеваемости наставляемого; профессиональное сопровождение развития карьеры; формирование профессиональных навыков наставляемого; адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников: приобретение опыта наставнической деятельности; признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде; получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

развитие коммуникативных и иных гибких навыков; получение ценных и подготовленных кадров для предприятия; получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег; возможность стать победителем конкурсов «Лучший наставник образовательной организации» или «Лучший наставник предприятия» с получением соответствующих титулов и материальных стимулов.

Вариативная форма наставничества «социальный партнер - студент» предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации и представителя общественности региона (родителей, некоммерческих предприятий, учреждений культуры, спорта), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе.

Цель - поддержка обучающегося в самоопределении и самореализации, развитие актуализированного социального опыта и личностных качеств.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «социальный партнер - студент»: помощь в реализации социально значимой деятельности; помощь в решении личностных и социальных затруднений; развитие проектных навыков и компетенций; создание комфортных условий и коммуникаций внутри и вне образовательной организации и др. [2, стр.18].

Собственный опыт говорит о том, что наставничество эффективно и данная форма взаимодействия имеет быть. Когда окончила медицинское училище и пришла на производство, мне посчастливилось иметь наставника, который помог успешно пройти адаптацию, научиться премудростям профессии.

Литература и интернет источник:

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

2. МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА обучающихся по программам среднего профессионального образования в Республике Башкортостан. ГАУ ДПО ЦОПП РБ «20 ноября 2020 г. № 64

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Шепелев Игорь Григорьевич

Преподаватель

ГБПОУ Республики Мордовия «Саранский медицинский колледж»

Наставничество - одна из лучших эффективных форм адаптации молодых учителей, повышающий статус в образовательном учреждении.

Надо отметить, что в последние годы контингент учителей «состарился», большая часть учителей, что называется «старой закалки». Да, они имеют крепкие знания, огромный опыт. А готовы ли они передать этот опыт молодёжи? Оказалось, не всегда. Это связано прежде всего с тем, что опытные преподаватели не хотят тратить своего времени, чаще всего из-за того что им некогда, нет времени, за это не платят и т.д.

Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. В образование пришло много молодых, энергичных, но не всегда готовых к сложностям педагогики людей. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, это – не методика ведения урока, а эмоциональное общение.

Поэтому профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов [1].

Уходят молодые, перспективные молодые люди не потому, что профессионально непригодны, а потому, что напряжение их внутренней жизни не может быть постоянным, к чему спокойно относятся опытные учителя.

Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения в школе. Предназначение учительства определялось как утверждение высоких нравственных идеалов в жизни общества, как сохранение культурно-исторической преемственности, как живая связь времен и поколений. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Поэтому я считаю, что сотрудничество «наставник-ученик» должно развиваться именно по принципу партнёрства, т.е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист зачастую лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большей энергией [2].

Литература и интернет источник:

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
2. Круглова, И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
31.02.03. «ЛАБОРАТОРНАЯ ДИАГНОСТИКА»

*Шмелева Ирина Юрьевна
Преподаватель*

ГБПОУ Республики Мордовия «Саранский медицинский колледж»

***«Вечным законом да будет: учить и учиться всему
через примеры, наставления и применения на деле»
Ян Амос Каменский.***

Молодым специалистам в современных условиях необходимы не только хорошие теоретические, но и практические навыки и умения, приобретаемые обучающимися в процессе учебных практических занятий и в период прохождения учебной и производственной практики. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной подготовки молодых специалистов - наставничество, которое способствует повышению профессиональной компетентности, повышает качество образования, позволяет будущему специалисту быть конкурентоспособным. Саранский медицинский колледж ведёт подготовку обучающихся по пяти специальностям, одной из которых является «Лабораторная диагностика».

Современное реформирование системы и структуры здравоохранения, широкое внедрение результатов научных исследований и

высокотехнологичных методов диагностики в практическое здравоохранение предъявляет новые требования к качеству подготовки, компетенции и профессиональной пригодности медицинских лабораторных техников.

В последние десятилетия происходит переориентация оценки результатов образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность» на понятия «компетенция», «компетентность», «компетентностный подход».

Компетентностный подход позволяет уделять внимание не только профессиональной деятельности, но и поведению, общению и формированию личностных качеств специалиста, а также подготовить выпускника к самообразованию и самовоспитанию.

В связи с этим, для качественной подготовки медицинских лабораторных техников, на занятиях широко используется практико-ориентированное обучение, что способствует формированию у обучающихся профессиональных компетенций (как общепрофессиональных, так и специальных) за счет выполнения ими реальных практических задач.

Практикоориентированность подготовки медицинских лабораторных техников является приоритетным направлением, т. е. весь учебный процесс нацелен на последующую практическую деятельность выпускников. Наставниками колледжа в создании условий для практического обучения являются лечебно-профилактические учреждения города.

Основными мероприятиями интеграции профессионального образования и практического здравоохранения являются:

- ✓ Участие в государственной итоговой аттестации выпускников в качестве членов аттестационной комиссии высококвалифицированных работников ЛПУ;
- ✓ Содействие в трудоустройстве выпускников колледжа (выполнение обязательств по договорам, заключенным при поступлении в колледж;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

выполнение обязательств в соответствии с заказом на целевую подготовку специалистов);

✓ Оказание помощи обучающимся по производственной практике с назначением наставников из числа высококвалифицированных работников ЛПУ;

✓ Предоставление помещений для проведения учебно-практических занятий на базе ЛПУ;

✓ Взаимное участие в аттестационных мероприятиях;

✓ Рецензирование учебно-методической документации;

✓ Совместное участие обучающихся, преподавателей и высококвалифицированных работников ЛПУ в олимпиадах, конференциях и конкурсах разного уровня;

✓ Обмен опытом и повышение квалификации педагогических кадров по инновационным направлениям.

Работа по профессиональной ориентации проводится с первого курса обучения медицинских лабораторных техников на тематических классных часах-беседах по теме «Моя будущая профессия» с приглашением опытных медицинских работников лабораторий и бывших выпускников.

В план практического обучения по профессиональному модулю входит учебная практика на базе лечебных учреждений и производственная практика по профилю специальности. Занятия на базах практики в учреждениях здравоохранения способствуют формированию общих и профессиональных компетенций медицинских лабораторных техников. Учебный процесс осуществляется в тесной связи с опытными медицинскими работниками лабораторий.

На базах ЛПУ оборудованы специализированные учебные кабинеты для проведения практических занятий, которые регулярно пополняются новым оборудованием, литературой и методическими пособиями для обучающихся, которые разрабатываются совместно с заведующими лабораторий ЛПУ.

Для реализации одного из направлений наставничества – подготовки обучающихся к профессиональной деятельности в рамках национального проекта в сфере здравоохранения и с целью оказания практической помощи, в колледже создан и функционирует кружок «Лаборант». В течение учебного года кружковцы проводят обзор журналов «Клиническая лабораторная диагностика», заслушивают доклады по ознакомлению с новейшими достижениями в лабораторной диагностике.

Производственная практика служит одним из основных средств формирования профессиональных компетенций у обучающихся колледжа. Учебный процесс осуществляется в тесной связи с опытными медицинскими работниками лабораторий.

Цель производственной практики – обеспечение формирования профессиональных компетенций и развитие профессионально значимых качеств личности обучающегося.

В рамках национального проекта в сфере здравоохранения обучающиеся занимаются исследовательской деятельностью во время прохождения производственной и преддипломной практики в лабораториях ЛПУ с последующим написанием ВКР. Рецензентами дипломных работ являются высококвалифицированные работники лабораторий.

Ежегодно традиционно в колледже проводится конкурс профессионального мастерства с выпускниками по специальности «Лабораторная диагностика». В жюри приглашаются ведущие специалисты лабораторий.

Наставничество проявляется и в оценке качества подготовки медицинских лабораторных техников. Заведующие лабораториями участвуют в работе Государственной аттестационной комиссии, подведении итогов производственной практики, что позволяет получить более глубокое представление о профессиональной подготовленности наших выпускников.

Будущее практического здравоохранения республики Мордовия и России во многом зависит от развития лабораторной диагностики. В связи с этим нельзя переоценить роль подготовки квалифицированных специалистов – медицинских лабораторных техников для работы в лабораториях и формирования знаний, умений и навыков по лабораторной диагностике.

Литература:

1. Учебно-методическое обеспечение образования на основе модуль-компетентного подхода., В.А. Белогурова, Г.В. Ярочкина, Т.А. Тихонова., ж-л «Сестринское дело» №3-2008г., стр.33-35.

2. Голенков А.В. Удовлетворенность работой и терминальные ценности у медицинских сестер // Главная медицинская сестра. – 2009. – № 11. Страницы 72-95.

3. Козлов А.Б., Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Традиции наставничества в Республиканской психиатрической больнице // Сестринское дело в психиатрии: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Чебоксары, – 2006.

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

5. Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Обучение и наставничество среднего медицинского персонала // Третий съезд психиатров, наркологов и психотерапевтов Чувашской Республики: тез. докл. – Чебоксары, 2005.

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Шурупцева Юлия Викторовна
Заведующий практической подготовкой, преподаватель
Балашовский филиал ГАПОУ Саратовской области
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»*

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. [1, стр.15]

Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых». Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества. Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора. В обязанности координатора входит:

- ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары;
- создание необходимых условий для деятельности наставнических пар;
- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников;
- анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества;
- информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества;
- организация обучения наставников;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

- определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Естественно, что члены администрации образовательной организации и руководители структурных подразделений также имеют определенные обязанности по организации наставничества. Например, заместитель директора по учебной работе обязан:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;
- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;
- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Руководители методических объединений, фактически выполняющие функции наставника наставников, обязаны:

- рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;
- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;
- сопровождать, поддерживать наставников, фиксировать содержательные характеристики наставнической деятельности (какие трудности возникают у наставников, как реально сказывается их работа на качестве труда наставляемых и пр.).

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве.

При создании наставнических пар необходимо самым тщательным образом подходить к подбору наставников, в качестве которых могут выступать:

- специалист или работник образовательной организации, имеющий высокие устойчивые профессиональные достижения;
- руководитель структурного подразделения образовательной организации;

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КОЛЛЕДЖА»

- заместитель руководителя (руководитель) образовательной организации;
- представитель управляющего совета, имеющий опыт деятельности в сфере образования;
- специалисты методических служб.

Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего подшефного (наставляемого). Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;
- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;
- потребность и активность в саморазвитии, самообучении, самосовершенствовании и др.

Для определения готовности педагога к выполнению функций наставника могут использоваться различные диагностические методики.

Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций. Для анализа

результатов проделанной работы лично для наставника могут использоваться формализованные отчеты.

В качестве наставляемых в образовательных организациях могут выступать различные категории работников.

Наставляемый, как равноправный субъект наставнической диады, тоже должен закрепляться за наставником с учетом его личностных особенностей, выявленных профессиональных (компетентностных) дефицитов, интересов и потребностей. Между наставником и наставляемым должна быть психологическая и личностная совместимость (как у космонавтов!). В противном случае получить ожидаемые результаты весьма проблематично. Принципиально важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно. На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников. Желательно подготовить для них анкеты (опросники) для самооценки результатов своей работы. [2, стр.44]

На подготовительно-диагностическом этапе следует составить методические рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов, памятки).

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. В случае если наставляемый – новый сотрудник, то они сначала более основательно знакомятся. Далее, и с новым членом коллектива, и с коллегой, который прикреплен к наставнику для преодоления определенных профессиональных (компетентностных) дефицитов, совместно определяются цели и задачи, составляется программа (план) работы (обучения).

На формирующем этапе особое значение имеет установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Безусловно, здесь будет сказываться «человеческий фактор», в первую очередь – профессиональный почерк наставника. Кто-то в большей мере ориентирован на подробное объяснение, демонстрацию своего опыта; кто-то – организует практическую деятельность; кто-то – делится своими разработками.

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. [3, стр.31]

Литература:

1. Наставничество в образовательной организации [Текст] / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017
2. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019
3. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СПО НА ЗАНЯТИЯХ ИСТОРИИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА | |
| Белопольская Виктория Автандиловна | 3 |
| СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОСРЕДСТВОМ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ | |
| Бердникова Кристина Павловна | 8 |
| НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | |
| Верешкина Ольга Игоревна, Голосова Любовь Андреевна, Колотова Юлия Валерьевна | 12 |
| НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПЛАНА РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА | |
| Викулина Виктория Александровна, Потапова Ирина Николаевна а | 18 |
| ПРОБЛЕМЫ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ | |
| Гаджиханова Надежда Геннадьевна | 21 |
| РОЛЬ ПЕДАГОГА – ТЬЮТОРА В ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ | |
| Гуссамова Регина Илдаровна | 26 |
| РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА- ПЕДАГОГА | |
| Дементьева Ольга Сергеевна, Кадулина Татьяна Станиславовна | 29 |
| РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА «ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ-ПУТЬ К ЗДОРОВОМУ СЕРДЦУ!» СТУДЕНТАМИ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА | |
| Денисова Людмила Васильевна | 34 |
| СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ | |
| Жукова Елена Геннадьевна | 39 |
| СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГОМ | |
| Иванова Оксана Рудольфовна, Тюкова Ольга Александровна | 44 |

| | |
|--|-----|
| ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В СРЕДЕ СТУДЕНТОВ МЛАДШИХ КУРСОВ _____ | |
| Илларионова Анна Фёдоровна _____ | 49 |
| ПОДХОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ | |
| Исаева Виктория Викторовна _____ | 53 |
| РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СЫЗРАНСКОМ МЕДИКО ГУМАНИТАРНОМ КОЛЛЕДЖЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ) | |
| Касымова Лола Казимовна, Куликова Наталья Афанасьевна _____ | 58 |
| ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕДИКОВ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ КОЛЛЕДЖА И МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ) | |
| Кромская Наталия Федоровна _____ | 63 |
| НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ | |
| Кудашкина Ирина Петровна _____ | 66 |
| НАСТАВНИЧЕСТВО В АРКАДАКСКОМ ФИЛИАЛЕ ГАПОУ СО «СОБМК» | |
| Курилова Елена Геннадьевна _____ | 70 |
| РОЛЬ НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ МЕДИКОВ | |
| Левина Ольга Владимировна _____ | 76 |
| ПОДХОДЫ К ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА И СОПРОВОЖДЕНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ И ПРОЕКТНЫХ РАБОТ | |
| Пекина Альбина Афанасьевна _____ | 80 |
| РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ | |
| Плакунова Ирина Евгеньевна, Бирюлина Елена Юрьевна, Шагина Ольга Васильевна _____ | 84 |
| РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ | |
| Рачкова Ирина Николаевна _____ | 89 |
| ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И НАСТАВНИЧЕСТВО | |
| Романова Людмила Валериановна _____ | 93 |
| РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В КРАЕВЕДЧЕСКОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТЕ ТЕХНИКУМА | |
| Соловьева Екатерина Ильинична _____ | 99 |
| ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ И НАСТАВНИЧЕСТВО | |
| Соловьева Мария Федоровна _____ | 104 |
| СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА: РЕАЛИЗАЦИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ | |
| Сухорукова Оксана Валентиновна, Харкевич Ольга Владимировна _____ | 118 |
| НАСТАВНИК—БОЛЬШЕ ЧЕМ УЧИТЕЛЬ | |
| Тимохина Людмила Николаевна _____ | 122 |

Содержание

| | |
|--|-----|
| СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ | |
| Фадеева Ирина Александровна, Воронин Александр Александрович _____ | 131 |
| РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ | |
| Фатыхова Ильмира Дамировна _____ | 134 |
| НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ | |
| Фудина Наталья Анатольевна _____ | 138 |
| МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ БУДУЩИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ | |
| Шабай Светлана Алексеевна _____ | 142 |
| РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ | |
| Шепелев Игорь Григорьевич _____ | 146 |
| НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 31.02.03. «ЛАБОРАТОРНАЯ ДИАГНОСТИКА» | |
| Шмелева Ирина Юрьевна _____ | 148 |
| ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | |
| Шурупцева Юлия Викторовна _____ | 153 |