

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«АКСАЙСКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ № 56»**

**МАТЕРИАЛЫ КРУГЛОГО СТОЛА  
«ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ И ФОРМЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО»**

08 апреля 2025 год



Аксай

В сборнике представлены материалы Круглого стола «Эффективные технологии, методы и формы наставничества в СПО».

К обсуждению были предложены следующие вопросы:

- Наставничество в системе среднего профессионального образования: что работает, а что нет?
- Наставничество как ресурс профессионального развития педагога.
- Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам.
- Получение обучающимися актуального профессионального опыта при реализации формы наставничества «работодатель-студент».

Статьи участников Круглого стола публикуются в авторской редакции.

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. **Алдохина М.В.** Наставничество как ресурс профессионального развития педагога.
2. **Будякова С.В.** Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам.
3. **Епишева А.А. Денисова А.И.** Наставническая практика «Путь к успеху».
4. **Копыт А.А.** Наставничество в системе среднего профессионального образования: что работает, а что нет?
5. **Негодаева Н.Н.** Получение обучающимися актуального профессионального опыта при реализации формы наставничества «работодатель-студент».
6. **Олейник Г.М.** Наставничество как ресурс профессионального развития педагога.
7. **Попова Н.С.** Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к конкурсам.
8. **Стрюкова Л.С.** Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам.
9. **Тихомирова Д.В.** Роль наставника в подготовке участников регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Костромской области
10. **Ушакова О.А.** Получение обучающимися ГБПОУ РО «РЖТ» актуального профессионального опыта при реализации формы наставничества «работодатель – студент»
11. **Юрьева Г.С.** Наставничество – как универсальная технология передачи знаний, опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей в педагогическом колледже

## **Наставничество как ресурс профессионального развития педагога.**

*Марина Владимировна Алдохина,  
преподаватель ГБПОУ РО  
«Аксайское профессиональное  
училище ПУ №56»*

Классный руководитель и наставник: можно ли поставить знак равенства?

Классный руководитель и наставник, с этими двумя понятиями мы встречаемся в образовательной деятельности очень часто. Но можно ли между этими понятиями поставить знак равенства?

Классный руководитель – это педагогический работник, который отвечает за образовательную и воспитательную деятельность в учебной группе, сопровождает студентов с первого по четвертый курс, является самым важным человеком для них в учебном заведении.

А кто же такой наставник? Наставник – это человек, который помогает освоить какую-то новую сферу деятельности, направляет по верному пути для достижения успешного результата. Наставником может быть любой человек, имеющий большой опыт работы в какой-либо деятельности. Наставниками, в жизни любого человека, могут выступать родители, тренеры, педагоги и коллеги по работе, а может и классный руководитель.

Сегодня я классный руководитель в группе № 4 профессии «Повар, кондитер». Мои студенты уже третьекурсники. Я организую учебную и воспитательную деятельность как всей группы, так и отдельных студентов, планирую жизнь группы во внеурочное время, работаю с преподавателями-предметниками и консультирую родителей. Предлагаю рассмотреть мою деятельность классного руководителя с точки зрения наставничества.

Встретив своих будущих студентов еще в 2022 году 1 сентября, то есть три года назад, я увидела, что не все ребята умеют выстраивать диалог при разговоре друг с другом, взрослыми людьми. Некоторые ребята закомплексованы, стесняются, закрыты для общения, а некоторые наоборот – гиперактивны, чересчур подвижны. Тем более, что ребята у меня в группе учатся со многих районов Ростовской области: Аксайский, Егорлыкский, Кагальницкий, Мартыновский, Багаевский, Белокалитвинский, Морозовский районы, г. Ростов-на-Дону и г. Зерноград. Все с разным менталитетом, разным воспитанием, разным обучением и т.д. В мою задачу входило сразу же сплотить группу, сдружить, выявить талантливых ребят, помочь раскрыться, в хорошем понимании этого слова, стеснительным ребятам. И я решила помочь своим студентам решить эту задачу. Большую часть своей работы я нацеливаю на воспитание в ребятах уважения друг к другу. Мы постоянно затрагиваем эту тему на классных часах и мероприятиях. Да и не только эту тему.

Так 15 ноября 2022г. у нас прошел классный час на тему «Как помочь себе в трудной жизненной ситуации». (Обсуждаемые вопросы: 1. Какие ситуации в жизни могут влиять на эмоциональное состояние? 2. Конструктивные стратегии

поведения: планирование, поиск социальной поддержки, сбор информации, обозначение границ ответственности и др. 3. Ценность жизни, маленькие радости каждый день).

20 декабря 2022г. – классный час на тему «Суицид – угроза жизни». (Обсуждаемые вопросы: 1. Что такое суицид? 2. Меры предупреждения депрессивного состояния. 3. Ценность жизни, маленькие радости каждый день).

04 марта 2024г. – спустя 1,5 года повторили классный час на тему «Как помочь себе в трудной жизненной ситуации». (Обсуждаемые вопросы: 1. Какие ситуации в жизни могут влиять на эмоциональное состояние? 2. Конструктивные стратегии поведения: планирование, поиск социальной поддержки, сбор информации, обозначить границы ответственности и др. 3. Ценность жизни, маленькие радости каждый день). Подвели итоги и пришли к выводу, что многие ребята за 1,5 года стали намного позитивнее, мудрее, остроумнее, стали стараться намного легче относиться к трудным жизненным ситуациям и научились быстро справляться с ними.

25 ноября 2024г. – классный час на тему «Что мешает дружбе?». Задачи: развивать навыки взаимодействия в группе; дать представление о «Я» - высказывания.

09 декабря 2024г. – классный час на тему «Мы разные, но мы рядом». Задачи: развитие навыков межполового взаимодействия.

17 февраля 2025г. – классный час на тему «Осторожно, опасность!» (задачи: 1. Акцентировать внимание на ценности здоровья. 2. Развивать навык безопасного поведения).

17 марта 2025г. – классный час на тему «Трудное решение» (задачи: сформировать представление о необходимости обращаться за помощью ко взрослым в ситуациях, опасных для жизни и здоровья сверстника).

Со своими студентами мы активно принимаем участие практически во всех мероприятиях и учебной деятельности, и профессиональной, и профориентационной, и воспитательной, и спортивной, и т.д. Например: участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в межпредметных Олимпиадах, участие в мероприятии – презентация площадки «Метро Студия» и знакомство с проектом, проводимого в рамках реализации образовательно-профориентационного проекта «Школа Донского шефа» в Ростове н/Д, участие во Всероссийских ярмарках трудоустройства «Работа России. Время возможностей», Фестивале учебных и рабочих мест «ПрофАкТория 2:0», во Всероссийской ярмарке трудоустройства в рамках национального проекта «Демография». Принимали активное участие в благотворительных акциях – плетение маскировочных сетей и изготовление окопных свечей в помощь и поддержку бойцам СВО, в зарядке с Олимпийским чемпионом Алексеем Денисенко, в городских субботниках, в развлекательных, познавательных и во многих других мероприятиях.

И везде, во всех мероприятиях, я с ребятами рядом, чтобы они видели и ощущали мою поддержку, помощь, энергетику, позитив и заряжались моей энергией!

Продуктивным способом взаимодействия, я считаю методiku, направленную на развитие эмоционального интеллекта, когда ребята, между которыми происходит недопонимание, сначала описывают произошедшее, затем сообщают друг другу какие чувства у них вызвала ситуация и уже после мы выстраиваем алгоритм взаимодействия выхода из ситуации. Также в своей работе, я часто использую примеры из своей жизни. Ребятам очень нравятся такие беседы, наверное, это из-за того, что они понимают, что в такой ситуации могут оказаться не только они одни, но и их преподаватель, наставник, а вот как поступить и какой результат будет у этого поступка мы определяем совместно.

Спустя три года, я вижу результат. Ребята сплоченные, группа – коллектив. Они могут правильно отстоять свою точку зрения и уважительно относиться к другой. Студенты советуются со мной не только в учебной деятельности, но и в жизненных ситуациях. Желание посоветоваться, обсудить ситуацию с преподавателем, классным руководителем – это высокий показатель доверия и уважения к педагогу.

Так можно ли поставить знак равенства между понятиями «классный руководитель» и «наставник»? Вопрос риторический, однозначно ответить на него я не могу. Эти роли разные, но в то же время их объединяет много общего. Классный руководитель может стать наставником для своей группы, но наставника студент может выбрать и сам, опираясь на свои интересы и это не обязательно будет классный руководитель.

Я – преподаватель, классный руководитель, наставник. Я хочу пройти со своими ребятами сложный, но интересный путь и мечтаю, чтобы мои студенты превзошли своего наставника. Я очень радуюсь успехам своих выпускников, искренне желая им дальнейшего процветания не только в профессиональной деятельности, но и в обычных жизненных ситуациях.

И в итоге своего выступления приведу убедительные слова Антона Семеновича Макаренко – великого педагога-новатора и писателя:

*Я убедился, что, как бы человек успешно  
не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив,  
а если не будет учиться на опыте,  
то никогда не будет хорошим педагогом;  
я сам учился у более старых педагогов...*

### **Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам.**

*Светлана Владимировна Будякова,  
преподаватель ГБПОУ РО  
«Зимовниковский сельскохозяйственный  
техникум им. Бабаевского П.А.»*

Каждый конкурс профессионального мастерства – это возможность профессионального общения, личностного роста, открывающий простор для полета педагогической мысли. А путь к победе – это не только трудная глубинная работа профессионала, но и способность показать свою индивидуальность. Проведение конкурсов профессионального мастерства преследует многие цели, а именно:

- предоставление возможности самореализации лучшим в профессии;
- повышение престижа профессии;
- мотивация к эффективному выполнению своих обязанностей;
- стремление к углублению знаний в области своей должности и применению современных технологий и др.

**Педагог-наставник играет важную роль в подготовке к профессиональным конкурсам.** Он выполняет несколько функций:

- **Ориентир и источник знаний;**
- **Мотиватор и руководитель;**
- **Консультант и руководитель проектов;**
- **Организатор психологической подготовки.**

Главным результатом наставничества в рамках подготовки студентов к профессиональным конкурсам считают реализацию преемственности. В результате двустороннего взаимодействия происходит процесс передачи профессионального опыта от одного поколения к другому.

Процесс вхождения в конкурс выводит педагога на закономерный результат – повышение уровня педагогического и профессионального мастерства. Нередко такая работа приводит к дальнейшей научной деятельности, вызывает желание делиться опытом, искать что-то новое. Участие в конкурсе побуждает конкурсанта стать исследователем, актуализировать свое внимание на возникающие затруднения и пути их разрешения, формирует потребность в самосовершенствовании. Также, это способ приобрести новые знания, раскрыться, проявить себя, реализовать свой творческий потенциал, это стимул к самоанализу, к самообразованию. Красной линией при подготовке к любым конкурсам должна быть идея - участвуя в конкурсе, ты уже победитель!

Важная роль на этом этапе принадлежит педагогу-наставнику, на этом этапе ему необходимо мотивировать участника:

- Поставить правильную цель. Цель должна вызывать желание победить;
- Создать команду единомышленников для подготовки участника. «Один в поле не воин» – пословица, которая как нельзя лучше характеризует этот подход. Во время подготовки к конкурсу жизненно необходимы советы, подсказки, поддержка, взгляд со стороны профессиональных коллег;
- «Мы все разные. Будьте собой! Никто лучше себя самого не знает свою уникальность!». Показать и помочь раскрыться индивидуальности участника.
- «Усиливай свои сильные стороны. Нейтрализуйте недостатки». Всегда будет что-то, в чем студент не очень силен, и этого всегда будет больше, чем того, что получается отлично. Здесь важно не позволить этому снизить самооценку студента;

- «Не бойтесь успеха». Этот страх у многих даже больше страха неудачи. Примерить на себя костюм победителя и ответить на вопрос «Что даст мне победа?» Участие в конкурсе предполагает выход из зоны комфорта. Так вот, чем дольше ребенок будет находиться вне нее, тем больше будет личностный и профессиональный рост. В конкурсе часто придется принимать рискованные решения;

- «Боритесь». Это не внешняя борьба с другими конкурсантами, а внутренняя с самим собой;

- «Получайте удовольствие от процесса». Действительно, для чего вообще нужно участвовать в конкурсах? Конкурсы, состязания по своей сути близки человеческой природе: идея о том, чтобы прожить непохожую на обычную жизнь и быть лучшим в этой жизни, всегда завораживала людей. Отчасти это верно. Но здесь кроется еще одно важное условие. Мы участвуем в конкурсах ради того, чтобы пройти определенный путь, путь изменения себя. Ведь не так важно, какое место займет ребенок, а важно то, как этот конкурс повлияет на него, как он его изменит и чему научит.

Профессия педагога никогда не была легким делом. Это великая ответственность, которую нужно принимать со всем почтением.

Среди многочисленных актуальных практикоориентированных проблем работа с одаренными детьми занимает особое место. С момента ее постановки в трудах многих психологов (Ф. Гальтона, В. Штерна, Г. Ревеша, К. Г. Юнга, Э. Меймана, В.М. Экземлярского) рассматривалась именно как проблема, т.е. особо сложный вопрос, противоречивая ситуация, выступающая в виде противоположных позиций. На этом пути достигнут ряд несомненных успехов. Но, как это часто и бывает в науке, все оказалось гораздо сложнее, чем представлялось вначале.

Во-первых, как отмечал Алексей Михайлович Матюшкин, ошибочным является мнение, что современные методы обучения гарантируют «формирование» способностей при отсутствии таланта. Поэтому путем внимательного наблюдения за увлечениями и достижениями ребенка следует четко определить сферу и степень проявления именно таланта. Также важно содействовать развитию ребенка и в других сферах жизнедеятельности. Это предполагает индивидуальный подход преподавателя к каждому ребенку не только (и не столько) в ходе групповых занятий, сколько в досуговой деятельности.

Во-вторых, исследователи и практики столкнулись с проблемой, так называемой, возрастной одаренности, когда рано проявившиеся способности с годами приходят к возрастной норме. Отсутствие грандиозных достижений заставляют относиться к нему как к неудачнику даже в случае вполне приемлемого уровня продуктивности его деятельности.

В-третьих, стало очевидным, что и у одаренных детей есть свои психологические трудности в обучении и личностном развитии, которые чаще всего переживаются ими сильнее по сравнению с обычными детьми. Выявление таких затруднений и помощь в их преодолении требуют особой готовности их наставников к действиям в нестандартных условиях.

Каждый ребенок индивидуален и талантлив от рождения. Выявление и поддержка одаренных детей, безусловно, важная задача для педагога. Поэтому выстраивать учебную, внеурочную, воспитательную и, конечно же, дополнительную деятельность нужно с учетом индивидуальных особенностей детей, при этом создавать вокруг него то пространство, в котором он проявит себя в полной мере.

В заключении хотелось бы поднять такую проблему, как отсутствие мотивации к обучению у детей и нежелание развиваться. Если конкретизировать, опишу проблему из моего опыта. К нам поступают дети, в основном, из нашего района, близлежащих деревень. Когда на 1 курсе проводим мотивационные занятия по профессии, знакомимся с нашими новыми студентами, на вопрос «Почему Вы выбрали именно эту профессию?», ответы типа «Мама послала учиться» преобладают. Отсюда и нежелание учиться, развиваться в профессии. Глобальная проблема - найти одаренного и мотивированного студента и помочь развиваться в профессии.

### **Список литературы.**

1. <https://urok.1sept.ru/articles/697946>
2. <https://almanahpedagoga.ru/servisy/publik/publ?id=65823>
3. <https://moluch.ru/conf/ped/archive/347/15406/>

### **НАСТАВНИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ПУТЬ К УСПЕХУ».**

*Анжела Александровна Епшьева  
методист ГБПОУ РО  
«Аксайское профессиональное  
училище ПУ №56».*

*Александра Игоревна Денисова  
преподаватель ГБПОУ РО  
«Аксайское профессиональное  
училище ПУ №56».*

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, встречает препятствия и сложности в работе из-за недостатка соответствующего профессионального опыта.

Молодые педагоги уже с первого дня работы выполняют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные преподаватели, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма.

Процесс адаптации к профессиональной сфере для начинающих специалистов является серьезной задачей, и без своевременного сопровождения риск возникновения стресса или даже потери работы значительно возрастает. Одним из самых перспективных инструментов успешной интеграции молодых педагогов в профессию служит наставничество.

Первым этапом реализации практики наставничества выступает диагностика затруднений молодого специалиста.

Для преодоления обозначенных дефицитов наставнику необходимо выстроить индивидуальный образовательный маршрут наставляемого, обеспечить психологическую поддержку, спланировать и осуществить деятельность по формированию у молодого специалиста профессиональных умений, своего стиля в работе, по освоению методического инструментария для организации взаимодействия с обучающимися, родителями, коллегами.

Среди основных мероприятий наставнической практики можно выделить: - изучение нормативно-правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в образовательном учреждении;

- оказание методической помощи в разработке учебно-методического комплекса в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования, в подготовке к занятиям и внеклассным мероприятиям;

- изучение и применение эффективных педагогических технологий, методов и приемов обучения на занятиях и во внеурочной деятельности;

- ознакомление с основными направлениями, формами, методами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, учебные проекты, предметные недели др.);

- демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами через интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, решение педагогических ситуаций, открытые мероприятия;

- посещение занятий и мероприятий молодого специалиста и взаимопосещение;

- самообразование через курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары;

- участие в олимпиадах, конкурсах, проектах разного уровня;

- привлечение молодого педагога к организации и проведению семинаров, конференций, конкурсов разного уровня;

- развитие потребности рефлексии своей профессиональной деятельности с целью улучшения профессиональных показателей, что позволит молодому специалисту выйти на траекторию профессионального развития.

Среди инструментов эффективного взаимодействия наставника и наставляемого можно выделить: наблюдение, индивидуальные консультации, составление портфолио, коучинг, кейс-метод, образовательное событие.

С внедрением системы наставничества «педагог-педагог» достигается эффективная интеграция молодых специалистов в образовательный процесс, их успешное адаптирование к специфике работы в учреждении и значительное повышение профессиональных качеств. Это способствует повышенному вовлечению молодых профессионалов в активную трудовую и культурную жизнь коллектива, укреплению их самооценки, а также стимулирует развитие индивидуальных, творческих и педагогических способностей. В результате, качество образования будущих специалистов существенно улучшается, а атмосфера в организации становится более благоприятной с психологической точки зрения.

## **Наставничество в системе среднего профессионального образования: что работает, а что нет?**

*Антонина Алексеевна Копыт,  
преподаватель высшей категории,  
ГБПОУ РО ГБПОУ РО  
«Аксайское профессиональное  
училище ПУ №56».*

В последние десятилетия система образования в России претерпевает большие изменения, направленные на модернизацию и улучшение качества образовательного процесса. большое внимание уделяется вопросам профессионального развития педагогов, что является ключевым фактором для повышения эффективности обучения и воспитания учащихся.

Одним из наиболее значимых ресурсов, способствующих профессиональному росту преподавателей, является наставничество. Наставничество в педагогике представляет собой процесс, в рамках которого опытный педагог, обладающий необходимыми знаниями и навыками, передает свой опыт и помогает молодым специалистам адаптироваться к новым условиям работы в образовательных учреждениях. Многие новички сталкиваются с трудностями в процессе адаптации, что может сказаться на их профессиональной деятельности. Наставничество может стать тем ресурсом, который поможет молодым педагогам преодолеть возникающие трудности, повысить свою профессиональную компетентность и уверенность в своих силах.

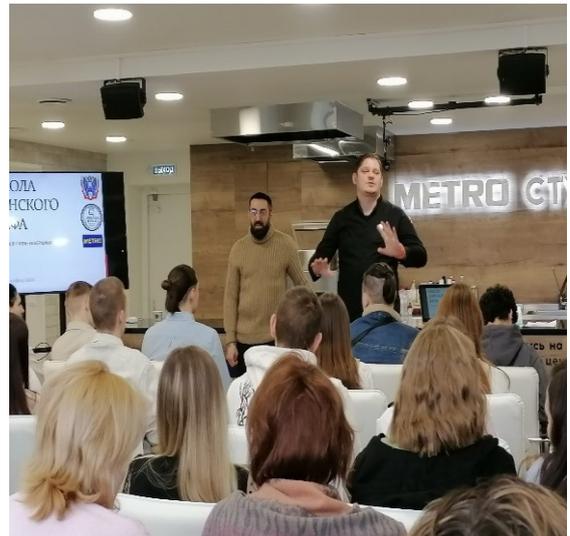
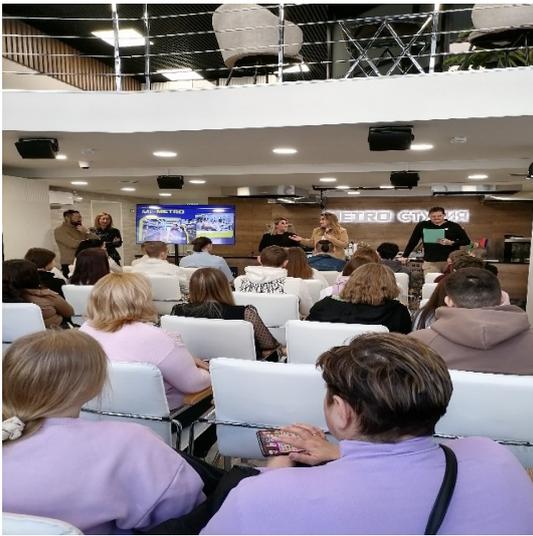
Одной из ключевых задач, стоящих перед системой образования, является обеспечение качественного повышения профессиональной компетенции педагогов. Наставничество становится важным ресурсом в этом процессе, позволяет не только передавать практический опыт, но и развивать критическое мышление и способность к самоанализу.

Успешная реализация наставнических программ требует от наставников высокого уровня компетенции, что стимулирует их собственное профессиональное развитие. Наставничество рассматривается как форма совместного творчества, в которой как наставник, так и подопечный могут обмениваться знаниями и опытом. Это создаёт условия для формирования профессионального сознания и установления эффективных коммуникаций в образовательной среде. Необходимость в таких отношениях подчеркивается в контексте обеспечения стабильности и преемственности кадрового состава педагогов. Государственные инициативы, направленные на возрождение института наставничества, свидетельствуют о понимании его роли в системе образования. Поддержка и развитие необходимых навыков у молодых педагогов возможны лишь при наличии эффективной системы наставничества, которая бы учитывала, как индивидуальные, так и коллективные потребности участников образовательного процесса.

## Существующие практики наставничества



Наставничество в педагогике охватывает множество практик, важнейшие из которых связаны с поддержкой и развитием, как новичков, так и опытных специалистов. Практики наставничества разнообразны, включая такие формы, как «ученик-ученик», «учитель-учитель», «работодатель-студент», что позволяет адаптировать подходы к специфическим потребностям участников образовательного процесса. Важно отметить, что наставничество служит не только для передачи знаний, но и формирует у обучающихся навыки самостоятельного решения проблем, что особенно актуально в условиях современных образовательных стандартов. Примером наставничества в нашем учебном заведении на данном этапе, является наставничество «работодатель – ученик». В соответствии с письмом департамента потребительского рынка Ростовской области Министерство общего и профессионального образования Ростовской области реализуется образовательно профессиональный проект «Школа Донского шефа», где проводятся занятия опытными шеф-поварами Дона. Занятия практические и теоретические посвящены трендам в современной кулинарии по профессии повар. Это наглядный пример наставничества «работодатель-студент». Проходит живое активное общение шеф-поваров и студентов. Ребятам привлекают к приготовлению и оформлению блюд, проводится дегустация. Практико-теоретические занятия: каким должно быть рабочее пространство повара, базовые принципы приготовления основных блюд, наглядное приготовление основного блюда от шефа с пошаговым комментированием и разбором вопросов.



*Презентация площадки «Метро Студия» и знакомство с проектом «Школа Донского шефа» в Ростове н/Д*



*Спикеры-наставники: Анатолий Сидоренко – шеф-повар ресторана «Лондон Паб» и Александр Сосин – шеф-повар ресторана «Чико» г. Ростов н/Д и студенты гр №4 ГБПОУ РО ПУ № 56, профессия «Повар, кондитер»*



*Студенты школы Донского Шефа от ростовских учебных заведений, принимающие участие в данном мероприятии*

Изучение лучших практик наставничества показывает, что успешные модели включают в себя компоненты, способствующие формированию профессиональных компетенций. Мы можем видеть примеры таких программ в действиях образовательных организаций Донского региона. Например, эффективность взаимодействия между участниками, основанного на принципах сотрудничества и взаимопомощи, проявляется в непрерывном обмене практическим опытом.

Наставничество становится неотъемлемой частью образования благодаря своему потенциалу для долговременного влияния на качество преподавания. Оно поощряет обмен опытом между поколениями педагогов, где возможности для обмена знаниями и совместного решения задач способствуют повышению общего уровня педагогического мастерства в образовательных учреждениях. Программы наставничества также включают в себя элементы профессиональной ориентации, что помогает молодым специалистам определиться с профессиональными предпочтениями и карьерным ростом.

Кроме того, важным аспектом является использование цифровых технологий в практике наставничества. Современные образовательные ресурсы и средства коммуникации открывают новые возможности для взаимного обучения и расширяют доступ к информации, необходимой для успешного профессионального развития. Электронные платформы и сообщества позволяют оперативно обмениваться идеями, методами и результатами работы, что также укрепляет связь между наставниками и их подопечными.

Таким образом, существует многообразие практик, которые способствуют профессиональному развитию педагогов. Каждая из них имеет свои преимущества и недостатки, и выбор конкретной модели должен основываться на целесообразности и результативности для конкретного образовательного учреждения. Наставничество продолжает развиваться, неизменно влияя на качество образования и обеспечивая устойчивый рост профессиональных компетенций среди педагогов.

### **Список литературы.**

1. Актуальность наставничества для введения в профессию... [Электронный ресурс] // nsportal.ru – Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2021/01/18/aktualnost-nastavnichestva-dlya-vvedeniya-v>, свободный. – Загл. с экрана

2. Наставничество как образовательный тренд современности [Электронный ресурс] // apni.ru – Режим доступа: <https://apni.ru/article/6994-nastavnichestvo-kak-obrazovatelnij-trend>, свободный. – Загл. с экрана

3. Наставничество в образовании [Электронный ресурс] // kpfu.ru – Режим доступа: [https://kpfu.ru/staff\\_files/f1055387506/nastavnichestvo\\_v\\_obrazovanii\\_chast\\_2\\_13.04.2023\\_s\\_oblozhkoj.pdf](https://kpfu.ru/staff_files/f1055387506/nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf), свободный. – Загл. с экрана

4. Базилевский Андрей Александрович, Базилевская Олеся Викторовна Актуальность наставничества в профессионально-личностном развитии педагога // Ценности и смыслы. 2023. №6 (88). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-nastavnichestva-v-professionalno-lichnostnom-razvitii-pedagoga> (12.03.2025).

5. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] // moluch.ru – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/476/104991/>, свободный. – Загл. с экрана

6. ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ [Электронный ресурс] // sakhrmc.sakhalin.gov.ru - Режим доступа: <https://sakhrmc.sakhalin.gov.ru/wp-content/uploads/2024/02/effektivnye-praktiki-organizaczii-nastavnichestva.pdf>, свободный. – Загл. с экрана

7. Лучшие практики наставничества [Электронный ресурс] // sh118-doneck-r897.gosweb.gosuslugi.ru – Режим доступа: [https://sh118-doneck-r897.gosweb.gosuslugi.ru/netcat\\_files/203/3144/luchshie\\_praktiki\\_nastavnichestva.pdf](https://sh118-doneck-r897.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/203/3144/luchshie_praktiki_nastavnichestva.pdf), свободный. – Загл. с экрана

### **Получение обучающимися актуального профессионального опыта при реализации формы наставничества «работодатель-студент».**

*Наталья Николаевна Негодаева,  
преподаватель ГБПОУ РО  
«Шахтинский региональный колледж  
топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.»*

Современный рынок труда характеризуется стремительными изменениями технологических процессов, трансформацией профессиональных стандартов и появлением новых требований к компетенциям специалистов. В этих условиях традиционная система высшего и среднего профессионального образования сталкивается с рядом системных вызовов:

- Технологическое отставание учебных программ от реальных производственных процессов

- Дефицит практико-ориентированных форматов обучения

- Несоответствие компетенций выпускников ожиданиям работодателей

- Высокие затраты компаний на адаптацию молодых специалистов

Программа наставничества «работодатель–студент» - это эффективный инструмент для формирования у обучающихся уникального профессионального опыта, который сложно получить в рамках традиционного обучения. Вот ключевые аспекты её реализации:

1. Формы наставничества:

- Индивидуальная помощь ученику в освоении материала и развитии практических навыков:

- Персональное сопровождение студента сотрудником компании (наставником) с фокусом на развитии soft skills.

- Групповые проекты:

- Работа над реальными кейсами компании в команде под руководством наставника.

- Стажировки с погружением:

- Краткосрочные или долгосрочные стажировки с четкими целями и участием в рабочих процессах.

- Студент наблюдает за работой профессионала, изучая нюансы профессии «изнутри».

## 2. Преимущества для студентов:

- Практические навыки:

- Работа с реальными задачами (например, разработка MVP для стартапа или анализ данных для бизнес-решений).

- Сеть контактов:

- Знакомство с профессионалами отрасли, возможность получить рекомендации.

- Карьерные перспективы: Шанс проявить себя и получить специальное предложение, до окончания вуза.

- Адаптация к рынку: Понимание корпоративной культуры и требований работодателей.

## 3. Выгоды для работодателей:

- Подготовка кадров: Формирование лояльных специалистов, уже знакомых со спецификой компании.

- Свежие идеи: Студенты привносят актуальные академические знания и нестандартный взгляд.

- Социальная ответственность: Укрепление репутации компании как участника образовательных инициатив.

- Экономия на подборе: Снижение рисков при найме за счет «пробного» сотрудничества.

## 4. Этапы внедрения:

### 1. Целеполагание:

Определить, какие навыки и компетенции должны развивать студенты (например, цифровой маркетинг или управление проектами в IT).

### 2. Подбор пар:

Соотнести специализацию студентов с экспертизой наставников (например, студент-электрик + главный энергетик).

### 3. План развития:

Составить график встреч, задач и метрик прогресса (например, участие в запуске продукта за 3 месяца).

4. Инструменты: Использовать платформы для онлайн -взаимодействия и очные сессии.

### 5. Оценка:

Регулярная ответная реакция от обеих сторон + итоговый отчет (например, защита проекта перед руководством компании).

### 6. Потенциальные сложности и решения:

- Низкая мотивация наставников: Вовлекать их через систему бонусов или включение наставничества в KPI.

- Расхождения в ожиданиях: Четко прописывать цели в договоре (например, студент должен освоить программу для анализа данных за 4 месяца).

- Юридические вопросы: Заключать трёхсторонние соглашения (колледж – работодатель–студент) с указанием прав и обязанностей.

7. Рекомендации для колледжа:

- Интегрировать наставничество в учебные планы (например, зачёт за проект, выполненный в компании).

- Организовать ярмарки вакансий с работодателями-партнёрами.

- Внедрить систему мониторинга (анкетирование студентов и наставников после завершения программы).

Итог: Такое наставничество превращает теорию в практику, сокращая разрыв между образованием и рынком труда. Для максимального эффекта важно выстраивать долгосрочное партнёрство между колледжем и компаниями, а не ограничиваться разовыми акциями.

### **Список литературы.**

1. Агранович, М. Л. Наставничество как инструмент развития персонала организации / М. Л. Агранович // Вестник науки и образования. – 2020. – № 21-2(99). – С. 55-58.

2. Блинов, В. И. Наставничество в системе профессионального образования: учеб-метод. пособие / В. И. Блинов, И. С. Сергеев. – Москва: Перо, 2017. – 154 с.

3. Богданова, Е. Л. Наставничество как эффективная форма адаптации молодых специалистов на предприятии / Е. Л. Богданова, А. В. Петров // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 1. – № 12. – С. 137-142.

4. Волошина, И. А. Наставничество как фактор профессионального становления студентов вуза / И. А. Волошина // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2016. – № 6 (75). – С. 108-112.

### **Наставничество как ресурс профессионального развития педагога.**

*Галина Михайловна Олейник,  
преподаватель ОГБПОУ  
«Буйский техникум железнодорожного  
транспорта Костромской области».*

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в образовательном пространстве страны. В среднем профессиональном образовании, учитывая все направления образовательно-воспитательной работы, грамотно построенная система наставничества позволяет не только развивать наставнику наставляемых, но и самому совершенствовать свой профессиональный уровень, приобретать что-то новое для себя.

В учреждениях СПО реализуются различные формы наставничества:

«преподаватель - преподаватель», «преподаватель – студент», «студент – студент», «студент – преподаватель». На данном этапе своей трудовой деятельности, я выбрала для работы в этом направлении форму «преподаватель – студент». Система наставничества студентов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования создается и осуществляется в соответствии с документами федерального и регионального уровней. В ведении же наставника находятся внутреннее личностное содержание наставляемого, основные процессы личностного развития, особенности самоопределения и социализации. Целью данной практики наставничества является: создание организационно-методических условий для успешной адаптации студентов в учреждениях современного профессионального образования, создании условий для формирования индивидуального стиля учебной и творческой деятельности обучающихся, развитию мотивации и потребности у студентов к самообразованию и профессиональному совершенствованию, применяя для этого различные средства и формы обучения и воспитания, используя эффективные психологические приемы в общении с молодыми людьми и их родителями.

В роли наставника я, как бы заполняю воспитательно – образовательные пробелы моих подопечных, стараюсь быть педагогической поддержкой в преодолении конкретных препятствий в учебе, организации осуществления каких - либо инициатив или проектов, общении с окружающими или творческой деятельности.

Для хороших результатов взаимодействия со своими наставляемыми я сначала создаю и контролирую обратную связь, которая обеспечивает доверительные отношения и своевременную корректировку действий. Вместе мы определяем полномочия в сфере компетенции, функции, обязанности. Определяем проблемы в способностях и умениях студентов, которые будут использованы в ходе взаимодействия.

Затем обозначаются цели взаимодействия и совместно составляются планы поэтапных действий и предполагаемых результатов нашего взаимодействия на каждом этапе. Далее следует деятельностный процесс, прикладываются усилия, способности, знания и умения для решения задач, которые приближают нас к реализации цели.

Ну и, наконец, на последнем этапе определяем уровень сформированных в результате взаимодействия компетенций, культурной составляющей, степень готовности студента к выполнению не только своих профессиональных (или других) обязанностей, но и готовностью помочь, подсказать, направить, научить, при необходимости, других студентов, поделиться результатами нашего взаимодействия практически. Конечно же рефлекслируем: озвучиваем какие были плюсы и минусы в нашем взаимодействии, что понравилось, что – нет, где для каждой из сторон было трудно, а что давалось легко и т.д.

Что же я, как педагог, беру для себя в этом взаимодействии? Занимаясь самоанализом наставнической деятельности, отмечаю её эффективность или неудачность на конкретных этапах взаимодействия, исправляю недочеты и недоработки, корректирую и обновляю содержание этой работы. А для того,

чтобы скорректировать и обновить, приходится столько литературы по данной тематике (и не только: по психологии, валеологии, по будущей профессии студентов, дизайну и оформлению и т.п.) перечитать и осмыслить! Посетить множество семинаров, пересмотреть популярные по этой теме видео, послушать коллег и где-то что-то перенять из их опыта работы. Кое-что из усвоенного начинаю применять на занятиях по своей дисциплине. Ведя наставническую деятельность, приходится держать себя в постоянном «тонусе», потому что наставляемые иногда начинают копировать твою интонацию, речевые обороты, жесты. В этой работе, тем более, если есть «отдача» от подопечных и радуют результаты успешного взаимодействия, много положительных эмоций, новых знаний в разных областях, повышается педагогическое мастерство и расширяется опыт в профессиональной деятельности.

Но есть и проблемные точки в наставничестве. Как правило, снижается рабочая эффективность педагога, принявшего роль наставника, не всегда идут коллеги навстречу в каких-то ситуациях, увеличивается общая нагрузка преподавателя. Причем зачастую – на «общественных началах», без какой-либо оплаты, хотя заполнение отчетности и ведение другой документации – требуется. Обязательно нужно, чтобы этой деятельностью занимался педагог по желанию, а не по настоянию (и такое случается) администрации.

В заключении можно отметить, что представленные формы наставничества в системе среднего профессионального образования являются достаточно востребованными, так как наставничество может помочь адаптироваться к будущей профессии как молодым специалистам, так и студентам для подготовки к различным конкурсам и олимпиадам.

### **Список литературы.**

1. «Наставничество в среднепрофессиональном образовании» статья, Ферафонтова М.А., преподаватель спецдисциплин, СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий»;

2. «Руководство для наставников», Коняева А. П., Организационная психология, 2012

3. «Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях», М. В. Селиверстова, Д. А., Беяева. Текст: электронный// Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2019

4. «Организация различных форм наставничества в системе среднего профессионального образования», С. Н. Имашова, Методические рекомендации, ГБУ ДПО РД «Дагестанский институт развития образования», Махачкала, 2022 г.

5. «Особенности наставничества в процессе реализации программ среднего профессионального образования», М. А. Герасимова, Е. В. Игонина, Т. А. Корчак, электронный текст, Методические рекомендации, Екатеринбург, 2019 г.

## Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к конкурсам.

*Надежда Сергеевна Попова,  
преподаватель ОГБПОУ  
«Буйский техникум железнодорожного  
транспорта Костромской области».*

*«В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить» так говорил Древнегреческий философ Сократ*

Так и в каждом ребёнке скрыт свой талант, свой потенциал и нужно позволить ему раскрыть его, подобрать для каждого обучающегося свои слова, хвалить и отмечать каждый, даже самый не значительный успех, создавать условия и давать возможность расти над собой. Что может быть важнее, чем радость в глазах детей.

«Успех – это успеть» сказала Марина Цветаева.

А если не успеть? Страшно даже подумать, что тогда может произойти... и я не хочу об этом рассуждать: моё дело – действовать, потому что я – преподаватель и мой долг – помогать каждому ребёнку УСПЕТЬ. Это главный принцип моей работы.

Моё кредо – педагогическое сопровождение ребенка к успеху. Моя педагогическая философия: «Вдохновлять и вдохновляться».

Один из главных принципов моей работы – это создание условий для развития обучающихся. Одним из механизмов, позволяющим обеспечить достижение результатов, является наставничество.

Педагог-наставник – это не просто преподаватель, а профессионал, который оказывает всестороннюю поддержку своим студентам.

Сегодня я хочу обратить Ваше внимание на такую модель наставничества как **«учитель – одарённый ученик»**. Одаренность трактуется как сложное системное образование, находящееся в постоянном развитии, дающее потенциальную возможность человеку добиваться высоких, а порой и выдающихся достижений в деятельности. Гениев – единицы, а одарённых детей много. Первыми слагаемыми одаренности были названы **интеллектуальные способности, высокий коэффициент интеллекта, индивидуальные особенности личности, креативность**.

Я бы добавила сюда еще и повышенную мотивацию, которую наставнику нужно помочь развить и поддерживать во время всего обучения своего наставляемого.

В условиях современного образования, когда конкуренция на рынке труда возрастает, а требования к специалистам становятся все более высокими, задача педагога-наставника становится особенно актуальной. Культура наставничества, разнообразие ее форм, технологий, методов, популяризация лучших практик становится ответом на вызовы времени.

Основная цель наставничества – достижение результатов по воспитанию гармонично развитой и социально ответственной личности. Наставничество выступает как элемент государственной политики в сфере образования.

Для достижения поставленных целей я веду курс внеурочной деятельности «Студенческий проект как отражение междисциплинарных связей!», где мы на примерах рассматриваем, как происходит развитие науки, как изменяется наша жизнь вокруг, и конечно же, на таких занятиях реализую технологию проектного обучения.

Проектная деятельность позволяет преподавателю осуществлять более индивидуальный подход к обучающемуся, выстроить бесконфликтную педагогику, превратить образовательный процесс в результативную созидательную деятельность.

С 2019 года мы активно участвуем во всевозможных проектах и конференциях муниципального, регионального, межрегионального, всероссийского и даже международного уровня. Неоднократно становились победителями и призёрами.

В проектной деятельности преподаватель-наставник выполняет роль:

- специалиста, помогающего в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей – КОУЧА;

- опытного советника, деятельность которого направлена на полное сопровождение проекта к поставленной цели – МЕНТОРА.

За многие годы практики работы с одарёнными детьми я пришла к выводу, что успешность подобного рода начинаний напрямую связана с готовностью преподавателя «не экономить» ресурсы своей души. «Менторство» как форма сопровождения – это своеобразное зеркало, где отражаются все достоинства и недостатки преподавателя, вступившего в подобный диалог с ребёнком, а также его такт, педагогическая этика и способности к сотворчеству.

И самое главное, с моей точки зрения, **предельно индивидуализировать** учебную деятельность ребенка можно только одним способом – разработать индивидуальные образовательные маршруты.

Индивидуальный образовательный маршрут определяется учеными как целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая обучающемуся позиции субъекта выбора, разработки и реализации образовательной программы при осуществлении преподавателями педагогической поддержки его самоопределения и самореализации

Накопленный опыт работы с одарёнными учениками позволил мне осознанно построить траекторию развития с моей наставляемой Коровкиной Полиной. Мы ещё находимся в самом начале пути, но уже смогли добиться хороших результатов.

Обучающаяся является неоднократным участником и призером межрегиональных, региональных, городских и внутри техникумовских олимпиад, конкурсов, учебно-воспитательных событий и научно-исследовательских конференций.

В 2023 года Полина «президент» интегрированного научно-исследовательского Клуба «Молодая Россия», действовавшего на базе региональной инновационной площадки техникума «Реализация конвергентного подхода в образовательной среде СПО как одно из условий

гражданско-патриотического воспитания обучающихся». Полина не только успешно справлялась с должностными обязанностями, но и занимала призовые места в мероприятиях инновационного характера. Примером яркой, творческой победы студентки стало призовое место (Диплом 2 степени) в межрегиональной олимпиаде «Современная Россия», в которой работа несла научно-исследовательский характер, характер пропаганды любви и уважения к Родному краю, малой Родине, культуре, а главное, людям, создающим это наследие. Научно-исследовательская деятельность в связке с инновационными методами и технологиями учебно-воспитательного процесса позволяют студентке расти интеллектуально, творчески, помогает ей грамотно строить отношения с окружающими людьми, отстаивать собственную точку зрения. Вклад Полины в работу инновационной площадки техникума неоспорим, она активно помогала в разработке материалов к мероприятиям, проводимых в рамках инновационной деятельности. В декабре 2024 года Полина получила благодарность от Территориальной избирательной комиссии города Буя Костромской области за ответственность и активную гражданскую позицию, за участие в мероприятиях по повышению правовой и электоральной культуры молодых и будущих избирателей. Все вышеперечисленные факты помогают Полине развиваться как профессионалу, адаптироваться к современным условиям труда.

С 2024 года Полина с огромным желанием стала участником Совета Музея истории ОГБПОУ «БТЖТКО». Широкий кругозор, прекрасно развитая монологическая речь, эрудиция и находчивость позволяют обучающейся свободно проводить экскурсии по музейным экспозициям участвовать в культурно-массовых мероприятиях, как в очном, так и дистанционном формате. Полина стала победителем городской историко-краеведческой акции «Ищу героя» с темой «Боевой путь краснофлотца Александра Арзубова», данная работа в этом году будет представлена на региональном этапе Всероссийского форума «Шаг в Будущее», кроме того, она пополняет свои знания участием в онлайн олимпиадах по истории, на платформах «Видеоурок». Полина награждена Благодарственным письмом от отдела культуры, молодежи и спорта администрации городского округа город Буй – за активную деятельность по сохранению исторической памяти о событиях Великой Отечественной войны и работу, направленную на поддержку участников специальной военной операции.

Искренний интерес к своей специальности Полина подтвердила I местом в отборочном внутритехникумовском туре к региональному этапу чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Костромской области – 2025 в компетенции «Экспедирование грузов», что показывает нацеленность студентки на развитие профессиональных компетенций, предъявляемых ФГОС.

Кроме того, обучающаяся неоднократно становилась призёром международных – II Международный конкурс научных, методических, творческих работ «РОДИНА: ОБЩЕСТВО И ПРИОРИТЕТЫ»: диплом 2 степени, всероссийских – I Всероссийский образовательный конкурс

«Отечеством своим горжусь!»: диплом 1 степени, региональных конкурсов – Региональная интернет викторина PRO выборы: диплом 1 степени.

Неоспоримо участие студентки и в международных акциях «Всероссийский географический диктант», «Цифровой диктант». За участие во Всероссийской олимпиаде учебных научно-исследовательских проектов детей и молодежи «Созвездие – 2024» Полина получила Поощрительный диплом. Свои силы Полина решила попробовать и в участии в Всероссийской олимпиаде учебных научно-исследовательских проектов детей и молодежи «Созвездие – 2025» (документы на конкурс уже отправлены).

Результатом всей этой большой работы стало выдвижение Полины на соискание Правительственной стипендии РФ.

Таким образом, роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам является неопределимой. Это не только наставничество в обучении, но и поддержка, мотивация и развитие личностных качеств. Важно, чтобы педагоги понимали свою значимость в жизни своих учеников и стремились к постоянному совершенствованию своих навыков и знаний. Саморазвитие педагога-наставника является ключевым аспектом для успешной реализации наставнической деятельности.

### **Роль педагога-наставника в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам.**

*Людмила Станиславовна Стрюкова  
мастер производственного обучения  
ГБПОУ РО ГБПОУ РО  
«Аксайское профессиональное  
училище ПУ №56»*

Современный мир требует специалистов, владеющих уникальными навыками и компетенциями. Для достижения успеха в сфере профессионального образования необходима систематическая и целенаправленная подготовка обучающихся к участию в профессиональных конкурсах. Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в образовательных учреждениях.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Позвольте представить вам опыт подготовки обучающихся по профессии «Продавец, контролер-кассир» на региональный этап Всероссийского

чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы» Ростовской области, в котором наше училище принимает активное участие.

После отбора кандидатов для участия в конкурсе начинается индивидуальная подготовка обучающихся под руководством наставника.

Наставник является экспертом, обладающим глубокими знаниями и опытом в области Продажи товаров и обслуживания покупателей. Наставник предоставляет обучающимся не только необходимые теоретические знания, но и практические навыки при подготовке к конкурсу. Он помогает обучающимся развить понимание основных принципов в области продажи товаров и обслуживания покупателей, освоить необходимые программные инструменты.

Наставник помогает обучающимся установить цели и разработать стратегию подготовки к конкурсу. Он обеспечивает мотивацию и поддержку во время всего обучения.

Также наставник организует план работы, создает индивидуальный образовательный маршрут обучающегося, выстраивает последовательность тренировочных заданий и контролирует прогресс каждого обучающегося.

Основной акцент при подготовке к конкурсам должен быть направлен на мотивацию, которая, в свою очередь, зависит от свободы выбора: если обучающийся выбрал компетентность самостоятельно и осознанно, то его мотивация всегда выше, чем, когда выбрали за него. При подготовке к конкурсам и чемпионатам преподаватель-наставник старается не просто передать собственный опыт, но и укрепить у обучающегося веру в свои профессиональные возможности, в достижение успеха.

Наставник предоставляет обучающимся не только необходимые теоретические знания, но и практические навыки в области продажи товаров и обслуживания покупателей. Он помогает обучающимся развить понимание основных принципов освоить необходимые программные инструменты.

Наставник помогает обучающимся установить цели и разработать стратегию подготовки к конкурсу. Он обеспечивает мотивацию и поддержку во время всего обучения. Также наставник организует график работы, создает индивидуальный образовательный маршрут обучающегося, выстраивает последовательность тренировочных заданий и контролирует прогресс каждого обучающегося.

Приступая к подготовке обучающегося к конкурсу наставник на первом этапе создает Индивидуальную образовательную программу и маршрут для обучающегося направленный на отработку отдельного самостоятельного профессионального модуля согласно заданию конкурса, вырабатывает индивидуальный образовательный маршрут – это та же индивидуальная программа, рассчитанная на конкретного обучающегося и преследующая конкретные темы, которые он должен реализовать в определенные сроки. Наставник вырабатывает путь или способ реализации личностного потенциала обучающегося, развитие его способностей по индивидуальному плану (маршруту). В котором прописываются: цели обучающегося, планы обучающегося, закономерности формирования и осуществления ИОМ (индивидуального образовательного маршрута), механизмы реализации,

технологии сопровождения. Изучаются потребности и мотивации обучающегося к получению знаний. Формулируются цели обучения.

Также при составлении маршрута обязательно учитываются индивидуальные особенности обучающегося, знания которыми он владеет, психическое и физическое состояние, личностные качества, особенности характера, умение работать в команде, вид памяти социальная активность, возраст, социальный аспект. Составляется план-график проведения индивидуальных занятий по подготовке конкурсанта к отборочным соревнованиям в котором учитываются: умение и навыки обслуживания покупателей, План подготовки разрабатывается совместно с обучающимися – кандидатами. Для подготовки отбираются окончательно 2 обучающихся. Занятия проводятся после учебных занятий и частично с освобождением от занятий при выполнении практических работ, обучающиеся приобретают и закрепляют навыки работы на кассовом аппарате, учатся проводить приемку товара по количеству и качеству, выполнять выкладку товара, консультировать покупателя о свойствах товаров также выполняют расчеты с покупателем. Овладевают навыками работы с возражениями недовольных покупателей.

На этом этапе очень большое внимание уделяется самостоятельной работе обучающегося. Самостоятельная работа в современной образовательной модели вообще стоит на первом месте. Самое главное, он должен уметь продуктивно, рационально и качественно самостоятельно работать как в области теоретических, так и в области практических навыков.

При составлении индивидуального образовательного маршрута наставник создает обучающемуся возможность для выбора, выступая как консультант и советчик. Результаты продвижения по образовательному маршруту необходимо проверять в течение всего периода обучения, ориентируясь на создаваемые процессы и полученные продукты.

**Текущий контроль.** Ведущее место здесь занимает ежедневная оценка успешности прохождения индивидуального маршрута.

**Самоконтроль и самооценка.** Умелая организация самоконтроля и самооценки за выполненные задания не только позволяет проверить его успехи, но и развивает индивидуальные качества личности обучающегося.

**Нацеленность на конкретный результат** при обучении с помощью системы дополнительных учебных дисциплин и профессиональных модулей. Результат должен иметь конкретный вид, например – попадание в отборочный тур чемпионата или участие в региональном этапе соревнования.

Практика показала, что подготовка обучающегося к конкурсу это большая и трудоёмкая работа для всех без исключения педагогов, занимающихся подготовкой конкурсантов, чтобы наши участники в дальнейшем смогли продемонстрировать достойные, стабильно результаты. Необходимо постоянно проводить анализ используемой документации при подготовке к конкурсам. Всю работу по подготовке участников к чемпионату необходимо проводить по определённым методикам и технологиям.

Совершенно однозначных подходов к этому процессу нет. Всё зависит от ресурса и возможностей образовательной организации, индивидуальных особенностей конкурсантов.

Чтобы составить собственный учебный план, у обучающегося должна быть сформирована культура понимания ситуации и выбора. Он должен ясно представлять свои образовательные потребности и возможности на основе существующих предложений. Самостоятельная работа является одной из основных форм индивидуального обучения. Она может предполагать самый различный уровень самостоятельности, в зависимости от ресурса конкурсанта.

Наставник – профессионал, умеющий наилучшим образом раскрыть потенциал способностей и качеств своего подопечного, включить его в практическую деятельность, сформировать и отработать ключевые прорывные компетенции, выстроить индивидуальную стратегию достижения успеха. Деятельность Обучающегося под руководством лидера-наставника – это всегда профессиональный рост и высокий результат!

### **Список литературы**

1. Методология наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования в Курской области – [Электронный ресурс] – <https://www.zgpc.ru/colledge/nastavnichestvo> – (дата обращения 5.05.2022г.).
2. Блинов, В. И. Наставничество в системе профессионального образования: учеб.-метод. пособие / В. И. Блинов, И. С. Сергеев. – Москва: Перо, 2017. – 154 с.
3. Морин, А. Е. Реализация проекта «Наставник» в студенческой среде / А. Е. Морин, А. С. Антропова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 31.1 (373.1). – С. 56- 58. – URL: <https://moluch.ru/archive/373/83590/> (дата обращения: 07.03.2023)
4. Волошина, И. А. Наставничество как фактор профессионального становления студентов вуза / И. А. Волошина // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2016. – № 6 (75). – С. 108-112.

### **Роль наставника в подготовке участников регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Костромской области**

*Дарья Васильевна Тихомирова,  
преподаватель ОГБПОУ  
«Буйский техникум железнодорожного  
транспорта Костромской области».*

Одним из важнейших направлений развития профессионального образования в Российской Федерации в настоящее время является чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Проведение чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы» позволит обратить внимание заинтересованных лиц на систему среднего профессионального образования, продвинуть ее вперед, повысить престиж профессий и улучшить качество профессионального образования.

Второй год подряд, мои воспитанники принимают активное участие в чемпионате по компетенции «Экспедирование грузов». Никифорова Виктория и Бочарова Алина представили наш техникум в 2024 году, а Кристина Начиналова и Вадим Соколов боролись за победу в 2025 году с 17.02 по 21.02 демонстрируя высокий уровень профессионализма.

Чемпионат «Профессионалы» для студентов – отличный шанс продемонстрировать профессиональные навыки в своих компетенциях, заявить о себе, как о специалисте, владеющим современными технологиями и оборудованием, умеющим применять его в образовательном процессе. Чемпионат для наставников – это возможность определить точки своего профессионального роста.

При подготовке участников наставническая деятельность играет огромную роль, в рамках чемпионатного движения появилась особая роль – эксперт-наставник – эксперт, представляющий интересы конкурсанта по компетенции. Квалификация всех экспертов, независимо от их роли, подтверждается наличием профильного образования, опыта профессиональной деятельности, участия в мероприятиях, знания нормативной документации.

На мой взгляд, экспертами-наставниками следует назвать всех тех воспитателей, педагогов, методистов, которые оказывают сопровождение и помощь молодым профессионалам в их развитии и адаптации к требованиям профессии.

Эксперт-наставник – это человек, который имеет большой опыт и знания в определенной области и готов поделиться ими со своими подопечными. Он предоставляет свои знания и опыт, чтобы помочь другим достичь лучших результатов в своей области и достичь целей. Характеризуя личность эксперта-наставника, можно выделить несколько характерных качеств, которые являются важными для успеха в наставнической деятельности.

Первое важное качество эксперта-наставника – это компетентность, его опыт и знания. Достичь определенного (высокого) уровня в своей области наставник смог, благодаря своим усилиям, трудолюбию и постоянному развитию. Разнообразный опыт работы в своей области позволяет понимать, как наилучшим образом использовать свои знания, чтобы помочь наставляемым.

Второе важное качество эксперта-наставника – это коммуникабельность. Нужно быть хорошим слушателем и уметь говорить на языке своих подопечных, чтобы быть понятым. Важно уметь адаптироваться к индивидуальным потребностям каждого и находить подход, который наиболее эффективен именно для этого наставляемого.

Третье важное качество эксперта-наставника – это личный интерес к успеху тех, кого наставляешь. Наставник должен быть готов инвестировать свое время и усилия в наставляемых, нацелен на достижение лучших результатов. Также важно быть мотивированным на помощь для достижения поставленных целей и построения успешной карьеры в профессиональной области.

В процессе подготовки участников от нашей образовательной организации к региональному этапу чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», мы успешно использовали командный принцип работы, применяя правила коллегиального совета и взаимодействия участников конкурса и наставников.

Для каждого преподавателя подготовка участника чемпионата – это проверка его профессионализма. Как эксперт-наставник, я помогала участнику грамотно сформулировать цель и задачи, выбрать оптимальные стратегии и тактики, следила за выполнением плана и оказывала поддержку на каждом этапе подготовки.

Важными аспектами работы являются интенсивная тренировка и отработка практических навыков, анализ и обсуждение каждого конкурсного модуля, проводимого во время подготовки конкурсантов.

Наставник должен уметь мотивировать и поддерживать участника на протяжении всей подготовки и способствовать повышению его уверенности. Он также играет важную роль в создании дружественной атмосферы и обеспечении сотрудничества между другими участниками конкурса. Наставник должен не только помочь студентам усвоить теоретические знания и овладеть практическими навыками, но и научить их правильному подходу к конкурсной деятельности.

В своей работе с воспитанниками, я старалась предоставить индивидуализированные советы и максимальную помощь, основываясь на своем опыте и знаниях, которые помогли преодолевать препятствия на пути к успеху.

Конкурс по профессиональному мастерству «Профессионалы» – это прекрасная возможность не только для студентов проявить себя, но и для нас. Мы также можем принять опыт старших коллег, которые делятся своими лучшими практиками, подсказывают, как преодолеть трудности и указать на недостатки, которые нужно исправить. Опыт экспертов, накопленный годами, помогает студентам-конкурсантам повысить свой уровень профессиональных компетенций.

Для себя я выделила главные функции, в подготовке конкурсантов:

- проведение специальных занятий и тренировок для студентов, которые помогут им подготовиться к выполнению конкурсных заданий;
- обучение методам успешного выступления во время демонстрации конкурсного задания;
- подбор необходимых источников и материалов для подготовки студентов, которые могут пригодиться;

- поддержка и консультации студентов перед конкурсом и в период его проведения, между модулями, помогая им справиться с волнением и подготовиться к следующему заданию;

- анализ работы во время и после выполнения конкурсного задания: позволяет выявить их слабые стороны, помогая им развиваться в нужном направлении.

Проделанная мною большая работа привела к общему успеху. В 2024 году Бочарова Алина заняла 2 место, а в этом году 2 место победителя регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в компетенции «Экспедирование грузов» заняла Начиналова Кристина.

Имея бесценный опыт участия в конкурсе, нам есть к чему стремиться и достигать высших целей. Работать над ошибками и недочетами, не допускать их впредь, стремиться к совершенствованию – именно это движет мною. Таким образом, с помощью инструмента наставничества создаются и развиваются механизмы, дающие возможность молодежи реализовать свой потенциал, достичь успеха в профессиональной деятельности, а также организовать тренировочный процесс в ходе подготовки к соревнованиям. Можно сделать вывод, что важным фактором, определяющим результативность участия в региональном этапе чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» является грамотная система подготовки участника (конкурсанта) наставником. Внедрение такой технологии подготовки к чемпионатам в профессиональную подготовку специалистов – это сегодняшний день, и поэтому мы рекомендуем каждому преподавателю тщательно изучить документацию, погрузиться в сам процесс, проанализировать состояние качества подготовки, изучить критерии оценки профессиональных компетенций обучающихся. В соответствии с этими современными требованиями следует выстраивать всю технологию обучения, психологически и профессионально готовить наших студентов к демонстрации освоенных практических умений в условиях стандартных и нестандартных ситуаций, мотивировать и верить в успех каждого обучающегося.

**Получение обучающимися ГБПОУ РО «РЖТ» актуального  
профессионального опыта при реализации формы наставничества  
«работодатель – студент»**

*Ольга Анатольевна Ушакова,  
заместитель директора  
по ВР и СВ ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону  
железнодорожный техникум» ГБПОУ РО «РЖТ»*

В рамках целевой модели наставничества, с целью достижения результата показателя федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», 1 сентября 2020 года в ГБПОУ РО «Ростовский-на-

Дону железнодорожный техникум» стартовала реализация программы «Наставничество».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставники с предприятий передают наставляемым опыт профессионального мастерства (студентам-поварам: умение готовить блюда в современных и традиционных тенденциях, владеть современным оборудованием, выстраивать деловые отношения в коллективе, быть уверенным и компетентным), (студентам-машинистам локомотива: умение владеть современными информационными технологиями на железной дороге, знания об инновационных средствах перевозки грузов и пассажиров на железной дороге, оформлять необходимую документацию и выстраивать конструктивное общение в нестандартных ситуациях).

#### **Мониторинг наставнических пар в форме «Студент – работодатель»**

2020 – 2021 учебный год – 40 студентов в форме наставничества «Студент – работодатель» задействовано 28 студентов.

2021 – 2022 учебный год – 146 студентов.

В форме наставничества «Студент – работодатель» задействовано 76 студентов и 23 представителей предприятий

2022 – 2023 учебный год – 160 студентов. В форме наставничества «Студент – работодатель» задействовано 125 студентов и 56 представителей предприятий.

Предприятия: Ростовское подразделение Северо-Кавказского учебного Центра профессиональных квалификаций, Вагонный участок «Ростов», Столовая ГБУ РО «ЛРЦ №1», ООО «Гермес» столовая «Еда Всегда», моторвагонное депо «Ростов», ТЧЭ-6 города Батайск, Федеральная Пассажирская компания ОАО «РЖД», Ростовский электровозоремонтный завод, столовая МБОУ СОШ №31

**Задачи и функции наставников:** раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

**Требования к наставникам** (должностные позиции, опыт работы, навыки и знания): наставник должен обладать опытом работы на предприятии более 5 лет, иметь авторитет в трудовом коллективе, демонстрировать высокий уровень профессионализма на предприятии, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.

3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

### **Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар (способы определения пар: наставник-наставляемый).**

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

- провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми);

- получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

- С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

- Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

- С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

- Кому вы сможете помочь в рамках, выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Результатом этого этапа станут

сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

### **Механизмы и инструменты наставничества (обучение на рабочем месте, тренинги, планы стажировки, табель оценок).**

Наставник и наставляемый составляют общий план совместной деятельности как на предприятии, так и за его пределами, наставляемый ведет дневник встреч, в котором отображает цель встречи, результат встречи, наставник напротив каждой встречи ставит подпись рядом с результатом.

За период 2020-2021 учебного года наставляемые встречались с наставниками не только на предприятии, но и дома у наставников (так как в период ограничений в условиях коронавирусной инфекции, наставляемому было запрещено находиться на предприятии. Так же некоторые вопросы (например, изучение инновационных моделей локомотивов наставляемым и наставником осуществлялось в онлайн-режиме.)

Возможность тиражирования практики (отражаются важные условия для внедрения и функционирования практики для других субъектов).

Информация о реализации программы наставничества в ГБПОУ РО «РЖТ» отражена на сайте техникума, в газетах «Гудок», «Ростов официальный», «Вечерний Ростов».

### **3) Мотивация наставников (инструменты материального и нематериального поощрения наставнической деятельности)**

25 декабря 2020 года в ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону железнодорожный техникум» состоялось мероприятие «Итоги реализации программы «Наставничество» в 2020 году.

Лучшими наставническими группами 2020 года стали:

Наставник – Кисиленко Сергей Анатольевич, директор ГБУ РО «ЛРЦ №1»  
Наставляемые – студенты Шульгин Александр, Мартынов Андрей, Бондаренко Никита.

Наставник – Зиновьев Вячеслав Геннадьевич, начальник Ростовского подразделения Северо-Кавказского учебного Центра профессиональных квалификаций.

Наставляемые – Воробьев Виктор, Дзюбинский Алексей, Дубатов Иван, Ильинов Игорь, Кириченко Илья, Юрьев Данил.

Наставник – Лысаков Виталий Михайлович, проводник вагонного участка «Ростов».

Наставляемые – Малыгина Валерия, Ломакина Виктория, Кривоносова Карина.

2021 – 2022 учебный год в ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону железнодорожный техникум» завершился встречей директора техникума Данилина Вячеслава Грантовича с лучшими наставническими парами 2021-2022 учебного года.

Лучшими наставническими парами в профессиональном развитии формы наставничества «Студент – работодатель» стали:

1 место	Пивцов Максим Максимович	М-31	Бублик Константин Викторович мастер цеха ТО-3 моторвагонного депо «Ростов»
2 место	Попов Максим Константинович	М-33	Загуненко Александр Сергеевич мастер цеха ТО-3 моторвагонного депо «Ростов»
3 место	Гордиенко Артур Михайлович, Старцев Родион Сергеевич	М-33	Сальников Владимир Юрьевич мастер заготовительного цеха моторвагонного депо «Ростов»

27 июня 2023 проведено чествование лучших наставнических пар за 2022 – 2023 год.

1 место	Зверев Вячеслав	ПК-31	Шахсуварян Сирануш Сейрановна завпроизводством столовой МБОУ СОШ №31
2 место	Нагиева Елена	ПК-21	Кисиленко Анна Геннадьевна заведующая производством столовой ГБУ РО «ЛРЦ №1»
3 место	Ермоленко Дмитрий, Порохня Александр	М-42	Кобыш Сергей Михайлович Помощник электропоезда Мотор-вагонного депо Ростов
3 место	Скрипаленко Александр, Чумаков Леонид	М-43	Токарев Вячеслав Николаевич Машинист-инструктор Мотор-вагонного депо Ростов

Наставники РЖТ награждены грамотами, приглашены экспертами на выпускные квалификационные экзамены, на места работы наставников были направлены ходатайства о премировании.

В качестве наставников мотивируем быть наших выпускников, которые ранее участвовали в программе в качестве наставляемых.

В 2022 – 2023 году в программе наставничества участвовали 2 выпускника ГБПОУ РО «РЖТ» Гильдиев Станислав, Кобыш Сергей).

В 2023-2024 году в программу наставничества вошли 4 выпускника РЖТ, которые работают машинистами локомотивов в вагонных депо «Ростов» и «Батайск» (Заруба Захар, Шагов Никита, Дагдьян Артур, Быков Дмитрий).

По итогам года отмечено, что участие выпускников РЖТ в роли наставников формирует у наставляемых следующие показатели:

- высокий уровень доверия, так как обучались в одинаковых условиях, имели общие традиции и общих знакомых в РЖТ;

- снижается уровень тревожности и напряжения при общении и усвоении профессиональных навыков;

- возрастает мотивация после окончания техникума работать по избранной профессии.

В 2024 -2025 учебном году в программу наставничества вошли:

- 5 выпускников, которые работают проводниками пассажирских вагонов Резерва проводником вагонного участка Ростов ОАО «РЖД» (Скороходова Елизавета, Мартынова Анастасия, Омельянчук София, Симкина Радмила, Банникова Алина);

- 5 выпускников по профессии «Машинист локомотива» (Ермоленко Дмитрий, Скрипаленко Александр, Бондаренко Максим, Кокоренков Максим, Парамонов Степан).

В 2024-2025 учебном году в программе наставничества участвуют в роли наставляемых 151 студент и 37 наставников с предприятий из них 16 выпускников ГБПОУ РО «РЖТ».

**Наставничество** сегодня пронизано духом настоящего содружества молодежи и взрослых. Мы должны помочь стать нашим ребятам настоящими организаторами «новых интересных и полезных дел». Если мы выработаем чёткую систему работы наставничества между предприятиями и образовательными учреждениями при помощи поддержки государства, то мы научим наших ребят дружить и дорожить дружбой, быть добрыми, честными, не бояться трудностей, смело идти вперёд, протянуть вовремя руку помощи человеку, родной природе, Отечеству, сможем решить главную задачу – помочь стать достойными профессионалами и гражданами своей страны.

**Наставничество – как универсальная технология передачи знаний, опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей в педагогическом колледже**

*Галина Станиславовна Юрьева,  
преподаватель ГБПОУ РО  
«Каменский педагогический колледж»*

В 2025 году Каменский педагогический колледж будет отмечать 100-летие со дня основания. За эти годы в колледже сформировались свои традиции, мы гордимся нашими педагогами, которые передавали свой опыт, знания молодым коллегам.

В настоящее время система образования находится в постоянном развитии: меняются стандарты образования, появляются новые образовательные технологии, меняются смыслы воспитания, обновляются целевые приоритеты и

государственные стратегии, обновляются требования к профессиональным компетенциям педагога.

В непрерывном профессиональном развитии нуждаются и педагоги, и студенты. Система наставничества, на наш взгляд, и будет одним из инструментов профессионального роста педагогических кадров, целью которой, с одной стороны является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. С другой стороны – обеспечение необходимого профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов, и с третьей стороны для опытного педагога – это способ повышения своей квалификации, развитие инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Преподаватели Каменского педагогического колледжа систематически повышают свой профессиональный уровень: на курсах повышения квалификации; принимают участие в областных и региональных конкурсах; научно-практических конференциях; круглых столах; вебинарах; демонстрируют свое мастерство на открытых уроках и мастер-классах.

За многолетний добросовестный труд и значительные заслуги в сфере образования получают заслуженные награды: звание «Почетный работник сферы образования РФ» присвоено преподавателю английского языка, наставнику Юдиной Ольге Ивановне. Нагрудный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За верность профессии» вручили преподавателю специальных дисциплин, наставнику Лобынцевой Наталье Никитичне.

Одним из эффективных инструментов повышения профессиональной подготовки студентов среднего профессионального образования (СПО) признаны чемпионаты профессионального мастерства, Всероссийское движение по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Осуществление наставнической деятельности происходит по следующим этапам: подготовительном, организационном (основном), заключительном (рефлексивном).

На начальном этапе наставники принимают участие в отборе потенциальных конкурсантов. Отбор осуществляется по результатам конкурса «Лучший по профессии», проводимого в нашем образовательном учреждении.

Следующий шаг – планирование мероприятий по подготовке к конкурсному этапу. Наставник осуществляет подготовку к региональному

этапу чемпионата, а также к межрегиональным (отборочным) соревнованиям в случае победы на уровне региона.

На данном этапе совместно с участником разрабатывают дорожную карту: ставят цель и задачи, обсуждают стратегию и тактику поведения на предстоящих соревнованиях, а также разрабатывают график тренировок.

С нашей точки зрения, подготовка должна быть ориентирована, не только на победу, а и на развитие профессиональных навыков и компетенций, знакомство и общение с новыми людьми, приобретение опыта в конкурсной деятельности, повышение стрессоустойчивости и самооценки конкурсанта. Возможно проведение поэтапного мониторинга достижений студента: определение исходного уровня знаний и умений, наблюдение в процессе подготовительного периода, сравнение показателей после завершения конкурсных мероприятий. К процессу подготовки на данном этапе привлекаются преподаватели смежных дисциплин и представители работодателей для отработки практических заданий.

Каждому из рассмотренных этапов присущ тот или иной уровень взаимодействия между наставником и студентом – теоретический, практический или психологический. Считаем, что на начальном этапе большую значимость имеет теоретическая подготовка – знакомство с трудовыми обязанностями специалиста по представленной компетенции, охраной труда, анализ конкурсных заданий предыдущих чемпионатов, составление алгоритма решения задач и так далее.

На этапе непосредственных занятий важна практическая подготовка, которая подразумевает отработку накопленного теоретического материала в мастерских, на учебных площадках, использование специфического оборудования, закрепление приемов и методов, тренировку выполнения заданий на время.

Достижение успехов в конкурсных мероприятиях без психолого-педагогического сопровождения со стороны наставника невозможно. Наравне с теоретической подготовкой и отработкой практических заданий важна также эмоциональная стабильность конкурсанта. Психологическая подготовка включает морально-этическое воспитание и волевую подготовку. От психологического настроя и эмоционального состояния конкурсанта зависит его правильное восприятие соревнований, уважительное отношение к соперникам и экспертам, собранность и координация действий.

Наставнику необходимо научить студента правильному алгоритму действий и поведению в стрессовой ситуации, сформировать психологическую готовность к участию в соревновательных мероприятиях, способствовать правильному восприятию личной ответственности за результаты и развитию профессиональной самостоятельности.

В 2025 году наше образовательное учреждение было представлено в шести компетенциях регионального чемпионата: «Физическая культура, спорт и фитнес», «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», «Социальная работа», «Веб-технологии», «Вожатская деятельность»:

Результатами стали: 1 место по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» Волконоковой Светланы, студентки 3 курса специальности 49.02.01 Физическая культура, 3 место по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» Новосельской Дианы, студентки 2 курса специальности 49.02.01 Физическая культура; 3 место по компетенции «Дошкольное воспитание» Муштоватой Юлии, студентки 3Б курса специальности 44.02.01 Дошкольное образование и сертификаты об участии остальных конкурсантов.

Достойное участие каждого конкурсанта – это результат труда, упорства и высокого уровня подготовки. Это также подтверждение того, что Каменский педагогический колледж уделяет большое внимание качеству образования и подготовке специалистов.

По подведению итогов участия студентов ГБПОУ РО «Каменский педагогический колледж» в региональном этапе чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» прошел круглый стол.

Эксперты-наставники высказали свое мнение об итогах и перспективах участия в чемпионатном движении, обсудили подходы к реализации системы подготовки победителей.

Состоялся и практический семинар «Академия педагогических технологий: от теории к практической подготовке специалистов». Данный семинар – это продолжение работы по анализу итогов участия студентов колледжа в региональном этапе Всероссийского Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», а также системы деятельности рабочих групп по их подготовке.

Протасова Галина Григорьевна и Головченко Лариса Александровна, эксперты Чемпионата, познакомили участников семинара со спецификой подготовки победителя и призера по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес».

Затем, Волконогова Светлана, студентка 3 курса специальности 49.02.01 Физическая культура, занявшая 1 место, продемонстрировала фрагмент урока и занятия по фитнесу. Демонстрация проходила в оборудованной по последнему слову техники мастерской и вызвала неподдельный интерес у участников семинара.

Состоялись мастер-классы и по компетенциям «Вожатская деятельность», «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах». После проведения каждого из мастер-классов методистом колледжа Сафроновой Светланой Ивановной была организована групповая работа преподавателей, в ходе которой участники семинара, работая в группах, анализировали эффективность технологий, методов и приемов подготовки будущих специалистов и участников профессиональных конкурсов.

Таким образом, главным результатом наставничества в рамках подготовки студентов к чемпионатам профессионального мастерства в форме «преподаватель-студент» считаем реализацию преемственности. В результате двустороннего взаимодействия происходит процесс передачи профессионального опыта от одного поколения к другому, что способствует повышению интереса студентов к профессии, развитию профессиональных

компетенций, лучшей адаптации при переходе от образовательного процесса к осуществлению трудовой деятельности.

### **Список литературы.**

1. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Преснова А.К., Пасечник А.С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №3 (37). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1>
2. Коновалова, И. В. Современные формы наставничества в СПО и оценка качества сопровождения / И. В. Коновалова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2023. – № 44 (491). – С. 100-102. – URL: <https://moluch.ru/archive/491/107193/>
3. Плотникова, Е. В. Наставничество как способ личностного и профессионального развития молодых специалистов в системе среднего профессионального образования / Е. В. Плотникова, Н. В. Тухтарова // Векторы взаимодействия: СПО – вуз – предприятие: материалы Всероссийской научно-практической конференции «Векторы взаимодействия среднего профессионального образования и базовых предприятий при реализации проекта «Профессионалитет»: синергия партнерства», Первоуральск, 23 марта 2023 г. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, Первоуральск: РГППУ, 2023. – С. 48-55.
4. Реализация системы наставничества в СПО как модель практико-ориентированного образования / Ю. А. Гущина, Т. М. Суздалева, А. А. Хидиятуллина, С. В. Лир // Транспрофессионализм как предиктор социально-профессиональной мобильности молодежи: Материалы Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Нижний Тагил, 29 января 2019 года / Под научной редакцией Э.Ф. Зеера, В.С. Третьяковой. – Нижний Тагил: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2019. – С. 361-363. – EDN RCHVHL.