**Секция 5**

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ НЕПРЕРЫВНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ЦИФРОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ**

**Т.Ю. Архипова, Н.В. Ардашева, Т.В. Пильц, В.М. Кузина, А.В. Михайлов**

ГАПОУ «Кузбасский педагогический колледж», г. Кемерово

**Федеральный проект «Учитель будущего», являющийся частью** национального проекта «Образование», подразумевает внедрение системы профессионального роста педагогических работников. Необходимость осуществления систематического профессионального роста педагогических работников, в том числе преподавателей педагогического колледжа, обусловлена техническим прогрессом, внедрением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, актуализацией профессиональных стандартов, введением демонстрационных экзаменов.

Профессиональный рост преподавателей колледжа не возможен сегодня без повышения их цифровой грамотности, без овладения и практического использования каждым из них информационно-коммуникационных технологий.

Чем моложе преподаватель, тем, как правило, выше у него уровень цифровой грамотности, в нашем колледже высокий процент преподавателей предпенсионного и пенсионного возраста, которые испытывают трудности при работе с информационными технологиями. А требования к цифровой грамотности преподавателей не зависят от возраста.

Современный преподаватель должен обладать следующими цифровыми навыками:

– общими цифровыми навыками (например, поиск информации в Интернете, использование офисных программ и приложений и т.п.);

– комплементарными цифровыми навыками, связанными с выполнением новых задач (например, использование социальных сетей и других цифровых мессенджеров для коммуникации с обучающимися и родителями);

– специальными навыками по использованию новейших сервисов цифровой экономики (например, использование облачных технологий и хранилищ для размещения образовательного контента).

Решение проблемы повышения цифровой грамотности преподавателей нами начиналось с диагностического изучения актуального уровня её сформированности, что позволило нам определить объективные цели и задачи, содержание и формы деятельности методической службы педагогического колледжа в данном направлении.

В октябре 2021 г. нами был проведен онлайн-опрос преподавателей педагогического колледжа методикой, разработанной С. А. Днепровым и С. С. Венковым. Методика представляет собой стандартизированный опросник, заключенный в электронную оболочку [2].

Проведенное исследование позволило выявить преподавателей с высоким, средним и низким уровнем сформированности цифровой грамотности.

Результаты онлайн-опроса преподавателей педагогического колледжа, проведенного нами в целях выявления уровня сформированности у них цифровой грамотности, представлены на рисунке 1.

*Рис. 1. Результаты сформированности цифровой грамотности преподавателя*

Выявление сформированности у преподавателей цифровой грамотности, показало, что большинство преподавателей свободно владеют цифровой грамотностью и применяют в своей работе (56 % респондентов владею компьютерной грамотностью и умеют работать в офисных программах; самостоятельно работают в образовательных платформах, в системе управления электронным образованием колледжа, проводят онлайн-уроки; используя компьютерные программы самостоятельно создаю методические, оценочные материалы).

Треть преподавателей (33 % ) владеют компьютерной грамотностью, но работают только в Microsoft Word офис, используя консультацию специалиста, работают в образовательных платформах, работают в системе управления электронным образованием колледжа, проводят онлайн-уроки на определенных платформах, однако, не могут самостоятельно создать электронные информационные, методические, оценочные материалы.

Часть респондентов (11%) не могут самостоятельно работать в Microsoft Word, на образовательных платформах, самостоятельно создавать электронные информационные, методические, оценочные материалы. В системе управления электронным образованием колледжа работаю только с помощью консультаций специалистов.

Дополнительно, в целях уточнения полученных результатов опроса, нами проведен анализ того, насколько часто проводятся преподавателями онлайн-уроки на образовательных платформах, а также анализ разработанных ими электронных, информационных, методических и оценочных материалов. Нами выявлено, что 38 % преподавателей имеют собственные электронные учебно-методические материалы, которые активно используются в процессе обучения и представляются на профессиональных конкурсы разного уровня. Треть респондентов (33%) разрабатывают оценочные материалы, используя [Online Test Pad](https://www.blogger.com/), [Let’s test](http://letstest.ru/) и т. д. Все преподаватели ГАПОУ КузПК работают системе управления электронным образованием колледжа.

Для того, чтобы повысить уровень сформированности информационно-коммуникативной компетенции (цифровой грамотности преподавателя) нами разработаны комплексы занятий для преподавателей с учетом выявленных групп: с высоким, средним и низким уровнем искомой грамотности. Занятия сочетают теоретическую и практическую части; преподаватели учатся работать в образовательных платформах, проектируют онлайн-уроки, разрабатывают электронные оценочные материалы, составляют электронные учебно-методические комплексы, пособия. Занятия проводятся с учетом информационной готовности преподавателя выполнять практические занятия.

Такие занятия проводятся в смешанной форме и сочетают очно-дистанционное и очное обучение, представленное практическими занятиями в ГАПОУ КузПК. Практические занятия по разработке сайта преподавателя, электронного учебно-методического комплекса, электронных пособий, по работе с конструктором тестов и опросников, а также консультации по работе с электронным журналом, ЭУМК.

Дистанционное обучение включает, в том числе мероприятия Кемеровского территориального совета директоров ОУ СПО, Союза директоров среднего профессионального образования Кемеровской области, ГБУ ДПО КРИРПО, такие как городской мастер-класс «Проектирование онлайн-уроков», воркшоп по теме: «Цифровая грамотность педагога. Онлайн-доски в работе преподавателя», областной практический семинар «Применение цифровых платформ в образовательном процессе».

Занятия по развитию цифровой грамотности также включают видео уроки разработанные преподавателями по информатике, где подробно анализируются образовательные платформы «Учи.ру», «Edu.Skyeng», Библиотека видеоуроков «InternetUrok.ru», «1С: Образование 5. Школа», объясняются возможности их применения на определенных этапах урока и во внеаудиторной деятельности.

В последующем нами планируется проведение мониторинга уровня сформированности цифровой грамотности преподавателей с целью выявления эффективности разработанной и проведенной системы обучающих занятий и последующей (при необходимости) корректировки их содержания.

Цифровая грамотность как инструмент информационной деятельности вышла за рамки умения только использовать компьютер, и стало рассматриваться в ряду понятий, связанных с технологической грамотностью: компьютерной и ИКТ грамотностью [3]. Цифровая грамотность служит катализатором развития, потому что содействует самообразованию и приобретению других важных жизненных навыков гражданина информационного общества, потребителя электронных услуг.

**Литература**

1. Аймалетдинов, Т. А. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т. А. Аймалетдинов. Текст: непосредственный // Аналитический центр НАФИ. – Москва: Издательство НАФИ, 2019. 84 с.

2. Венков С. С., Днепров С. А. Факторный анализ экспертной оценки онлайн-тестов универсальных качеств личности преподавателей информационных технологий // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2016. № 2. С. 13-16.

3. Горюнова, М. А. Цифровая грамотность и цифровая компетентность педагога в системе среднего профессионального образования / М. А. Горюнова, М. Б. Лебедева, В. П. Топоровский. Текст: непосредственный // Журнал «Человек и образование», 2019 №4 (61). С. 83–89

4. Корнилова Е. А., Савотченко C. Е. О формировании информационно-коммуникационной компетентности педагогов // Научные ведомости Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2014. № 21 (192). Выпуск 32/1.

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ**

**Гончарова О.Ю., Лабинская Т.А.**

*ГАПОУ «Педагогический колледж №1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга», г. Санкт-Петербург*

Становление педагога – достаточно сложный процесс, и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов как внутренних, так и внешних. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты и демонстрировать лучшие профессиональные качества; создать условия для его успешности. Грамотное управление процессом адаптации и профессионального становления помогает не только росту молодых педагогов, но и содействует развитию образовательного учреждения.

Сложившая за последние годы система сопровождения молодых специалистов в ГБПОУ педагогическом колледже №1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга включает в себя два направления:

1. Образовательное: организация консультаций молодых педагогов с опытными педагогами – наставниками; тренинги личностного роста и психологической поддержки; курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы.
2. Методическое: помощь в разработке уроков, организация участия молодых преподавателей в профессиональных конкурсах, создание молодыми преподавателями программ личностного роста и профессионального саморазвития.

Данный подход направлен на ликвидацию трудностей, которые могут возникнуть у молодого специалиста в области правовой грамотности или в организации учебно-воспитательного процесса, который включает в себя методику преподавания, работу с обучающимися и их родителями. Практика показала, что система наставничества способствует адаптации молодого педагога в новых условиях профессиональной деятельности и повышению его психолого-педагогической и методической подготовки.

Как же реализовать образовательное и методическое направления системы педагогического сопровождения молодых специалистов?

Наставничество предполагает постоянный диалог. Оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством идет, в первую очередь, через изучение работы опытных педагогов.

Традиционными в колледже стали две недели профессионального мастерства. Первая проходит в ноябре: опытные педагоги дают открытые уроки, проводят мастер-классы с использованием современных технологий и моделей обучения, а возникшие вопросы обсуждаются с молодыми специалистами в формате круглого стола. Повышению научного потенциала начинающих педагогов способствует и привлечение их к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, работе в составе проектных групп, так как они способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, предложить «свежие» идеи для развития образовательного учреждения.

Вторую неделю педагогического мастерства предполагается проводить в марте с приглашением наставников на свои учебные занятия, где уже молодые преподаватели представляют свой первый опыт работы. В конце года желающие могут принять участие в конкурсе «Педагогический дебют». Основная цель конкурса – раскрытие творческого потенциала и создание условий для самореализации и профессионального роста молодых педагогических работников. При оценке урока учитываются следующие критерии: организация проблемного обучения; реализация деятельностного подхода; умелое использование ИКТ; оригинальность; современная режиссура; проявление педагогического мастерства; владение культурой речи. Победители могут быть рекомендованы к участию в городских конкурсах молодых специалистов.

Практическое овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, направленный на понимание и выполнение основных функциональных обязанностей преподавателя и куратора, предполагающих знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, развитие общих и профессиональных компетенций, воспитание нравственных качеств личности педагога.

Традиции и инновации в организации взаимодействия с начинающими педагогами нашли свое отражение в проекте *«Сопровождение молодого специалиста в течение трех лет»*

Каждый этап предполагает свою цель и задачи – см. таблицу 1

Таблица 1. Этапы работы с молодыми специалистами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 год | 2 год | | 3 год | |
| **Цель** | | | | |
| Оказание практической помощи молодым педагогам в адаптации в образовательном учреждении | | Оказание помощи молодому педагогу в составлении плана своего дальнейшего профессионального роста; в развитии профессиональных компетенций | | Создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как преподавателя -профессионала |
| **Задачи** | | | | |
| * + определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого преподавателя;   + сформировать навыки самоорганизации и активности;   + выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения. | | * + стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;   + сформировать умение планировать и организовывать свою деятельность.   + обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями | | * сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности; * сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития; * сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием |
| **Прогнозируемый результат** | | | | |
| молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока | | молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании; | | молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование, использующего современные нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности. |
|  | | **Формы работы** | |  |
| * индивидуальные консультации; * посещение уроков; * семинары, мастер-классы; тренинги; * обсуждение актуальных вопросов и проблем в форме круглого стола; * участие в конференции в качестве участника; * участие в конкурсе «Педагогический дебют» | | * индивидуальные, консультации; * посещение уроков; * мастер-классы; * открытие уроки, внеклассные мероприятия * участие в конференции в качестве содокладчика; * участие в конкурсе «Педагогический дебют» * участие в профессиональных конкурсах различного уровня | | * индивидуальные консультации; * посещение уроков; * мастер-классы; * открытие уроки, внеклассные мероприятия * участие в конференции в качестве докладчика * участие в конкурсе «Педагогический дебют» * участие в профессиональных конкурсах различного уровня |
| **Итог работы** | | | | |
| Презентация опыта работы в формате круглого стола «У меня это хорошо получается».  Выступление на конференции «Некрасовские педагогические чтения»  Публикация статьи по итогам участия в конференции.  Участие в конкурсе «Педагогический дебют» в колледже.  Участие в городских конкурсах.  Открытые уроки «А я делаю так…»  Включенность в педагогическое пространство колледжа и региона. | | | | |

Для молодого специалиста освоение профессии преподавателя педагогического колледжа сопровождается эмоциональным напряжением. В решении данной проблемы может помочь создание гибкой системы взаимообучения: опытные педагоги делятся секретами своего мастерства, а молодые – предлагают свежие идеи для решения образовательных задач. «Учитель, воспитай ученика, чтоб было, у кого потом учиться»,– написал поэт Е.М.Винокуров еще в 1961 году. В этих словах мы видим призыв делиться знанием, умением, которые в итоге приумножаются и служат всем: и учителю, и ученику.

Как показывает опыт, реализуемая в колледже система наставничества способствует методическому и научному росту молодого преподавателя, формированию и развитию его мотивации к профессиональной деятельности.

**Литература**

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
2. Практика наставничества профессионального развития педагогов в условиях школы педагогического мастерства**.** <https://multiurok.ru/files/praktika-nastavnichestva-professionalnogo-razvitii.html>

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ  
В СИСТЕМЕ СПО**

**Кочкина В.Ю., Мацкова И.А., Кириченко К.В.**

*ОГАПОУ «Белгородский педагогический колледж», Белгородская обл., г.Белгород*

**Аннотация:** статья посвящена наставничеству как средству формирования профессиональной компетенции молодых педагогов, перечислены основные компоненты системы наставничества, показаны цели и результаты наставнической деятельности.

**Ключевые** слова: наставничество, профессиональная адаптация, педагогическая целесообразность, молодой специалист, высококвалифицированный педагог, педагог-наставник.

Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет впереди.

*Я. А. Коменский*

Существует несколько определений понятия «наставничество». На наш взгляд следующее определение является наиболее точным: «Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров» [5].

Принято выделять 4важных компонента системы наставничества:

1) заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников;

2) цели, задачи и программы деятельности тех субъектов, которые включены в систему наставничества;

3) процесс профессиональной адаптации молодого специалиста;

4) межличностное общение между наставником и подопечным в процессе совместной работы.

В Белгородском педагогическом колледже успешно реализуется система наставничества. Молодым педагогам оказывается профессиональная помощь и поддержка непосредственно во время педагогической деятельности. Кроме того, молодые специалисты занимаются научно-исследовательской работой, обучаются на курсах повышения квалификации, участвуют в конференциях и семинарах; проходят стажировки с целью обмена опытом и т. п.

Осуществляя наставническую деятельность, мы ставим перед собой конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в нашем образовательном учреждении.Если поставленная цель будет достигнута, то это станет реальной пользой для нашего педагогического коллектива.

В результате мы можем добиться:

* повышения квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам;
* развития личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами,
* формирования в колледже такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Третий пункт, по нашему мнению, является самым важным для коллектива, потому что те педагогические коллективы, которые способны сами воспитать свои кадры работают более успешно и эффективно.

Следует отметить, что к назначению наставников администрация колледжа подходит очень ответственно, тщательно взвешивая все свои действия. Деятельность наставника соответствует целям развития нашего образовательного учреждения. Как правило, наставниками назначаются опытные и грамотные педагоги, которые работают в унисон с интересами образовательного учреждения и ведут кропотливую работу по организации планирования, отчетности, анализа и контроля педагогической деятельности своих подопечных.

Мы считаем, что главная задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Однако не стоит забывать, что длятого, чтобы бытьобразцовым наставником,мало быть просто опытным и высококвалифицированным педагогом. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно работать над повышением своего педагогического мастерства, перенимать опыт коллег и не забывать делиться своими наработками. Кроме того, педагоги-наставники могут и должны учиться у молодых специалистов осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для всего нового и передового.

Важно помнить о том, что без налаживания межличностного контакта с подопечным не может сложиться творческий и профессиональный тандем наставник-подопечный. На помощь наставнику могут прийти наиболее эффективные модели взаимодействия с молодыми педагогами [5]:

*общение-коррекция* – этот вид общения позволяет педагогу-наставнику провести диагностику и коррекцию неблагоприятных симптомов, если такие будут выявлены;

*общение-поддержка* ***–*** этот тип общения позволяет оказать помощь молодому специалисту в разрешении каких-либо сложных ситуаций;

*общение-снятие психологических барьеров* ***–*** это общение на основе дружеского и доверительного взаимодействия и является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста.

Обычно выделяют следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический. Наставник определяет цели взаимного общения, выстраивает отношения [взаимопонимания](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fvzaimoponimanie%2F) и доверия, определяет обязанности, выявляет сильные и слабые стороны в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический. Наставник разрабатывает программу адаптации и корректировки профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический. Наставник определяет уровень профессиональной адаптации молодого специалиста, а также уровень его готовности к осуществлению педагогической деятельности.

Педагоги-наставники понимают, что прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо с ним пообщаться. В результате этого станет возможным определить уровень теоретической подготовки молодого специалиста, его намерения, цели и характер. Прежде всего следует составить план совместной работы.

План работы наставника Кочкиной В.Ю. с молодым педагогом Мацковой И.А. 2018/19 учебный год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Планируемые мероприятия | Срок исполнения | Отметка наставника о выполнении |
| 1. | - Изучение закона об образовании;  – оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по дисциплине «Английский язык» и «Информационные технологии в курсе делового английского языка»; составление планов в закреплённых группах;  – оказание помощи в написании поурочных планов и проведении уроков;  – проведение инструктажа по оформлению журналов учебных групп;  – практикум по заполнению журналов консультаций; | сентябрь | выполнено |
| 2. | – Участие в заседании ЦМК;  -выбор темы по самообразованию;  – подбор и анализ литературы по теме самообразования;  – участие в разработке учебно-дидактических материалов (раздаточный материал для работы на уроке; материалы контрольных работ);  – посещение уроков и их анализ | октябрь | выполнено |
| 3. | – Участие в заседании ЦМК;  – Помощь при подготовке студентов к фонетическому конкурсу по иностранному языку | ноябрь | выполнено |
| 4. | – Участие в заседании ЦМК;  – участие в работе педсовета;  – участие в научно-практической конференции  -участие в фонетическом конкурсе по иностранному языку | декабрь | выполнено |
| 5. | – Участие в заседании ЦМК;  – инструктаж по заполнению карточки результативности работы преподавателя за 1 семестр;  – анализ работы за 1 семестр | январь | выполнено |
| 6. | – Участие в заседании ЦМК;  – участие в работе педагогического совета;  – практикум по подготовке открытого урока;  – подготовка статьи для сборника | февраль | выполнено |
| 7. | – Участие в заседании ЦМК;  – практикум «Анализ урока, виды анализа урока»;  – посещение и анализ урока,  – оказание помощи при подготовке студентов для участия в научно-практической конференции | март | выполнено |
| 8. | – Участие в заседании ЦМК;  – участие в работе педагогического совета;  – практикум «Задачи реализации СДП при обучении студентов английскому языку»;  – участие в конкурсе студенческих проектов на ИЯ | апрель | выполнено |
| 9. | – Участие в заседании ЦМК;  – оказание помощи в составлении плана по самообразованию на новый учебный год | май | выполнено |
| 10. | – Участие в заседании ЦМК;  – отчёт молодого специалиста о проделанной работе  – заполнение карточки результативности работы преподавателя за 2 семестр | июнь | выполнено |

Далее следует разработать необходимые своевременные советы и консультации наставника: структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии.

Кроме того, молодому специалисту рекомендуется наблюдать за профессиональной деятельностью наставника, перенимать его опыт. Со временем это поможет накопить свой собственный опыт. Немаловажную роль играет в этом и посещение уроков коллег, анализ их структуры – всё это позволяет выработать начинающему педагогу индивидуальный стиль работы.

Таким образом, наставничество подразумевает систематическую и кропотливую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Его задача – глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста теоретические знания и формировать профессиональные качества, необходимые для дальнейшей работы.

**Литература**

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность – Москва, 2011. – 176 c

2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС – Москва, 2014. – **692** c.

3. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри – Мн., 2009. – 160 c.

3. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.onk-rb.ru/news/ data/upimages/pot1.pdf.

4. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.

5.https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskietekhnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ФОРМА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Курунова Л.М.**

*ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж имени Мусы Джалиля», г. Мензелинск Республика Татарстан*

В научных педагогических источниках встречается понятие «многосубъектное действие». Бесспорно, субъект, подвергающийся совокупному воздействию, обладает более широким кругом компетенций, нежели индивид. Помимо большого энергетического потенциала совместного действия важно обратить внимание на его временные параметры. Приложение совместных педагогических усилий может осуществляться синхронно, т.е. одновременно (например, группа учителей на интегрированном уроке, игротехническая команда и пр.), или асинхронно, если они разнесены во времени. В педагогической деятельности мы чаще имеем дело со вторым вариантом.

Любой образовательный процесс предполагает последовательное влияние на человека самых различных людей: воспитателей детского сада, педагогического коллектива школы, профессорско-преподавательского состава кафедры или факультета, педагогов-организаторов и т.д. Факт непрерывности образования растягивает ситуацию совместности педагогической деятельности на все пространство жизнедеятельности человека. В этом случае координация совместных действий оказывается затруднительной. Зачастую действия, которые производит тот или иной педагог, вместо эффекта со-деятельности приобретают характер анти-деятельности, противодеятельности по отношению к предыдущим действиям его коллег. Так, при переходе из начальной в среднюю школу или при поступлении после школы в ССУЗ, подрастающий человек практически всегда сталкивается с носителями противоположных педагогических позиций. Наверняка, всем памятна фраза, которую выпускники школ слышат на первой университетской лекции: «Забудьте все, чему вас учили в школе».

Требование преемственности педагогической деятельности в условиях асинхронности совместных действий выполнимо, если каждый из субъектов, вступающих в образовательный процесс, будет, опираясь на диагностические данные о предпосылочном опыте своих подопечных, действовать по принципу взаимодополнения и компенсации профессиональных усилий. В противном случае педагоги не помогают, а мешают друг другу. В такой ситуации учащимся самим приходится противодействовать наращиванию хаоса разнородных педагогических влияний, корректируя их в зависимости от своих возможностей. Решить проблему негативной кооперации, обеспечить непрерывность образования, на наш взгляд, поможет такая форма профессионального взаимодействия, как педагогическое консультирование.

В последние десятилетия консультирование получило широкое распространение в различных областях: в психологии, социальной работе, управлении и в педагогике. Консультирование представляет собой особым образом организованное взаимодействие между консультантом и клиентом, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельность отдельного субъекта или организации в целом. Британская ассоциация консультирования определяет консультирование как процесс, при котором человек, берущий на себя регулярно или временно роль консультант, открыто и определённо предлагает и соглашается посвятить свое время, внимание и уважение другому человеку или людям, которые временно будут в роли его клиентов. Задача консультанта заключается в том, чтобы дать клиенту возможность исследовать, обнаружить и прояснить источники и пути улучшения ситуации и плодотворного разрешения проблем. Педагогическое консультирование может рассматриваться как область педагогического знания, граница которой очерчивается следующими объектами исследования: во-первых, сопровождение ребенка в образовательном процессе и оказание ему консультационной помощи в разрешении проблем, связанных с учебно-познавательной деятельностью и личностным развитием в целом; во-вторых, оказание консультационных услуг различным субъектам социума, участвующим в образовательной деятельности (например, родители учащихся) и в-третьих научно– методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогического персонала. В настоящее время преемственность между школьной и профессиональной ступенями образования обеспечивается, в основном, либо созданием профильных старших классов, либо организацией подготовительных курсов при профессиональных учебных заведениях. А почему бы не использовать методы педагогического консультирования и на других ступенях образования, например, начального и основного школьного, основного и полного среднего, среднего и профессионального образования? Причем говорить не столько о психологическом консультировании, как сейчас принято, а, скорее, о дидактическом, обучающем. Консультант из учебного заведения иной возрастной ступени в этом случае становится не просто носителем знания или обладателем умения, а помощником обучающего субъекта. Освоение знаний обучающимися при такой организации познавательной деятельности перестает носить характер рутинного заучивания и организуется в многообразных формах поисковой, конструктивной мыслительной деятельности как продуктивный творческий процесс.

Для организации успешного педагогического консультирования необходимо обеспечить нижеперечисленные факторы.

Консультационные услуги оказываются обоюдно: школьными учителями и преподавателями СПО – практикоориентированное, профессорско-преподавательским составом ВУЗ – теоретическое, углубленное. При этом должна быть организована творческая рабочая группа, в которой создана доброжелательная, уважительная атмосфера, настрой на реальное повышение качества образовательных услуг совместными усилиями.

Определяется круг опорных знаний, т.е. основных знаний, организующих вокруг себя содержание учебного предмета и отражающего его специфику. При этом акцент необходимо сделать на материале, представляющем действительную пользу при освоении той или иной профессии. Членами рабочей группы определяется структура и обобщенные системообразующие связи между различными ступенями образования, а также пути их реализации.

Обязательно обсуждаются способы активизации умственной деятельности учащихся, темп работы, разграничивается материал, который выносится на консультирование разными субъектами организованных консультаций.

Определяется методика проведения дифференцированных самостоятельных работ, в том числе работ разного уровня сложности.

Обязательным этапом процесса внедрения системы консультирования является диагностика, имеющая целью отследить целесообразность проводимого консультационных мероприятий. На этом этапе выявляется изменение уровня подготовленности учащихся, степень удовлетворенности субъектов образовательного процесса своими достижениями. Затем в соответствии с полученными результатами осуществляется консультирование учителей и преподавателей. В центре внимания – структурное построение учебного предмета, определение методов организации содержания, разработка технологий обучения, способствующих освоению опорных знаний, прогнозирование путей развития познавательной самостоятельности учащихся.

Педагогическое консультирование на разных образовательных ступенях будет тем более эффективно, чем более целенаправленно, осмысленно и оперативно оно будет проводиться. Для его осуществления необходимы определенные условия.

Во-первых, консультирование может полноценно состояться только как ответ на реальный запрос, осознанную потребность в проведении такого вида научно-методического или практикоориентированного сопровождения.

Во-вторых, кроме желания иметь такой вид консультационных услуг, образовательная организация должна быть готова к этому. Готовность включает в себя, прежде всего, морально-психологический аспект: понимание необходимости привлечения в качестве консультантов компетентных профессионалов, доверие и готовность к сотрудничеству; организационный аспект: возможность найти время, место, обеспечить другие условия для работы консультантов, включая и соответствующие финансовые ресурсы.

В-третьих, очевидным условием для успешного проведения консультирования является возможность привлечь к ней квалифицированных консультантов.

Следует отметить, что проведение консультирования в сфере обучения на разных возрастных ступенях способствует не просто повышению качества обученности, но и формированию корпоративной дидактической компетентности персонала образовательного учреждения, его конкурентоспособности. Корпоративная компетенция – способность сотрудников образовательной организации, объединенных общей идеей ее развития, знающих ее миссию и разделяющих присущие ей ценности, обеспечивать успех ее деятельности за счет достижения синергетического эффекта. Успех в реализации концепции развития школы не может быть достигнут в одиночку, отдельными учителями, нужна кооперация с целью поиска наилучшего способа действий для достижения поставленных целей. И именно педагогическая консультация дает возможность обучать в условиях открытой образовательной системы.

**Литература**

1 Колесникова, И.А., Педагогическая праксеология: Учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений\ И.А. Колесникова. Е.В. Титова. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. -256с.

2 Педагогическое консультирование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений\(М.Н. Певзнер, .М. Зайченко, С.Н. Горычева, В.Н. Аверкин, А.Г. Ширин, А.В. Петров); под ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 320 с. – (Профессионализм педагога)

**ОПЫТ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЛМЫЦКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**Нюденова Э.К.**

*ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова», г. Элиста, Республика Калмыкия*

Модернизация российского профессионального образования, происходившая в 90-е годы, требовала перестройки уже сформированного так называемого треугольника образования: в основе – квалифицированные рабочие, в середине техники и в самой вершине – специалисты с качественным высшим образованием. При таком подходе система профтехучилищ с краткими сроками обучения способствовала раннему включению молодых людей в трудовую деятельность, а среднее профессиональное образование могло обеспечить готовность к профессиональной деятельности. В начале 2-х тысячных годов приоритетными в системе профессионального образования становятся проблемы интеграции и управления развитием СПО.

В те годы начинается формирование новых моделей многоуровневых учебных заведений непрерывного образования, позволяющих вузам успешно интегрироваться в общеевропейское пространство. На региональных рынках стали появляться крупные многопрофильные, многофункциональные колледжи, способные широко диверсифицировать свою деятельность без ущерба качеству образования и представлять потребителю широкий спектр образовательных услуг. Стали создаваться различные варианты образовательных линий, обеспечивающих реализацию образовательных программ различного уровня, В рыночных условиях того времени повышение эффективности связывали с созданием учебных комплексов с учреждениями образования разных уровней: образовательные комплексы СПО горизонтальной интеграции /СУЗ-СУЗ/, интеграции по вертикали по типу ПТУ-СУЗ-ВУЗ, ВУЗ-СУЗ. появились новые виды образовательных учреждений.

Все эти новшества потребовали от руководителей вузов нестандартных управленческих подходов, новых решений и действий. Не остался в стороне от этих инноваций и наш вуз, Калмыцкий государственный университет. Задача сочетания многоуровневой профессиональной подготовки с преемственностью образовательных структур и возможностью получения интегрированного и дифференцированного по уровню профессионального образования стала успешно решаться Калмыцким государственным университетом в конце 90-х годов. Инновационная деятельность Калмыцкого университета в те годы была направлена на создание новой модели учебного заведения непрерывного профессионального образования, интегрирующей два уровня обучения: СПО и ВПО. В условиях обострившейся социально– экономической и демографической ситуации Калмыцкий государственный университет предпринял ряд мер для решения актуальных проблем профессионального образования. Среди них – открытие в 2005 году факультета СПО. Реализация программ СПО в вузе была связана со стратегическим направлением ВУЗа на расширение спектра и форм предлагаемых образовательных услуг и выходом на другие уровни обучения. Открытие нового факультета среднего профессионального образования в Калмыцком государственном университете становится определенным этапом в создании системы непрерывного образования в регионе.

В 2005 году были предложены для реализации 5 специальностей СПО («Преподавание в начальных классах», «Экономика и бухгалтерский учет», «Механизация сельского хозяйства», «Агрономия»», «Профессиональное обучение (по отраслям)». Эти специальности СПО были ориентированы на специальности и направления подготовки факультетов ВПО Калмыцкого госуниверситета. Так, например, специальность «ПНК», реализуемая на факультете СПО, была ориентирована на специальность «МНО» педагогического факультета. Кадровый потенциал педагогического факультета, наличие хорошо подготовленных опытных преподавателей и серьезная материальная оснащенность учебного процесса и сложившиеся отношения с базами практики позволили факультету СПО успешно развивать непрерывное педагогическое образование.

Создание новой интегрированной образовательной модели (СПО и ВПО), по мнению ректора Борликова Г.М., позволяло оптимально использовать имеющиеся в вузе материальные и человеческие ресурсы, повысить конкурентоспособность Калмыцкого университета. Инерция и сложившиеся стереотипы в подходе к разноуровневому образованию в те годы не позволили многим увидеть перспективность инновации, предложенной Германом Манджиевичем Борликовым. Но сам ректор был глубоко убежден, в том, что обучение студентов по программам СПО имеет перспективы в условиях Калмыцкого госуниверситета. В те годы около 250 вузов России уже имели в качестве подразделений факультеты СПО. Но практически все они были созданы путем интеграции по вертикали (ВУЗ-ССУЗ). Это было механическое присоединение и включение средних учебных заведений в структуру вуза. Калмыцким госуниверситетом также была предпринята попытка интегрировать уже имеющиеся в республике СУЗы и ПТУ, собрав их под единый «университетский зонтик». Но такая интеграция показалась неперспективной и непривлекательной для учреждений СПО нашей республики, не желающих терять свою самостоятельность. Только Башантинский аграрный колледж в 1999 году стал структурным подразделением КалмГУ , присоединившись в качестве филиала. Но это был единичный случай. Остальные средние профессиональные учебные заведения республики Калмыкия не пошли на объединение с единственным государственным вузом Калмыкии – Калмыцким государственным университетом. В этих условиях принималось, как показал опыт, единственно правильное решение: создать в КалмГУ новое структурное подразделение, которое могло бы осуществлять подготовку практикоориентированных специалистов по программам СПО.

Факультет СПО как подразделение КГУ, являясь одним из важных звеньев системы непрерывного профессионального образования, обеспечил получение доступного и массового профессионального образования для широкого круга абитуриентов. Такой подход позволил за короткий срок решить вопрос с набором абитуриентов на факультеты ВПО, т.к. значительное количество выпускников ФСПО впоследствии (через 2-3 года) продолжали обучение на факультетах ВПО КалмГУ. Инновационный опыт КалмГУ убеждает в том, модель высшего профессионального учебного заведения, в котором структурным элементом является факультет СПО, позволяет более гибко реагировать на запросы общества и успешно решать актуальнейшие проблемы профессионального образования. Так, реализация специальности СПО «Ветеринария» на факультете СПО создала предпосылки для открытия новой специальности по этому направлению на аграрном факультете КалмГУ.

Как структурное подразделение Калмыцкого государственного университета факультет СПО в настоящее время динамично развивается. Ежегодно растет численность студентов ФСПО. Первый набор студентов ФСПО, осуществленный в 2005 году, составил 87 студентов по 5 специальностям. В текущем учебном году на 3 отделениях факультета СПО обучается более 900 студентов. Значительную часть составляют молодые люди 15– 17 лет, обучающиеся на базе среднего общего образования (9 кл.). В среднем ежегодный набор составляет 250-300 человек. Получить среднее профессиональное образование в КалмГУ можно, обучаясь на плановых местах, финансируемых из средств федерального бюджета или на договорной основе. Ежегодный выпуск составляет в среднем 200 человек, многие из которых продолжают обучение на факультетах ВПО и работают по специальности? Чем можно объяснить столь динамичное развитие факультета СПО и его востребованность в настоящее время?

Обучение по программам СПО в вузе позволяет гибко реагировать на запросы общества и максимально удовлетворять потребности населения в приобретении профессиональных квалификаций разного уровня. Так, Калмыцкий государственный университет осуществлял подготовку специалистов среднего звена по 20 специальностям СПО, 17 из которых дважды прошли государственную аккредитацию.

В настоящее время на факультете СПО КалмГУ реализуются 12 специальностей СПО, востребованных во всех отраслях экономики, промышленности, сельского хозяйства нашего региона и ЮФО. Среди них традиционные для нашей республики специальности: «Ветеринария», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Преподавание в начальных классах», «Профессиональное обучение (по отраслям)». Такие специальности факультета СПО, как «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Право и организация социального обеспечения», «Программирование в компьютерных системах» широко востребованы практически во всех отраслях экономики, промышленности, сельского хозяйства.

Факультет СПО КалмГУ является прекрасным полигоном для дальнейшей учебы и отличным началом профессиональной карьеры. На факультете СПО занимаются подготовкой по таким нетрадиционным для Калмыкии специальностям СПО, как: «Землеустройство» «Земельно-имущественные отношения» «Садово-парковое и ландшафтное строительство» , «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» «Пожарная безопасность». Многих абитуриентов привлекает возможность получения в Калмыцком госуниверситете редких, но особенно нужных в нашем регионе профессий землеустроителя, ландшафтного дизайнера, технолога хлеба, кондитерских и макаронных изделий.

Самое главное, нам удалось максимально использовать материальные ресурсы вуза и, прежде всего, его кадровый интеллектуальный потенциал. Опытные преподаватели, доценты и профессора Калмыцкого университета сотрудничали с факультетом СПО, способствовали его становлению и развитию. Преподаватели Института восточной и калмыцкой филологии, Гуманитарного факультета внесли и вносят огромный вклад в развитие гуманитарных специальностей ФСПО. Преподаватели Педагогического факультета КалмГУ способствовали развитию специальности «Преподавание в начальных классах». Преподаватели агрофака много сил отдали подготовке будущих агрономов и ветеринаров. Обучение студентов ФСПО по специальностям «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» «Правоведение». «Финансы» и «Государственное муниципальное образование» осуществляли преподаватели экономического факультета и факультета управления и права Калмыцкого государственного университета. доктора экономических наук Бадмахалгаев Лаг Цаган-Манджиевич и Бадмаев Санал Батаевич. На протяжение нескольких лет бессменным председателем Государственной экзаменационной комиссии по специальности «Экономика и бухгалтерский учет» являлся профессор Бадмахалгаев Лаг Цаган-Манджиевич, а по специальности «Государственное муниципальное образование» – Бадмаев Санал Батаевич. Впоследствии из числа преподавателей вуза стал формироваться и собственный штат преподавателей ФСПО, пополнялся педколлектив факультета СПО выпускниками вузов и, прежде всего, Калмыцкого университета.

В настоящее время на факультете СПО сформировался работоспособный коллектив преподавателей, включающий штатных преподавателей и преподавателей других факультетов КалмГУ, внешних совместителей, опытных производственников, что позволяет обеспечить высокое качество подготовки будущих специалистов среднего звена. Широкие системные знания по избранной профессии, приобретение прикладных навыков, обеспечивающих готовность к профессиональной деятельности, возможность обучаться в КГУ, единственном государственном высшем учебном заведении РК – все это вызывает стойкий интерес и абитуриентов и их родителей к факультету среднего профессионального образования КалмГУ.

В Калмыцком государственном университете и в настоящее время успешно на развивается непрерывное профессиональное образование, интегрирующего два уровня обучения: СПО и ВО. Возможность получения студентами непрерывного образования в вузе позволяет максимально удовлетворить потребности населения в приобретении профессиональных квалификаций разного уровня и обеспечить возможность получения профессионального образования поэтапно за счет накопления квалификаций или их отдельных компонентов. Опыт решения актуальных проблем профессионального образования в Калмыцком государственном университете показывает, что интеграции уровней обучения в рамках вуза позволяет сделать профессиональное образование экономным, качественным, доступным.

**Литература**

1.Борликов Г.М. Среднее профессиональное образование в Калмыцком университете // «Становление и развитие среднего профессионального образования в Калмыцком государственном университете», науч.-практ. конф. (Элиста; 2015): материалы / редкол.: Э.К. Нюденова [и др.]. – Элиста: Изд-во Калм. ун-та, 2016. – 7-8 с.

2.Салаев Б.К. Проблемы совершенствования профессионального образования в Калмыцком госуниверситете // «Становление и развитие среднего профессионального образования в Калмыцком государственном университете», науч.-практ. конф. (Элиста; 2015). : материалы / редкол.: Э.К. Нюденова [и др.]. – Элиста: Изд-во Калм. ун-та, 2016. – 5 с.

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ПРЕПОДАВАНИИ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ «РУССКИЙ ЯЗЫК»**

**Русскова В.М.**

*ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж», г. Волгоград*

Государственные стандарты СПО акцентируют внимание на обеспечение условий для развития личности студента, стимулируя тем самым инновационные аспекты деятельности преподавателей профессиональной образовательной организации. Основой ФГОС является деятельностный подход, который определяет требования к результатам образования и развивает личность обучаемого на основе освоения универсальных способов деятельности. Овладение универсальными учебными действиями позволяет студентам усваивать необходимые понятия и формировать умение решать учебные и практические задачи. Значимую роль в реализации деятельностного подхода в обучении играют практико-ориентированные технологии.

В соответствии с Федеральными государственными стандартами третьего поколения, одним из направлений развития и модернизации российского профессионального образования являются модульно-компетентностный и практико-ориентированный подходы, направленные на формирование личностных компетенций специалиста. Практико-ориентированные технологии, на которые делается акцент в ФГОС, не являются совершенно новыми в образовании. К данным технологиям можно отнести проектную деятельность и проблемное обучение. Практико-ориентированность может обеспечиваться за счет интеграции способов организации учебной деятельности, направленных на формирование практических умений и навыков у будущих специалистов для использования их в профессиональной деятельности.

Данная система обучения русскому языку с применением практико-ориентированного подхода способствует развитию способности у студентов к профессиональному общению. Цель системы обусловлена потребностью общества в специалистах, обладающих способностью проводить профессиональное общение.

Поставленная цель направлена на решение нескольких задач. Обучающие задачи направлены на формирование системы знаний, умений. Развивающие задачи призваны развить профессионально важные качества будущего специалиста. Воспитательные задачи направлены на овладение культурой поведения и межличностного общения.

Таким образом, мы считаем, что включение в урок русского языка практико-ориентированных заданий способствует профориентационной направленности.

**Практико-ориентированные задания – это:**

• задания из повседневной жизни, связанные с формированием практических

навыков, в том числе с использованием элементов профессиональной деятельности.

• текстовое задание, носящее не только дидактический характер, но и достоверность описываемой ситуации, и доступность ее разрешения средствами школьного курса.

Обучение с использованием практико–ориентированных заданий приводит к более прочному усвоению информации, так как возникают ассоциации с конкретными действиями и событиями. Особенность этих заданий (необычная формулировка, связь с жизнью, межпредметные связи) вызывают повышенный интерес обучающихся, способствуют развитию любознательности, творческой активности. Студентов захватывает сам процесс поиска путей решения заданий.

**Цель** практико-ориентированных заданий – «погружение» в решение «жизненной» задачи.

**Основные цели практико-ориентированного обучения** связаны с решением практико-ориентированных задач тогда эффективно, когда учащиеся встречались с описываемой ситуацией в реальной действительности: в быту, на экскурсии, при изучении других предметов.

Эффективным средством является широкое использование наглядности: фотографий, слайдов, плакатов, рисунков и т.д.

Такие задания повышают интерес учащихся к самому предмету, поскольку для подавляющего большинства ценность филологического образования состоит в ее практических возможностях.

**Типичная структура практического занятия**

1. Объяснение преподавателя.

2. Индивидуальная отработка учащимися ориентировочной основы действий.

3. Работа в группах: общее для группы и одинаковое для всех групп задание выполняется по частям или «по вертушке» с комментарием вслух, выполнение контролируется группой.

4. Индивидуальная проверка достигнутого.

5. Оценивание членов группы, при котором все участники одной группы получают одинаковые отметки.

**Виды практико-ориентированных заданий по их направленности:**

* связанные с жизнью, с практической деятельностью (составление документа, условия содержания классного уголка, оформление учебной доски и пр.)»;
* задания профориентационной направленности (для будущего учителя начальных классов – знаний методики проведения уроков и умение их реализации на практике).

**Особенности практико-ориентированных заданий**

* значимость (познавательная, профессиональная, общекультурная,
* социальная) результата, мотивирующая школьников;
* формулировка условий задания в виде сюжета, ситуации, проблемы,
* решаемую знаниями различных разделов русского языка, других наук или жизни;
* представление информации и данных в различной форме (рисунок, таблица, схема, график и т.д.), что требует распознавания объектов;
* указание (явное или неявное) области использования результата решения».
* нестандартная структура, т.е. неопределённость некоторых компонентов заданий;
* избыточные, недостающие, противоречивые данные, ведущие к объемной формулировке условия;
* многообразие путей решения и возможный их поиск в ходе работы»;
* многообразие типов вопросов – с выбором ответа, с кратким ответом, с развёрнутым свободным ответом.

**Структура практико-ориентированного задания**

1. Название задания.

2. Личностно-значимый познавательный вопрос, профессионально-ролевой сюжет, фабула.

3. Информация, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график,статистический данные и так далее).

4. Задания на работу с информацией.

**«Семь шагов» конструирования практико-ориентированного задания**

1 Изучив профессиограмму, продумать связь предмета и данной профессии, выбрать тему/темы урока, на котором будет это задание, прояснить для себя его цель и компетентности

2 Наметить уровень сложности заданий и, в соответствии с этим, определить основной вопрос/вопросы задания.

3 Подобрать источники информации в разных формах: рисунки, графики, таблицы данных, минитексты, диаграммы и т.д.

4 Сформулировать само задание

5 Определить и указать форму ответа на вопрос задания

6 Продумать форму, методы и критерии оценивания результатов.

7 Дать заданию название, привлекающее внимание.

**Использование материалов учебников русского языка для СПО для разработки практико-ориентированных заданий**

|  |  |
| --- | --- |
| **Задание в учебнике** | **Практико-ориентированное**  **задание** |
| Составьте текст с  однородными определениями, к слову. | Вы учитель, которому надо дать характеристику учащемуся, чтобы он смог участвовать в международном конкурсе. Какими словами вы его охарактеризуете? |
| Какое из предложений должно быть первым в тексте? | Опишите этапы становления педагогической профессии. |
| В каком предложении наиболее полно передается содержание текста? | Напишите эссе на тему: «История профессии учитель» |
| Какое слово является синонимом к слову ИЗДАНИЕ из предложения 5 | Подберите профессионализмы, относящиеся к профессии или сфере деятельности учителя |
| И т.д. |  |

Таким образом, можно сделать соответствующий вывод, что использование практико-ориентированных технологий особую значимость приобретает в условиях внедрения ФГОС-3 и способствует развитию творческих способностей обучающихся.

**Литература**

1.Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) Инновации в образовании. 2014. № 3. С. 36

2. Практикоориентированный подход к профессиональной подготовке будущих учителей [Текст]: учебное пособие / Е.И. Зарипова, Г.П. Синицына, под общей ред. Н.В. Чекалевой. – Омск: ЛИТЕРА, 2015. – 84 с.

3. Каким должен быть учитель инновационного типа? [Электронный ресурс] Cайт компании «ИнтерфейсLtd.». – Режим доступа: <http://www.allwomens.ru/10981-kakim-dolzhen-byt-uchitel-innovacionnogo-tipa.html>

**САМООБРАЗОВАНИЕ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ СПО В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Фомичева И.А.**

*ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж», г. Томск*

**Аннотация**

Необходимость самообразования педагога диктуется, с одной стороны, самой спецификой учительской деятельности, ее социальной ролью, с другой стороны, реалиями и тенденциями непрерывного образования, что связано с постоянно изменяющимися условиями педагогического труда, потребностями общества, эволюцией науки и практики, все возрастающими требованиями к человеку, его способности быстро и адекватно реагировать на смену общественных процессов и ситуаций, готовности перестраивать свою деятельность, умело решать новые, более сложные задачи, познавательной активности, растущей потребности педагога в самореализации.

В современном мире на первый план, по моему мнению, выходит качество обучения и воспитания как в семье, так и в образовательном учреждении. А эти качества напрямую зависят от уровня подготовки самого педагога.

Конечно, преподаватель должен постоянно повышать свою квалификацию путем обучения на различных курсах, семинарах, конференциях, участвовать в олимпиадах различного уровня, мастер-классах и бизнес-инкубаторах. Он также должен проходить стажировки на действующих предприятиях различных форм собственности, получая практические навыки так необходимые в его работе.

Но самым важным, на мой взгляд, является *процесс самообразования учителя*, его готовность и способность самостоятельно добывать знания из различных доступных источников.

Так необходимые нам знания можно найти в телепередачах, из газет и журналов определенной направленности, в литературе, как методической, так и в научно-популярной, публицистической и даже в художественных произведениях. Знания можно почерпнуть во время путешествий, походов в кино, театр, на выставки и в музеи, а затем применить эти знания во время своих занятий.

Неиссякаемым источником получения знаний, конечно, является интернет, видео и аудиоинформация на различных носителях

Все эти источники получения знаний способствуют как личностному росту педагога, так и его профессиональному росту

Конечно, роль и престиж профессии учителя в современном мире изменились. Но никто не сможет отрицать тот факт, что и в современных реалиях к педагогу общество предъявляет самые высокие требования. Считается, что учитель должен знать и уметь больше, чем все остальные. Он должен быть «на голову» выше своих учеников, быть для них примером. В этом аспекте отношение к настоящему учителю осталось прежним.

Далее хочется рассмотреть основные причины, по которым преподаватель должен постоянно заниматься самообразованием и, как следствие, самосовершенствованием.

Я считаю, что самым главным является то, что *учитель должен быть творческим человеком*. Он не может все время пользоваться одними и теми же лекциями, пособиями, задачами. Ведь это скучно и не интересно. Хочется работать в удовольствие, появляется желание чего-то большего.

Да и жизнь не стоит на месте, возникают новые педагогические методики, делаются новые открытия, изменяется законодательство, возникают новые профессии и, как следствие, новые дисциплины. Материал, который преподаватель выдает студентам, требует нового осмысления, да и сам он постоянно и значительно меняется.

Это касается любого предмета, любой дисциплины. Но по дисциплинам экономического цикла (налоги и налогообложение, предпринимательская деятельность, бухгалтерский учет, рынок ценных бумаг и другие) это наиболее сильно заметно.

В современном мире мы можем наблюдать просто стремительный рост науки, педагогики и психологии.

А наши современные студенты? Они абсолютно не похожи на тех ребят, которые сидели в наших аудиториях еще какие-то пять лет назад. Эти ребята, возможно, не такие усидчивые, внимательные и покладистые, но они так же тянутся к знаниям, как и их предшественники. Но современные студенты легко пользуются информационными технологиями, не мыслят своей жизни без "навороченных" гаджетов, которые помогают им достаточно легко находить информацию, они не «смотрят в рот своему педагогу», относятся ко всему критически и легко могут проверить ту информацию, которую получают во время занятий.

Вот еще и по этой причине преподаватель должен овладевать современными технологиями, использовать новые методики преподавания, обладать обширным спектром знаний, умений и навыков.

*Он должен быть интересен для своих учеников, не быть старомодным.* Он должен быть на шаг впереди своих студентов во всех вопросах, которые касаются его предмета, и уж тем более никак не отставать от них.

Кроме того, нельзя, на мой взгляд, забывать и о «сарафанном радио». Если студенты уважают своего учителя, с удовольствием идут к нему на урок, если они, затаив дыхание, слушают его лекцию, с жадностью воспринимают предлагаемую информацию, то и другие студенты будут стараться попасть на занятия именно к этому педагогу.

Да и родители, которым часто приходится оплачивать обучение своих детей, наверняка, выскажут свое мнение по поводу определенного педагогического работника. Ведь их, в первую очередь, интересуют знания, которые смогут получить их дети в результате обучения.

При этом растет авторитет учителя, а это очень важная составляющая нашей работы. Конечно, одновременно растет и престиж учебного заведения.

Да и материальное стимулирование учителя напрямую зависит от его мастерства, квалификации, то есть от его педагогического уровня, от багажа его знаний и умений. А также и от способности преподавателя передать эти знания и умения своим ученикам.

Хотелось бы отметить еще один, на мой взгляд, такой немаловажный аспект, как *самообразование студентов.* Только тот учитель, который непрерывно развивается, совершенствуется, пополняет свои знания, сможет побудить к этому и своих учеников. Еще и поэтому самообразование – это неотъемлемая, профессиональная функция учителя, это условие его профессионального роста, а, значит, и условие успешности и востребованности его воспитанников.

В настоящее время особое значение приобретает проектная деятельность студентов. И если педагог имеет навыки самостоятельной работы, то он может перейти к научно-практической и исследовательской деятельности. И тем самым он сможет привлечь и внимание своих учеников к выполнению проектных и исследовательских работ.

Конечно, у каждой деятельности должен быть какой-то логический итог, завершение.

Это, несомненно, повышение качества преподавания своих дисциплин, разработка методических пособий, уроков.

Но это, на мой взгляд, не главное.

Настоящий педагог должен *щедро делиться своими знаниями с коллегами*, ведь все мы делаем одно общее дело – обучаем молодых людей, готовим будущее нашей страны. От них, наших сегодняшних студентов, зависит мощь и процветание нашей великой России.

И сегодня у преподавателя огромные возможности в этой области. Можно проводить тренинги, семинары, выступать на конференциях со своими «наработками». Можно проводить мастер-классы, где появится возможность рассказать о своем личном опыте, полученном в результате самообразования.

А ведь можно и разместить материалы в Интернете. Это позволит педагогу аккумулировать свои работы в виртуальной библиотеке, где другие преподаватели смогут увидеть их, воспользоваться результатами этой работы. Но ведь коллеги смогут и дополнить эти материалы, обогатить их своим опытом и своими знаниями. Можно обсудить работы, оставить отзыв.

В этом случае педагогический опыт становится результатом совместных усилий, коллективного творчества, что делает его просто бесценным.

**Литература**

1. Абакумова И.В. Обучение и смысл: смыслообразование в учебном процессе. – Ростов-на-Дону, Изд-во Ростовск. ун-та, 2019. – 320 с.

2. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. 2-е изд. Казань: Центр инновационных технологий, 2018. – 268 с.

3. Арнаутов В.В., Саранов A.M., Сергеев Н.К. Проектирование учебно-научно-педагогического комплекса как инновационной образовательной системы. Методологический аспект. Волгоград: Перемена, 2020. – 456 с.

4. Иванова Т.Ф. Интегративно-факторная модель научно-педагогической подготовки будущих учителей к личностно-ориентированному обучению в школе. Автореф. дис.док. пед. наук, Ростов-на-Дону, 2019. – 246 с.

5. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие. Монография. -Ульяновск: УИПК ПРО. 2018. – 368 с.

6. Содержание и методика самообразовательной деятельности будущего учителя. М., 2017. – 464 с.

7. Теория и практика непрерывного образования /Под ред. ЮЛ. Кулюткина. М., 2019. – 336 с.

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОМЫШЛЕННО– КОММЕРЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ «МОЛОДОСТЬ И ОПЫТ»**

**Андрейшева Т.В.**

*ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум», Томская область*

Новые социально-экономические условия развития России требуют основательного повышения качества подготовки кадрового потенциала на основе модернизации системы среднего и высшего профессионального образования.

Ведущей фигурой в системе профессионального образования бессменно был и остается педагог. На данном этапе современная педагогическая реальность характеризуется высоким темпом развития, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его практической деятельности и персоне. Поэтому молодой специалист должен быть мобильным на развитие образования, учитывать своеобразие современных педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и индивидуальный потенциал.

В современном профессиональном образовании остро востребованы образованные и деятельные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание будущего специалиста, умеющие самостоятельно принимать решения и быстро адаптироваться на производстве.

В решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна ускорить процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Важная необходимость в поддержке со стороны опытного педагога наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

По инициативе Владимира Путина была создана платформа «Россия — страна возможностей» Глава государства не раз подчеркивал, что важно «не потерять ни одного талантливого ребенка» и помочь талантливым молодым людям реализовать себя, обрести востребованные профессиональные навыки и состояться в профессии. Президент России Владимир Путин подписал указ об учреждении знака отличия «За наставничество», который будет вручаться лучшим наставникам молодежи в различных сферах, соответствующий документ опубликован на официальном интернет-портале «Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет»

«Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда стоит учитель, наставник, — заметил Первый заместитель Руководителя Администрации Президента Сергей Кириенко— Особое уважение вызывают люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении. Наставничество — это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим»

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ «МОЛОДОСТЬ И ОПЫТ»

Этапы становления молодого педагога включают:

**Адаптацию**, т.е. процесс освоения педагогом навыков ведения учебного процесса, норм и правил поведения — взаимодействия с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;

**Регулирование**, это значит формирование профессиональной позиции. Педагог совершенствует типы методик и способов воспитания и учения, уменьшается количество трений, связанных с необходимостью педагогом самовыразиться в глазах коллег, обучающихся и их родителей, год от года повышается его профессиональная компетентность;

**Полнот**а, т.е. самодостаточность, автономность, способность к инновационной деятельности.

Показатели становления опыта мастерства молодого педагога в новых условиях:

Социальный, заключается в закалке молодого педагога в профессиональном образовательном учреждении, стабильном отношении к выбранной профессии педагога;

Профессиональный, постижение профессиональных функций;

Моральный, самоутверждение, индивидуализация педагогической деятельности

Направления в становлении педагога:

**профессионализация** — проявление новых качеств профессионала

**социализация** — появление новых качеств личности

**Цель наставничества**: В ОГБПОУ «ПКТ» работают успешные, грамотные молодые педагоги

**Объект наставничества**: профессиональное становление молодого преподавателя/мастера п/о в системе наставничества.

**Предмет наставничества**: организационно педагогические условия развития системы наставничества в профессиональном становлении молодого педагога по преподаваемой специальной дисциплине/ профессиональному модулю по основным профессиональным образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программам дополнительного профессионального образования.

**Требования к наставникам**: Наставника назначают из наиболее подготовленных преподавателей, обладающих высокой степенью профессиональной подготовки, коммуникативной квалификацией и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работе, стабильные показатели в обучении. Наставник должен иметь способность и готовность делиться педагогическим опытом, стаж работы должен составлять не менее пяти лет. Работа наставников выполняется, согласно плану индивидуальной работы, с молодыми и вновь прибывшими педагогами, утвержденному на текущий учебный год.

**Обязанности наставника:**

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с начинающим педагогом план профессионального формирования с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

– вводить в должность (ознакомить с профстандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», ФГОС профессий и специальностей, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– проводить непременное обучение;

– контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

– оказать молодому педагогу персональную поддержку в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, проявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– личным примером развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его действия в техникуме, включать к участию в общественной жизни техникума, способствовать развитию общекультурного и профессионального интеллекта; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

Также мы сформулировали компетентностную модель наставника:

В первую очередь, это эмоциональный интеллект: Наставник должен управлять своими эмоциями, понимать, какой эмоциональный фон у молодого коллеги.

Предметная и метапредметная компетенции: например, у молодого мастера п/о, наставник тоже должен быть опытным мастером п/о, как и у преподавателя.

системное и критическое мышление, т.е. наставник умеет комплексно анализировать, понимать с чего начать, чтобы выйти на ощутимый результат

Владение технологией мотивации и поддержки, т.е. уметь культивировать уверенность в достижении результата.

Профессионал в своей сфере деятельности, знать свою работу изнутри и иметь определенные результаты в ней.

Владение деятельностными педтехнологиями, это требование новых ФГОС, т.е. выполнение определенных действий для приобретения недостающих компетенций.

Самомотивация, самодисциплина, что позволяет более организованно подходить к своей работе и служить примером.

**Задачи наставничества:**

Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального формирования молодого педагога (план самообразования, индивидуальный план развития);

Сформировать необходимость у молодого педагога в конструировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее;

Сформировать у начинающего педагога способность и готовность к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального совершенствования, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

Новизна для техникума, это формы работы наставников, кроме традиционной. Конечно, это традиционное наставничество, Наставник передает свой опыт и знания, традиции в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионализма. Наставник проводит диагностику на всех стадиях развития. Молодой педагог легче и быстрее осваивает новые функции. Обеспечивается индивидуальный подход. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки.

Партнерское наставничество т.е. тандем в улучшении профессиональных навыков в достижении целей у равных по возрасту коллег.

Часто практикуемое наставничество, это– реверсивное помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между поколениями педагогического коллектива в целом. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные, профессиональные и коммуникативные особенности.

И Виртуальное наставничество, применяемое у нас. Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн. Молодой педагог самостоятельно обращается к наставнику за советом, когда это требуется. Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку методически и профессионально сильного, активного молодого педагога. Анализ проводившийся в течение двух лет, показал отличные результаты. Участники отметили, что виртуальное наставничество позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей. Такая форма может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно иметь место, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Диагностика.

Начальная: на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений;

Текущая: с целью своевременной корректировки работы;

Итоговая: для анализа результативности наставничества.

Средства и методы.

– Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, их диагностика и самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности (виды реальной мотивации наставников); формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.

– Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио», работа с психологом. Методы: информационные (работа в «Школе молодого педагога» педагогические чтения и т.д.); творческие: проблемные; наблюдение; беседа; анкетирование

– Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы:

комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры).

На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится начальная диагностика, с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе. На основе анализа диагностических материалов, наставник совместно со своим подопечным разрабатывает индивидуальный план профессионального становления и развития. При этом, учитывая конкретные результаты диагностики, возможно, как краткосрочное планирование (на год), так и длительное (до трех, пяти лет). Мы считаем важным на этапе планирования именно совместную работу наставника и его «ученика», что позволяет обеспечить принятие целей работы, понимание поставленных задач и способов эффективной формой обучения молодых педагогов, формирующей у них деятельностную позицию, развивающей педагогическую рефлексию, является участие в различных конкурсах, фиксируется в форме отчета). Своего рода школой профессионального мастерства, ориентированной на развитие педагогической компетентности, актуализацию и презентацию педагогических находок и достижений, являются конкурсы педагогической направленности, такие как: «Педагог года», «Мастер года», «Куратор года», «На лучшую методическую разработку», конкурсы социальных или педагогических проектов и т.п.

Виды реальной мотивации наставников.

И конечно не забываем про виды реальной мотивации наставничества в нашем техникуме. Мы выделили две группы, это нематериальные и материальные.

Персональная похвала: Человек с аналитическим складом ума ждет индивидуальной похвалы, т.к. ему крайне важно знать и понимать, какой личный вклад был внесен в общее дело именно им и как руководство оценивает его. Когда человек успешно работает, необходимо выделить словом, и в дальнейшем он будет трудиться еще усерднее.

Письменное вознаграждение: Человеку, любящему формальности, важно знать, что его деятельность — это залог успеха техникума. Такие работники любят, чтобы поощрение было прописано документально для них большее значение имеет благодарность на бумажном носителе в рамке, чем публичная похвала среди коллег.

Возможность работать по гибкому графику. Наш руководитель предоставляет возможность работать удаленно или по гибкому графику не в ущерб учебному процессу исходя из практики, производительность труда, повышается. Но не каждому наставнику допустимо предоставить возможность работать удаленно.

Признаем, что наставники могут быть мотивированы чем-то, напрямую не связанным с их работой. Энергичные наставники, которые имеют весомый потенциал развития и роста, в личной жизни, как правило, также являются активными людьми, занимающимися спортом или увлеченными каким-либо хобби. Но эти индивидуальные интересы не должны конкурировать с работой. Для того чтобы увеличить мотивацию к деятельности, пользуемся готовностью сотрудника добиваться определенных результатов в той сфере, которой он увлечен наше Руководство признает, что чем успешнее они в жизни, тем больших успехов добьются в своей основной деятельности.

Знак отличия «За наставничество», это теперь одна из самых главных мотиваций к которой мы будем стремиться, по Указу Президента РФ № 94 от 2 марта 2018 года. Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет.

Перспективы карьерного роста. Перспектива развития техникума всегда привлекает и вдохновляет работников. Когда педагог понимает, что у него есть шансы расти в профессиональном плане, достигать поставленных целей, его мотивация увеличивается, что, несомненно, идет на благо. Мы стараемся самостоятельно выращивать ведущих работников, что благоприятно сказывается на успешном развитии.

Награждение отдельных людей за совокупный вклад в наставничество. Крайне важно поощрять сотрудников индивидуально, даже если они провели совместную коллективную работу. Признаем командный успех, а потом выделяем, особо отличившихся при реализации задачи. Личную мотивацию думаем можно повысить именно таким способом. Как этого добиться? Проводим раз в неделю совещание, на котором руководители разных уровней предоставляют информацию об успехах отличившихся наставников. Подобные отчеты помогут вывести объективные результаты за какой-то определенный период времени.

Используется нетрадиционный подход. Такому варианту будут рады наставники-новаторы, т.к для них важнее сама личность человека, а не его поступки. Для этих наставников лучшим способом мотивации стал нетрадиционный подход к поощрению их труда, например, приобретение оборудования, которого еще нет в техникуме, — работа на нем ему гораздо дороже, чем грамота или дополнительная премия.

Зарплата

Это основополагающий способ мотивации наставника в организации у нас начисляются баллы по гибкой стимулирующей части заработной платы

Мотивация знаниями. Когда наставник увлечен работой он обязательно хочет развиваться. У нас применяется обучение в качестве способа мотивации. Не знаете, как это сделать? Наставников, добивающихся лучших результатов, отправляют на дополнительное обучение. Администрация предлагает сотруднику самостоятельно выбрать обучающий курс и дает ему возможность пройти его за счет организации.

Премии

Прописанный план поощрений на год вперед, выделяются отличившиеся наставники и молодые педагоги. Педагоги видят прямую взаимосвязь между хорошо проделанной работой и премией от руководства.

И самая любимая нами мотивация, это традиционный грант техникума, в критериях которого учитываются успехи по наставничеству.

К результатам педагогической инициативности относим участие в конкурсах, активности и включенности в учебно-методическую работу техникума, результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у большинства молодых специалистов. Несмотря на то, что наставничество как одна из форм творчества с молодыми педагогами существует у нас в техникуме давно аж с 1995 года, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в профессиональных образовательных организациях. Поэтому, для обеспечения самостоятельной работы молодых специалистов по профессиональному формированию, оказать помощь в практическом применении знаний и умений полученных ранее для решения конкретных профессиональных задач, нами были разработаны различные методические рекомендации, инструкции, памятки и положения, шаблоны плана-конспекта уроков различного типа, тематические электронные презентации (в силу большого объема материала, к данному описанию системы работы наставника прилагаются только некоторые из них): методические рекомендации по организации и проведению уроков; Методические рекомендации по написанию и оформлению методических разработок (пособий, рекомендаций), по формированию фонда оценочных средств, «Рекомендации по организации и проведению мастер-класса», компетентностный подход в организации самостоятельной работы обучающихся, положение по выполнению практических и лабораторных работ и многие другие положения и рекомендации необходимые в работе педагогов

**Выводы**

В настоящее время, в период практицизма и переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества и зарубежным опытом «тьюторства». В тоже время, сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников. Учитывая возможности нашего педагогического коллектива (в коллективе на данный момент 7 молодых педагогов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаем этому методу значительное предпочтение. Методическая служба оказывает информационную поддержку не только непосредственно молодым специалистам, но и наставникам. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате наши молодые коллеги показывают высокие учебные результаты в группе, имеются значительные достижения в конкурсном движении, своевременно проходят аттестацию на подтверждение занимаемой должности и на присвоение квалификационной категории. Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, проблема престижа профессии преподавателя в обществе) не находятся в компетенции наставника. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах техникума посредством реализации системы наставничества. Следует признать, что в современном образовательном пространстве не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной адаптации молодых специалистов. К примеру, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя неадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов. На начальном этапе, именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника. Мы считаем, что возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой, из выпускников вузов только половина идет работать в ПОО, к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов некоторые уходят из системы образования через несколько лет. Но есть и много положительного, это неоспоримые достоинства молодых педагогов, прежде всего, позитивизм и творчество, открытость новому, что является надежным «плацдармом» для внедрения новой образовательной парадигмы.

В деятельности отдельных опытных педагогов, имеющих за плечами большой стаж педагогической деятельности, нередко присутствуют властный стиль, формалистский подход к непременным преобразованиям в преподавании; современный социальный заказ осознается с позиций вчерашнего дня, сквозь призму устаревших стереотипов.

Проблемами молодых специалистов является приоритет теоретических знаний над практическими умениями; сомнение в своих силах или, напротив, самоуверенность, но, самое интересное в том, что, молодые тоже полны тех же клише, что и их опытные коллеги.

Управление инновационного процесса педагогического коллектива в современной ситуации становится непростой организационной задачей. Педагоги с большим опытом работы постепенно уходят на пенсию. В какой мере станут «идеологами новых идей» нынешние выпускники ссузов, вузов? Система наставничества существует в техникумах давно. Насколько уместна такая система в современном образовании? Возникает много вопросов: где преподавателю взять дополнительное время для бесед, занятий, консультаций молодого педагога? Существует ли литература в помощь тандему «молодость опыт»? Самое главное важность наставничества мы всегда оцениваем с позиции полезности для молодого специалиста. А в какой мере опытные педагоги заинтересованы в деятельности наставника?

Все эти вопросы, противоречия и проблемы становятся отправной точкой для проектирования современного, эффективного подхода к процессу «вхождения в профессию» молодых педагогов. Для улучшения процесса профессионального совершенствования молодых специалистов желателен совокупный подход, в котором важно все: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, своевременная диагностика, повышение уровня мотивации, вхождение в коллектив и многое другое. С этой целью и была основана система наставничества и «Школа молодого педагога», а организация работы в этой школе способствует:

созданию ситуации успешности деятельности молодого специалиста, удовлетворенности профессией и, в результате, может привести к тому, что инновационная, творческая педагогическая деятельность станет потребностью.

Система наставничества является сложным, но необходимым решением для профессионального становления молодого педагога, так как эффективная система развития нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает талантливым и амбициозным молодым педагогам планировать свою деятельность, развивать соответствующие профессиональные навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. Наставничество содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и молодым педагогом, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный план развития.

Подводя итог, стоит подчеркнуть, что разнообразие форм наставничества позволяет любой профессиональной образовательной организации выработать наиболее оптимальный для себя подход, образуя тем самым внушительный инструментарий успешности педагогов.

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ КОЛЛЕДЖА» В КОНТЕКСТЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Тонкодубова О.И.**

*ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж», г. Волгоград*

Будучи неотъемлемой частью общего социального процесса, система образования играет в человеческой жизни самую важную роль, поскольку практически треть своей жизни человек связан с этой социальной системой самыми тесными узами. Будучи коммуникативной, совместной деятельностью педагога и учащегося, образование не ограничивает себя лишь трансляцией, передачей знаний, оно связано с воспитанием, с формированием личностных качеств учащегося, с его становлением и развитием как личности.

Сегодня в России происходит обновление системы профессионального образования, а именно автономизация управления образовательными системами; регионализация содержания образования в сочетании с выполнением Государственного образовательного стандарта; изменение профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых рабочих и специалистов. Это обновление реализуется профессионально-педагогическими работниками, которые нуждаются в соответствующей квалификации. Существующий уровень квалификации не отвечает современным задачам трансформации профессионального образования.

Скрупулёзный анализ отечественной научной литературы по профессионально-педагогическому образованию конца XX века показал, что на сегодняшний день непрерывная профессионально-педагогическая подготовка специалиста в сфере образования не изучена в достаточной мере.

Процесс подготовки педагога профессионального обучения, особенности формирования специалиста в системе профессионального обучения и воспитания рассмотрены в работах Ж.В. Ветча, С.Б. Голуба, Т.П. Дегтярёвой, Г.М. Дунаевой, Е.А. Ерофеевой, Н.М. Жуковой, В.Г. Иванова, П.Ф. Кубрушко и многих других авторов.

В последнее время одной из важных проблем педагогической науки и практики является создание системы непрерывного образования. В соответствии с основными положениями Концепции непрерывного образования значительные изменения претерпевают системы среднего и высшего педагогического образования. Педагогические колледжи, как наиболее тесно связанные с реальным процессом школьного образования, в период перемен оказались одним из динамичных, но, в то же время, ранимых элементов в общем процессе социальных преобразований. Педагогические коллективы этих учреждений, почувствовав потребность в подготовке педагогов нового поколения, стали искать пути обновления образовательных систем. Идея преемственности различных звеньев педагогического образования нашла отражение в создании учебно-педагогических комплексов различных моделей, объединяющих педколледжи с педагогическими вузами и другими образовательными учреждениями.

Однако, как показывает изучение опыта деятельности педколледжей, изменения, происходящие в их образовательных системах, мало затронули характер и способы взаимодействия преподавателей и студентов. В связи с этим возникает необходимость разработки научно-обоснованных предписаний по организации взаимодействия педагогов и студентов в учебно-воспитательном процессе педколледжа, адекватного новым задачам педагогического образования.

Проблемы теории и методики построения системы непрерывного образования в процессе подготовки профессионально-педагогических кадров отражены в работах С.М. Кожуховской, И.А. Колобкова, В.И. Лазаренко, А.Я. Найна, Т.М. Петухова, М.П. Рудницкого, Е.В. Ткаченко, В.А. Фёдорова и др.

Непрерывное образование – социокультурный феномен, сфера необходимой практики стремящегося к самосовершенствованию человека, является характерной чертой современного образования. Философское осмысление непрерывного образования предполагает обращение к причинам и следствиям обусловленности изменений в системе образования в целом. Нельзя не согласиться с тем, что и нравственность, и компетентность должны являться основными императивами современного непрерывного образования, ведь система образования – это главный транслятор нравственности и культуры [3]

В современных теоретических и практических исследованиях проблемы непрерывного профессионального образования (НПО) можно выделить три основных подхода к трактовке понятия «непрерывное образование»: принцип построения системы или содержания профессиональной подготовки специалиста; система непрерывной профессиональной подготовки; характеристика процесса подготовки специалиста. Указанные трактовки активно используются исследователями проблем профессиональной подготовки педагогов, причем все они непрерывность образования рассматривают как необходимое условие обеспечения качества подготовки специалиста. Таким образом, непрерывное профессиональное педагогическое образование (НППО) можно рассматривать как систему подготовки педагогических кадров, включающую как минимум три взаимосвязанных этапа: довузовское – в рамках профильных классов старшей школы; в СПО – обучение по профилю специальности; в процессе обучения в вузе – в системе «бакалавриат – магистратура – аспирантура» [1].

Становление профессиональной деятельности будущего специалиста необходимо осуществлять на основе внутренней потребности к творчеству, в осознании значимости полученных знаний и их воплощений в различных сферах жизнедеятельности человека. Следует отметить, что при такой структуре непрерывного образования предполагается существенное изменение роли преподавателя в образовательном процессе, само взаимодействие педагога и обучаемого приобретает несколько иной характер: педагогу отводится роль координатора и наставника. При непрерывном образовании преподаватель становится организатором процесса обучения, генератором, побуждающим к творчеству, выступает методистом, который формирует методы и условия обучения, модератором, управляющим образовательным процессом, и арбитром, определяющим результаты деятельности студента.

Ведущее направление деятельности преподавателя системы СПО заключается в создании условий для формирования профессиональной грамотности студентов экономических специальностей и в организации их деятельности. Роль преподавателя – консультант, организатор и наставник самоуправляемого обучения. Для успешной реализации потенциала образовательного процесса системы среднего профессионального образования как средства формирования профессиональной грамотности преподавателю в своей работе необходимо придерживаться следующих принципов: доступности, профессионализма, субъектности, диалогического общения.

Взаимодействие педагогов и студентов в условиях непрерывного педагогического образования как сложной педагогической системы определяется взаимосвязью структурных элементов: субъектов, целей и задач, норм и ценностей, средств и ситуации взаимодействия, что способствует целесообразной организации совместной деятельности педагогов и студентов в учебно-воспитательном процессе; педколледж – образовательно-воспитательное учреждение, реализующее цель подготовки педагогических кадров через определенное содержание процесса обучения и объективно заданные отношения между педагогами и учащимися, что обусловливает выбор средств педагогического взаимодействия; коллектив, дающий возможность саморазвития педагогов и учащихся через включение их в разнообразные виды деятельности, в котором происходит формирование жизненных и профессиональных ценностей студентов, слияние их с ценностями, транслируемыми педагогами.

Взаимодействие преподавателей и студентов в различных формах организации учебно-воспитательного процесса в процессе непрерывного педагогического образования имеет ряд особенностей, таких как профессионально-ориентированное содержание взаимодействия, влияющее на выбор способов взаимодействия; в ходе взаимодействия происходит обмен и продуцирование профессионально-педагогических ценностей.

Диалогическая позиция педагога обеспечивается наличием у педагога таких личностных характеристик, как сформированность социальных установок на себя и на студентов как субъектов взаимодействия, на позитивное отношение к студентам как к партнерам по взаимодействию, требует от педагога искренности, толерантности, уважения личности студента и отражается в выборе им таких способов таких способов взаимодействия, которые способствуют постепенному переходу инициативы во взаимодействии от педагога к студентам;

Эффективность взаимодействия педагогов и студентов в процессе непрерывного педагогического образования обеспечивается следующими условиями: профессионально-педагогической готовностью преподавателей педколледжа к реализации диалогического типа взаимодействия со студентами в учебно-воспитательном процессе; направленностью учебно-воспитательного процесса на формирование у студентов готовности к эффективному участию во взаимодействии; совпадением логики учебно-воспитательного процесса с логикой становления и развития субъектной позиции студентов; осуществлением междисциплинарной интеграции знаний, образовательных технологий с целью формирования целостной педагогической позиции студентов; организацией взаимодействия преподавателей и студентов на основе сочетания активных методов обучения и воспитания, создания проблемных ситуаций, имеющих связь с профессиональной деятельностью.

**Литература**

1. Непрерывное педагогическое образование: проблемы, опыт, перспективы: коллективная монография / под редакцией Л. В. Байбородовой. – Ярославль : РИО ЯГПУ имени К.Д.Ушинского, 2017. – 211 с.
2. Новиков А.М. Принципы построения системы непрерывного профессионального образования // Педагогика. – 1998. – № 3.– С. 11–17.
3. Пушкарёв Ю. В., Пушкарёва Е. А. Интеллектуальная культура: ценностные факторы современного образовательно-научного развития // Философия образования. – 2013. – № 6 (51).