НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ОУ СПО РТ»
МБУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ» НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Республиканский методический семинар-практикум «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление» (в помощь молодому педагогу СПО) 4 марта 2020 года

г. Нижнекамск

УДК 377

ББК 74.47

М 75

Ответственные редакторы:
В.П. Кузиева - заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»
И.С. Айсалимова - заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»
И.В. Ефимова - заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж»
Л.В. Павлова - лаборант ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

М 75 Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление (в помощь молодому педагогу СПО) [Электронный ресурс]: Сборник материалов Республиканского методического семинар-практикума (4 марта 2020 года)/ ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», 2020. - 250 с. – Режим доступа: https://edu.tatar.ru/nkamsk/org6218

Сборник содержит материалы республиканского методического семинар-практикума «Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление» (в помощь молодому педагогу СПО), проведенный 4 марта 2020 года на базе ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж».
Цель семинара: привлечение педагогической общественности к обсуждению проблем адаптации и профессионального развития молодых педагогов в условиях стандартизации образования.
Издание адресовано педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций.
Статьи публикуются в авторской редакции.

УДК 377

ББК 74.47 © ГАПОУ «НМК», 2020

Оглавление

1 секция для педагогов и руководителей методических служб «Методическая работа с молодыми педагогами»	7
Боброва Л.А. Решение психологических проблем обучения преподавателей	7
Богданова Л.Г. Организация методической работы с молодыми специалистами в профессиональной образовательной организации	10
Вахитова Р.А. Методическое сопровождение молодых педагогов	13
Волкова И.В., Гафарова Г.Р., Реализация программы наставничества в ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»	16
Газизуллина Р.С. Организация педагогического наставничества как формы методической поддержки молодых педагогов в профессиональном становлении	19
Губкина Е.П. Сопровождение профессионального развития молодых педагогов	23
Ефимова И.В. Система методической работы по профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогов	26
Жакупова М.Г., Штейнберг Т.Г. Уча других, мы учимся сами...	29
Кузиева В.П. Система методической работы с молодыми педагогами в колледже	31
Кузнецова Е.М. Особенности работы с молодыми педагогами в СПО	34
Кузьмина М.Ю. Профессиональное совершенствование молодого педагога в МЦК	37
Насипова Л.И. Организация методической работы с молодыми педагогами (из опыта работы)	40
Русскова О.Б. Кураторская методика наставничества в Школе начинающего педагога ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»	43
2 секция для наставников «Сопровождение профессионального развития молодых педагогов»	47
Айсалимова И.С. Организация разных форм наставничества в СПО	47
Акулова В.И. Наставничество - как форма распространения педагогического опыта в ПЦК	51
Арсланова А.Э. Практика наставничества в образовательной организации СПО в работе с молодыми специалистами	55
Ахметянова М.П. Организация и направления научно-исследовательской деятельности студентов в ГАПОУ "Нижнекамский индустриальный техникум»	59
Бронников С.А. Наставничество как форма профессиональной адаптации	63

молодого педагога	
Бронникова Н.Р. Наставничество как одна из форм работы с начинающими преподавателями	68
Галаллиев С.А. Формы работы с молодыми специалистами в ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж»	71
Гарифуллина А.А. Адаптация молодого педагога в условиях среднего профессионального образования	74
Гильфанова Ф. Ф. Адаптация молодых специалистов в системе СПО	77
Дорофеева Л.И., Сабирова Р.Д. Методы формирования коммуникативных компетенций	79
Евстифеева Ю.А. Из опыта работы по наставничеству с практикантами педагогических институтов	82
Егорова Е.А. Система работы мастера-наставника с молодыми специалистами	85
Каримова М.И. Социально-профессиональная адаптация молодого педагога в колледже	89
Ким Н.М., Орел Т.А. Интеграция образовательного процесса в рамках проведения методических декад иностранных языков и начальной школы	93
Кириллова Л.М. «Развитие навыков самостоятельной работы студентов на уроках путем дифференцированного подхода»	96
Лисюкова Г.В. Психологическое сопровождение молодых педагогов	99
Матвеева Е.Н. Дифференцированный подход к обучению как средство формирования положительного отношения к учёбе	103
Никошина Н.И. Роль научно-исследовательской деятельности в формировании читательской культуры студентов на уроках литературы	104
Пенькова Е.И. Методическое сопровождение педагога в СПО как условие его профессионального становления	108
Петелина О.П. Оптимальные условия для самореализации личности, её профессиональной и социальной адаптации	111
Сахапова Л.Ф. Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника	117
Сибгатуллина А.Д. Реализация идей тьюторства в работе с молодыми педагогами	122
Силайчева Г.Г. Роль наставника в становлении молодого специалиста	125
Сторожева М. А. Внеурочная деятельность по дисциплине история посвященная 75-ой годовщине Победы «Вахта памяти»	127
Фазылова А.А. Система наставничества в профессиональной деятельности педагога	130

Фархутдинова Н.В. Сопровождение профессионального роста педагога в системе СПО	133
Фаттахова Р.З. О практике работы с молодежью Первичной профсоюзной организации ГАПОУ НК АПК	136
Фирсова А.М. Наставничество, в сфере дополнительного образования студентов, как фактор непрерывного образования педагога	139
Хамидуллина К.Ф. Организация наставничества в рамках школы мастеров	142
Хусаинова А.И., Ахметянова А.Р. Hardandsoftskills, как мотивация для молодых преподавателей иностранных языков	147
Шайдуллина Л.М. Взаимодействие педагога – психолога с молодыми педагогами и их наставниками	149
Ягудина А.А. Совместная работа наставника и молодого специалиста в профессиональном образовании	153
3 секция для молодых педагогов «Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения»	156
Арсеньева О. Н. Использование электронных образовательных ресурсов в профессиональной деятельности молодого педагога	156
Бердникова Ю.С. Организация учебной практики в ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»	159
Волкова И.В., Гафарова Г.Р. Реализация программы наставничества в ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»	162
Воронина О.А. Раскрытия проблемных сторон, в которых молодой преподаватель сталкивается в первые годы работы	165
Дорофеева Е.М. Мастер-класс «Нестандартные приёмы обучения химии»	167
Дунаева Н.Т.Развитие профессиональных компетенций молодого педагога в процессе современного непрерывного образования	170
Егорова В.С. Проблемы молодого педагога и пути их решения	172
Егорова Л.К. Проблема молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения	175
Зайцева А.В. Активные методы обучения как средство повышения мотивации студентов к изучению английского языка	178
Золотухина Л.Н. Проблемы налаживания общения со студентами и пути их решения	182
Каримова М.И. Социально-профессиональная адаптация молодого педагога в колледже	185
Малых Д.И. Актуальные проблемы молодого педагога иностранного языка	188
Минеева Ю.В. Профессиональная деятельность молодого педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта	190

Миннибаева Г.И. Проблемы молодого преподавателя в сфере среднего профессионального образования и пути их решения	193
Мухаметшина Н.В. Проблемы использования информационно-коммуникативных технологий на уроках математики в средних профессиональных учебных заведениях (на примере ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж»)	196
Носова А.Г. Процесс адаптации молодого педагога	199
Носова Р.В. Деятельность преподавателей - кураторов учебных групп в воспитании обучающихся техникума	201
Нуруллин Р.З. Процесс адаптации молодого педагога в условиях техникума	209
Осипова А.Б. Применение инструментов коучинга в работе по сопровождению молодых специалистов	213
Садовникова И.В. Процесс адаптации молодого педагога в условиях техникума	216
Сахбеева О.В. Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения	220
Талипова Р.Н. Цветотерапия, как способ саморегуляции молодого педагога	222
Тарасова С.А. Профессиональная адаптация, как одна из актуальных проблем молодого педагога в педагогической деятельности	224
Фазлиева Г.Х. Начало пути молодого педагога: проблемы и пути их решения	226
Фасхутдинова Л.И. Роль самообразования педагогов в повышении качества образования	229
Федоров А.В. Профессиональное самоопределение студентов колледжа средствами физического воспитания.	231
Хабусов Р.Э. Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях стандартизации образования	237
Храменкова А.А. Проблемы молодых педагогов при работе учебном заведении	240
Челышева А.В. Проблемы адаптации молодого педагога в педагогической деятельности	242
Шафигулина Р.С. Проблемы профессиональной деятельности молодого педагога	245
Япарова А.Н. Пути профессионального совершенствования молодого педагога.	248

1 секция (дискуссионная площадка) для педагогов и руководителей методических служб «Методическая работа с молодыми педагогами»

Решение психологических проблем обучения преподавателей.

Боброва Л.А., методист,
ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»

Одна из важнейших задач, возникающая в процессе образования взрослого человека, в том числе и преподавателя состоит в том, чтобы определить и внедрить в практику такие педагогические условия, которые позволят ему занять позицию субъекта учения, способного самостоятельно и эффективно решать стоящие перед ним учебно-познавательные задачи, обрести способность быть субъектом собственного профессионального развития.

Эффективность системы образования преподавателей определяется его непрерывностью, целевой и содержательной преемственностью на разных этапах жизни и профессиональной деятельности. Непрерывность образования определяется двумя основными факторами:

1-й фактор - знания и навыки, мотивация к их обновлению, способствующие развитию и конкурентоспособности;

2-й фактор - развитие личности, способствующее формированию умений активно участвовать в общественных процессах.

Известно, что обучение часто оказывает на преподавателя психологическое давление. Переход от профессиональной деятельности к учебной у многих сопровождается трудностями (неуверенностью и страхом перед возникшей ответственностью за учение), внутренним дискомфортом, вызванным негативными воспоминаниями о прежних формах обучения в школе и в вузе (пассивное восприятие материала, заучивание, негибкая система контроля и т.д.).

На решение этой проблемы направлено внедрение дистанционных форм обучения по программам повышения квалификации и по программам профессиональной переподготовки.

Благодаря внедрению дистанционных форм, процесс обучения приобретает андрагогические характеристики, так как в этой модели обучения ведущая роль принадлежит самому обучающемуся. Обучающийся преподаватель - активный элемент, один из равноправных субъектов процесса обучения.

Таблица 1

Основные различия между андрагогической и педагогической моделями обучения

Педагогическая модель	**Андрагогическая модель**
Ощущение зависимости	Осознание возрастающей самоуправляемости
Малая ценность	Богатый источник обучения
Определяется физиологическим развитием и социальным принуждением	Определяется задачами по развитию личности и овладению социальными ролями
Отсроченное, отложенное практическое применение знаний	Немедленное практическое применение знаний
Направленность на учебный предмет	Направленность на решение проблем

При дистанционных формах обучения, как и при андрагогическом подходе к обучению возможны различные методы обучения:

- экспозиционные, когда содержание обучения организуется и представляется (экспонируется) обучающемуся преподпвателю посторонним источником (лектором, учебником, фильмом и т.п.);

- управленческие методы, когда лидеры (ведущие дискуссий, руководители игр, авторы учебных программ) организуют и направляют учебный процесс таким образом, чтобы обучающиеся преподаватели достигли заранее определенных целей;

- поисковые методы, когда содержание обучения не определено целиком и полностью заранее, поскольку учебный процесс включает в себя и постановку проблем, и поиск их решений. В этом случае обучающиеся преподаватели отбирают и организуют информацию, содержание обучения и необходимый

опыт с целью изучить проблемы и найти их решения. Как результат поиска возникают новые вопросы и проблемы. Главной целью данного метода обучения является вовлечение обучающихся преподавателей в мыслительную деятельность. В этом случае восприятие содержания обучения, или информации, происходит попутно, в процессе: "мышление - изучение проблемы - решение проблемы". Последние методы наиболее адекватны задачам андрагогической модели обучения.

Делая вывод, хочется отметить, что преподаватели хотят учиться, если они видят необходимость обучения и возможности применения его результатов для улучшения своей деятельности. Имеют возможность привносить в обучающие ситуации собственный опыт и свои жизненные ценности, соотносить обучающую ситуацию со своими целями и задачами. Преподаватель - инициатор процесса собственного обучения, характеризующегося сознательностью мотивов обучения, направленностью на сотрудничество.

Преподаватели осваивают новые знания и навыки с разной скоростью, поэтому при работе с ними требуется уделять особое внимание индивидуализации обучения, повышать самооценку и чувство собственного достоинства каждого. В большинстве случаев это связано и с неготовностью к изменениям и с психологическими причинами: беспокойством о своем авторитете, боязнью выглядеть некомпетентными в глазах окружающих, несоответствием собственного образа «солидного человека» традиционно понимаемой роли ученика. Сегодня сложность обучения преподавателей усугубляется еще и тем, что все они испытали на себе воздействие старой педагогической парадигмы, со всеми присущими ей недостатками, такими как: догматический тип обучения, лекционная форма проведения занятий, отрыв обучения от жизни, ориентация на усвоение готовых знаний. Поэтому дистанционная форма обучение является очень актуальной и востребованной у педагогической аудитории.

Организация методической работы с молодыми специалистами в профессиональной образовательной организации.

Богданова Л.Г., заместитель директора по научно-методической работе
ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»,
г. Бугульма

В современных условиях действенность развития профессиональных образовательных организаций определяется слаженностью работы различными звеньями, одним из которых в значительной степени является методическая работа.

Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на профессиональное развитие и саморазвитие каждого преподавателя и педагогического коллектива в целом. Методическая работа способствует повышению уровня профессионального мастерства как опытных педагогов, так в особенности важна и для молодых специалистов.

Основные функции методической работы определяются нами в трех основных положениях:

- функции методической работы по связи с «внешней средой», то есть ее функции по отношению к общегосударственной системе образования, психолого-педагогической науке, передовому педагогическому опыту;

- функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу профессиональной образовательной организации;

- функции методической работы по отношению к конкретному педагогу, помощь в росте его мастерства, профессиональной компетентности [1, с. 52].

Третья функция методической работы непосредственно связана с обеспечением роста мастерства каждого педагога, в особенности молодого! Для оказания методической помощи в ГАПОУ «БСТК» в течение многих лет успешно функционирует Школа молодого педагога**.** Она призвана пропагандировать достижения педагогической науки, формировать

педагогическое мышление, обеспечивать профессиональную, социальную и психологическую поддержку начинающих специалистов. Занятия в Школе молодого педагога проводятся два раза в месяц и направлены на формирование умений, которые определяют оптимальность планирования и проектирования процесса обучения, а именно:

-точно осмысливать программно-методические требования;

-определять место урока в теме, разделе, курсе, в системе внутрикурсовых связей;

-строить уроки на основе принципов научности, доступности, связи с жизнью, системности, систематичности, последовательности;

-реализовывать межпредметные связи, выбирать оптимальные сочетания методов, средств и форм обучения, общих и дифференцированных видов работы и заданий на уроках;

-проектировать характер учебной деятельности и общения в группе;

-планировать различные формы проведения занятий (уроки различных типов, такие, как лекции, семинары, практикумы, собеседования, зачеты и другие [3, с.86].

Важным условием обновления содержательной стороны методической работы для всех членов педагогического коллектива колледжа является работа по обмену и распространению лучшего педагогического опыта ПОО: проведение Педагогических чтений, открытых уроков и конференций; мастер-классов; организация методических недель; творческие отчеты предметно-цикловых комиссий и т.д.

Для обеспечения роста мастерства молодых педагогов, контроля за их деятельностью по вопросу усвоения обучающимися ФГОС СПО по дисциплинам, ПМ/МДК, повышения эффективности результатов работы всех участников образовательного процесса, администрация образовательной организации систематически посещает учебные занятия в соответствии с графиком. Для объективной оценки деятельности педагогов разработаны критерии оценки уроков и схема анализа компетентностно-ориентированного

урока по ФГОС СПО. После посещения занятия администратор проводит собеседование с преподавателем по следующим направлениям:

- самоанализ учебного занятия педагогом;

- анализ урока администратором, посетившим учебное занятие;

-согласование выводов преподавателя и администратора по результатам посещения.

В ходе диалогового общения формулируются основные позиции, которые позволят оптимально реализовать намеченный план урока:

-концентрировать внимание и усилия обучающихся на главном, существенном, обучать главному на уроке;

-оптимально управлять деятельностью обучающихся, осуществлять стимулирование, организацию, контроль, оценку их деятельности;

- вести самоконтроль в ходе работы;

- гибко перестраивать ход урока в случае необходимости.

-определять результаты обучения, уровень образованности, воспитанности и развитости обучающихся;

-выявлять причины успехов и недостатков и работе, делать своевременные выводы из полученных результатов и использовать их при корректировке работы и др. [2, с.6].

Специфика каждой образовательной организации неповторима и своеобразна, поэтому при построении индивидуальной траектории развития молодых специалистов необходимо учитывать все их проблемы, успехи и неудачи. В связи с этим обновление образования в колледже требует от руководителей и педагогов умения активно включиться в процесс освоения и введения новшеств в педагогическую практику.

Список использованных источников:

1. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении.– Волгоград: Учитель, 2017. – 127 с.

2. Петров, А.Н. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы. / Вестник высшей школы. – 2004. – №10. – С. 6-

10.

3. Петренко, А.А. Профессионализм педагога как важнейший фактор инновационного развития образования // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития. – М.: МАНПО, 2015. – С.85-88.

Методическое сопровождение молодых педагогов.

Вахитова Р.А., преподаватель родного языка и литературы,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г.Нижнекамск

Высших учебных заведений, которые выпускали бы готовых талантливых педагогов, к сожалению, не существует, оттого в образовательном учреждении, в которое приходит молодой учитель, безусловно, должны быть созданы условия для выявления и развития его способностей, для адаптации и становления.

Адаптационный период - самый ответственный, поскольку он является фундаментом того, что мы будем иметь в будущем. Как бы ни были важны для молодого педагога в профессиональном и человеческом плане проблемы адаптации, ему важно помнить, что основным объектом его труда являются обучающиеся. В нынешнем учебном году у нас работают 6 молодых специалистов. Одной из приоритетных задач для колледжа является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и закрепления их на педагогическом поприще. Мы стараемся строить работу с ними таким образом, чтобы они не только приобрели навыки профессиональной деятельности, но и поверили в то, что действительно нужны колледжу и образованию в целом.

Адаптация и становление молодых педагогов ведётся через различные формы и методы деятельности: наставничество, методические и психологические семинары, самообразовательная работа, распространение успешного опыта работы, стимулирование работы, повышение квалификации, конкурсы. Формы работы: беседы; тренинговые занятия; открытые уроки,

тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение уроков; взаимопосещение уроков; тестирование. участие в разных мероприятиях; включение в работу МЦК; прохождение курсов, посещение семинаров.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а студенты, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проведённый анализ свидетельствует о том, что наибольшие сложности у начинающих преподавателей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока - неумение логично выстроить последовательность этапов урока, точно рассчитать время на уроке, разработка учебно-планирующей документации, систематическое ведение научно-исследовательской и инновационной работы, подготовка студентов к конкурсам и олимпиадам различных масштабов, организация взаимодействия с родителями студентов, осуществление классного руководства, отсутствие взаимопонимания с коллегами и др.

Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества.

В соответствии с ситуативными потребностями молодого педагога в колледже осуществляется взаимодействие, обеспечивающее эффективное включение преподавателя в педагогическую деятельность. Им оказывается всесторонняя помощь и внимание, взаимодействие осуществляется по принципу партнерского сотрудничества, доброжелательности и взаимного уважения. Заместители директора по курируемому направлению, по НМР и председатель МЦК помогают в разработке рабочей программы, оказывают практическую помощь в разработке поурочных планов, в постановке целей и задач урока, в выборе методов и средств обучения при проведении различных видов уроков. По плану внутриколледжского контроля проводится изучение

уроков молодых преподавателей с последующим анализом, определяются приоритетные направления, цели и содержание их самообразовательной работы, выявляются и оцениваются вместе с педагогом возникающие трудности, определяются пути их устранения. Молодые педагоги не всегда представляют, как использовать свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. И здесь велика роль наставников. Основным условием эффективности обучения профессиональным знаниям, умениям и навыкам является готовность к передаче опыта. Педагог-наставник способствует, в том числе и личным примером, раскрытию творческого потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Включаясь в работу методического объединения педагог взаимодействует с коллегами, участвуя в мероприятиях, выполняя поручения, он осваивает профессиональные компетенции, ощущает себя членом коллектива.

Молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, мы отмечаем вслух на педагогических советах, консультациях. Ведь похвала поднимает не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к дальнейшей работе.

P.S. Иногда в жгучей печали учительских будней тысячу раз поклянёшься бросить всё, но вскоре понимаешь, что наш труд – это труд, где нельзя раздваиваться, где надо отдаваться делу до конца. Горек хлеб педагога, труден путь к успеху, но как сладки ягоды маленьких побед!

Список использованных источников

1.Богуславский С.Р. Десять советов молодому учителю // Завуч. - 2017. - № 4.

Реализация программы наставничества в ГАПОУ «Казанский педагогический колледж».

Волкова И.В., зав. отделением, Гафарова Г.Р., методист
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г.Казань

Понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи [2. с.4-5].

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить передачу знаний и навыков от высококвалифицированных специалистов – специалистам, заинтересованным в повышении квалификации. В настоящее время наставничество в образовании рассматривается как средство повышения профессионализма, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации молодых педагогов, индивидуального подхода и построения маршрутов личностного и профессионального роста.

Потребность в наставничестве на сегодня особо актуально, так как стремительные изменения в системе образования требуют от педагога быстрой реакции. Наставничество позволяет гармонично соединить профессиональное развитие, его индивидуализацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику сферы образования.

В настоящее время наставничество является важным компонентом системы развития молодых педагогов. В открытых источниках информации имеется описание разнообразных моделей наставничества, используемых как в российской, так и в зарубежной практике:

- Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)
- Краткосрочное наставничество (или целеполагающее наставничество)
- Скоростное наставничество
- Флэш наставничество

- Реверсивное наставничество
- Шедоуинг
- Баддинг
- Секондмент
- Скаффолдинг
- Коучинг
- Менторинг (Европейская система наставничества, Североамериканская система наставничества)
- Фасилитация
- Стоителлинг

В целом, наставничество связано с передачей информации, привитием элементов корпоративной культуры, формированием и развитием позитивного отношения к профессиональной деятельности, повышением самооценки и развитием уверенности в себе. Наставник на основе личного опыта объясняет все тонкости педагогической деятельности, дает рекомендации молодому педагогу с целью преодоления трудностей и улучшения качества уроков и внеклассных мероприятий, а так же дает рекомендации по снижению стресса и психологического дискомфорта в профессиональной сфере. Наставничество – это эффективная кадровая технология, предназначенная не только для молодых педагогов, но и для специалистов, квалификация которых по различным причинам необходимо повысить, а так же это эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям, то есть новый сотрудник может быть старше или младше своего наставника и иметь одинаковую с ним должность.

В ГАПОУ «Казанский педагогический колледж» разработана система наставничества в работе с молодыми и вновь прибывшими преподавателями в коллектив. Разработано Положение о Наставничестве и спланированы мероприятия по адаптации. В колледже используются 2 модели наставничества. Традиционное наставничество в работе с молодыми преподавателями, когда опытный, высококвалифицированный и старший по возрасту педагог оказывает

помощь в случае, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Это помогает раскрыть способности молодого педагога и легко адаптироваться в рабочей обстановке и в коллективе. Модель баддинга используется в работе с вновь прибывшими педагогами. Это работа в паре, основанная на равноправных отношениях. Эта модель полезна для обмена опытом с новым коллегой. А также является хорошим способом легко влиться в новый коллектив.

Программа Наставничества помогает решить нам следующие задачи:

- Оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных компетенций молодого (вновь прибывшего в коллектив) педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.
- Повысить эффективность оказания образовательных услуг образовательной организации.
- Повысить у наставника чувство ответственности и принести ему удовлетворенность от возможности передать свои знания (реализация преемственности);
- Укрепить отношения между сотрудниками за счет активного обмена опытом и информацией (формирование теплых, дружеских отношений в коллективе, здоровая конкуренция);
- Оказание моральной и психологической поддержки молодому (вновь прибывшему в коллектив) преподавателю в преодолении профессиональных затруднений, возникающих при выполнении профессиональных обязанностей;
- Развить у молодого (вновь прибывшего в коллектив)педагогу способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

Список использованных источников

1.Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского педагогического университета.2017,т том

7,№5https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura/viewer

2. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения//-Казань: ИРО РТ, 2019.-48с

3. Наставничество как элемент системы развития персонала в компанииhttp://hrm.ru/db/hrm/360563C0656C673D4425793F00655DF1/print.html(дата обращения 20.02.2020)

Организация педагогического наставничества как формы методической поддержки молодых педагогов в профессиональном становлении.

Газизуллина Р.С., методист,

ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж»

Одной из ключевых задач современной образовательной политики является организация педагогического наставничества с целью поддержки молодых специалистов.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Молодой педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в профессиональных образовательных учреждениях. Молодые педагоги не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Проблема заключается в недостатке

практического опыта и знаний по педагогике и психологии молодых специалистов.

И именно поэтому, в ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж» процессом повышения профессионализма молодых педагогов целенаправленно управляют педагоги, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные образовательные программы и технологии воспитания и обучения студентов.

Педагогическое наставничество помогает решить проблему профессиональной адаптации молодого педагога к образовательной среде. При организации наставничества следует учитывать то, что педагог — наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей.

Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях:

-подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения;

-разработка рабочих программ по предметам;

- ведение классных журналов;

- организация самообразовательной работы по методической теме;

-освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;

-подготовка к аттестации на квалификационную категорию.

Большое внимание педагог-наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами: методические недели, профессиональные конкурсы, участие в семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей.

Наставники обязаны подготовить для молодых педагогов различные рекомендации:

1) требования к современному уроку; 2) обязанности классного руководителя; 3) организация работы с неуспевающими учащимися; 4) организация работы с одаренными учащимися; 5) анализ и самоанализ урока; 6) организация работы с родителями; 7) внеурочная деятельность по предмету; 8) методические рекомендации по проведению родительского собрания; 9) внеклассных мероприятий и др.

Эффективность системы наставничества помогает руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. С целью соответствия кадровых ресурсов учреждения требованиям реализуемых образовательных программ ФГОС СПО работа педагогического наставничества проводится по направлениям:

- создание условий для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию;

- обеспечение повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов через прохождение;

- создание условий и обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

- содействие педагогам в участии конкурсов профессионального мастерства различного уровня.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога
- имеют ли практический опыт со студентами;

Для оценки эффективности педагогического наставничества используются следующие показатели:

1. Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения (до 10 %);

2. Доля обученных молодых педагогов на компьютерных курсах (до 20%);

3. Доля и результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (ежегодно до 20%).

Планомерная работа наставников в ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж» практически помогает молодым специалистам войти в должность, закрепиться и творчески проявить себя, а наставнику передать опыт и реализовать свой творческий профессиональный потенциал.

Наставничество в колледже стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителю колледжа, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. – М. :Юрайт-М, 2000.

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс].-Режим доступа: http://www.min.obr.ru.

3.Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО- № 4 2010 — с 87–99;

4. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала — Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П.Ершова — 2006, с.109.

5.Липунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.

Сопровождение профессионального развития молодых педагогов.

Губкина Евгения Павловна,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

Непосредственная форма существования личности - это трудовая деятельность. В человеческом обществе любой труд является осознанным, и именно благодаря этому – результативным. В работе каждого педагога есть трудная, но очень важная миссия – быть путеводителем для студентов в мире будущей профессии, а точнее, в осознании ими непосредственно той деятельности, к которой их готовят. Преподаватель не только руководит, направляет, но и поддерживает психологически, вселяет уверенность. Его предназначение - проследить за становлением личности студента, входящего в современный мир, воспитать профессионала, способного достойно занять свое место на современном предприятии. Современный педагог- знаток психологии труда. Это все звучит красиво, но когда ты сам начинающий преподаватель, когда ты сам еще «зеленый», самой активной поддержкой должен стать коллектив.

Одна из ведущих целей коллектива, где есть молодые специалисты– психолого-педагогическая и методическая поддержка. Важно подготовить педагога не только к результативному выполнению учебно-воспитательных задач, но и к решению возможных трудностей, устранению конфликтных ситуаций, возможных проблем в учебном процессе. Часто за молодыми педагогами закрепляют наставников в лице преподавателей с большим стажем работы, которые на протяжении 2-3 лет курируют своих подопечных.

Известно, что в памяти человека запечатлевается 10% услышанного, 50% увиденного, а также лучше запоминается эмоционально-окрашенная информация. Это следует учесть при взаимодействии с молодым специалистом, настраивая его на активную педагогическую позицию. Причем настрой этот должен проходить сразу по нескольким направлениям:

-к трудовой деятельности (в этом направлении наставник, методист и психолог обеспечивают максимально комфортную атмосферу для адаптации, буквально «за руку» вводят молодого специалиста в рабочую обстановку, обеспечивают пошаговый инструктаж относительно должностных обязанностей),

-к методическому развитию (наставник активизирует молодого педагога к познавательной активности, самообразованию, через участие в конкурсах, семинарах и мастер-классах),

-к здоровью и безопасности (в этом направлении наставник пропагандирует соблюдение требований и норм охраны труда в образовательной организации, физическое совершенствование, гигиену труда, режим труда и отдыха),

-к творческому поиску (в этом направлении наставник, как педагог с большим стажем трудовой деятельности, совершенствует своего преемника, прививая ему профессиональную культуру, этику и ответственность, а значит, помогает молодому специалисту найти свою «изюминку» в реализации учебно-воспитательного процесса и самое главное найти свой стиль работы с обучающимися).

Успешная личность педагога - это физически и нравственно здоровые молодые люди, занимающие активную жизненную позицию, умеющие адаптироваться в нелегких жизненных и трудовых условиях и готовых к совершенствованию в своей профессиональной деятельности.

А формируется все это благодаря мероприятиям, которые проводят для молодых специалистов наставники и коллектив образовательной организации:

Направление «Я и педагогика»

Фото с праздников и мероприятий, посвященных Дню Учителя

Конкурс педагогических идей

Конкурс «Педагогическая копилка»

Направление «Я и мои ученики»

Тренинги на тематику взаимодействия со студентами

Стили эффективного руководства

Авторитет среди студентов

Направление «Я и безопасность»

Конкурс «Знание основ по ОТ»

Спортивные секции

Учебная эвакуация по пожарной безопасности

Направление «Я и мое развитие»

Подготовка портфолио

Участие в исследовательских, научных и практических конференциях

Участие в конкурсах профессионального мастерства

Для определения эффективности процесса становления будущего специалиста необходимо сопоставить достигнутые результаты с поставленной целью. Так как целевым ориентиром является успешная личность, свободная и всесторонне развитая, то и все критерии направлены для оценки ее состояния. К основным критериям результативности относятся такие, как:

Сформированность нравственного потенциала личности;

Сформированность познавательного потенциала;

Сформированность коммуникативного потенциала;

Сформированность эстетического потенциала;

Сформированность физического потенциала;

Рейтинг личностных достижений.

Как мы видим, педагогика ждет от молодого педагога абсолютную готовность к труду: полный багаж профессионально значимых и социально необходимых личностных компетенций, быть методически грамотным, активным в представлении образовательной организации на конкурсах профессионального мастерства, умение взаимодействовать со студентами и высокую результативность их обучения, умение работать в команде, и многое другое.

Система методической работы по профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогов.

Ефимова И. В., заместитель директора по НМР,
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж»

В современных условиях личностно ориентированной модели воспитания и обучения становится актуальной проблема послевузовской подготовки компетентного педагога. Молодые специалисты испытывают затруднения в применении полученных теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе. С этой целью необходима новая технология методической работы в образовательном учреждении: работа на доверии, оказание практической помощи.

В современной России не уделяется достаточно внимания вопросу адаптации молодого педагога. Социально-экономический кризис российского образования отражается в первую очередь на кадрах. Массовый отток молодых и перспективных специалистов в другие сферы, общее старение персонала требуют актуализации основных ресурсов управления образовательными организациями.

Значимость адаптации для педагога вытекает из специфики самого труда, так как результат труда преподавателя не поддается никаким прямым измерениям, а оценивается только опосредованно и отдаленно. Очевидно, чем успешнее профессиональная адаптация педагога, тем выше его мастерство и умение, тем выше и результат его влияния на формирующуюся личность воспитанника. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы они имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Результаты исследований показывают, что

многие молодые педагоги боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой учитель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создать в СПО необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Профессиональные требования к начинающему преподавателю имеют свою специфику – они вытекают из особенностей педагогической профессии. Главная особенность педагогической деятельности определяется тем, что ее объект – человек. Поэтому ведущей стороной профессионализма начинающего преподавателя является умение правильно строить не только свою деятельность, но также и деятельность обучаемого, направлять процесс его развития.

Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития.

Чтобы решить педагогические проблемы в период адаптации молодого специалиста, в учебном заведении велика роль опытных педагогов, методистов.

С целью создания условий для адаптации, профессионального становления начинающих педагогов, оказания им помощи в самоорганизации и самоанализе их развития в колледже работает Школа молодого специалиста. В структуру школы входят: занятия школы молодого специалиста, наставничество.

Вопросы, рассматриваемые на занятиях, носят актуальный характер. С молодыми специалистами организуются занятия по составлению календарно-тематических планов, ведению документации, оформлению УМК. Для

начинающих педагогов проводятся лекции и консультации по методике проведения уроков и внеклассных мероприятий руководителями коллектива, методистом, преподавателями. Молодых педагогов знакомят с новинками психолого-педагогической и методической литературы, помогают провести анализ посещенных у коллег занятий. Мастера производственного обучения и преподаватели обмениваются опытом. Психологи проводят различные психологические тренинги для создания комфорта в работе молодых специалистов.

Начиная педагогическую деятельность, молодой специалист, как было уже замечено, испытывает множество трудностей, он остро ощущает необходимость в повышении своей профессиональной компетентности. Решить эту задачу в колледже помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию творческого потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора молодого специалиста, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Помогая молодому педагогу выбрать программу собственного профессионального роста, необходимо помочь ему установить контакт с коллегами.

Кроме того, руководство колледжа и методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на

занятиях школы молодого специалиста, на выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, молодые специалисты привлекаются к участию в конкурсах профессионального мастерства «Преподаватель года», «Классный классный».

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих учителей к педагогической деятельности.

Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за 3 года «вырос» молодой перспективный преподаватель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Уча других, мы учимся сами...

Жакупова М.Г., методист
Штейнберг Т.Г., заведующая методическим кабинетом
ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум», г. Бугульма

Новый специалист пришёл в техникум. Как бы хорошо он ни был подготовлен к работе, становление его мастерства проходит на практике. Не является секретом то, что в ССУЗах технического профиля, таких как БМТ, большой процент преподавательского состава это люди, пришедшие с производства, которые хорошо знают суть дисциплин, но не владеют знаниями по педагогике, психологии, методике преподавания. И научить их всему этому можно, если сами они хотят этому научиться.

Целью работы методической службы техникума является адаптация новых преподавателей в техникуме, достижение максимально-возможной отдачи от принятого на работу специалиста.

Работа с начинающими преподавателями ведется по следующим направлениям: формирование системы знаний о современных требованиях к уроку, технологиях профессионального обучения, моделировании содержания учебной дисциплины, междисциплинарного курса, отработка умений и навыков проектирования и моделирования занятий теоретического и практического обучения, основы психологии, педагогики и т. д.

Создание эффективной системы методической подготовки – задача не простая. Иногда молодой специалист, «выращенный с нуля», в стенах техникума (а особенно бывший выпускник), оказывается способным к реализации ФГОС и творческой педагогической деятельности в большей степени, чем специалист, пришедший со стороны. Многие молодые специалисты, бывшие наши выпускники, получив высшее образование, проявляют себя как инициативные и целеустремленные педагоги. Можно назвать Дмитриеву Л.И. и Миронову А.А. грантополучателей РТ в номинациях «Лучший преподаватель» и «Новый мастер»; призеров и участников конкурса молодых преподавателей нефтегазового кластера ПАО «Татнефть»: Гуряева Д.С., Дмитриеву Л.И., Миронову А.А., Масалимову Э.М.

Однако, не смотря на определенные результаты, техникум заинтересован в том, чтобы успешная деятельность начинающих педагогов (независимо от их возраста) не была единичным проявлением, а заранее прогнозируемым итогом системной работы. Естественно, что, как и в любом другом ОО, у нас работает школа начинающего преподавателя (ШНП). Но на данный момент она успешно сотрудничает с Советом молодого преподавателя, созданного в рамках научно-образовательного кластера по подготовке кадров для нефтегазового комплекса РТ под эгидой ПАО «Татнефть». Инициатором выступил Альметьевский государственный нефтяной институт (АГНИ). В это объединение, кроме ГАПОУ «БМТ», входят ГАПОУ «АПТ» и ГАПОУ «ЛНТ». Разработано Положение о совете молодого педагога (СМП) и проводятся совместные мероприятия поочередно на базе Альметьевского государственного нефтяного института и вышеперечисленных ССУЗов. Корпоративный университет ПАО

«Татнефть ЦК и РК проводит повышение квалификации молодых преподавателей в виде тренингов.

В течение двух лет проводится профессиональный конкурс «Лучший молодой преподаватель научно-образовательного кластера по подготовке кадров для нефтегазового комплекса РТ».

В стенах же своего учебного заведения мы стараемся решить проблемы адаптации новых членов педагогического коллектива- создать эмоционально-благоприятную атмосферу, помочь в методической подготовке молодому специалисту. В июне 2020 г. заседание кластера по теме «Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс» будет проходить на базе нашего техникума. В программе предусмотрены мастер-классы для молодых преподавателей и педагогический квест.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отмечается напряженность, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал.

Система методической работы с молодыми педагогами в колледже.

Кузиева В.П., заместитель директора по научно-методической работе,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

Работа с молодыми педагогами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. К категории «молодых педагогов» мы относим молодых специалистов, только окончивших учреждение высшего образования, и педагогов, перешедших на педагогическую деятельность с производства и работающих первый год в системе среднего профессионального образования. В начале своей профессиональной деятельности любой молодой педагог сталкивается с многочисленными трудностями, поэтому очень важно иметь систему работы с

ними. Созданная в колледже организационная модель методической работы с молодыми педагогами обеспечивает условия для их адаптации к особенностям деятельности колледжа и включения в активную профессиональную деятельность. Одним их составляющих данной модели является Школа педагогического мастерства (ШПМ).

В рамках ШПМ реализуются следующие формы деятельности: наставничество; консультирование; взаимопосещение учебных занятий; открытые учебные занятия; заседания школы методического мастерства; теоретические семинары и семинары-практикумы; педагогические мастерские; мастер-классы; внеучебные мероприятия; обсуждение методических рекомендаций; работа в творческих группах по педагогической проблеме; мониторинг профессиональной компетентности; педагогический зачёт и т. д. [1,3].

На первом заседании ШПМ всем начинающим педагогическую деятельность предлагается разработать творческий методический план на учебный год, включающий вопросы изучения методической литературы, работы над методической темой, создание учебно-методических комплексов, участие в панораме открытых учебных занятий, посещение открытых учебных занятий, проведение внеучебной работы по дисциплине. На протяжении учебного года методической службой колледжа проводятся индивидуальные консультации по проблемам организации образовательного процесса. Слушатели ШПМ активно пользуются информационной базой методического кабинета. Для них разработан комплексный пакет методического материала, включающий методические рекомендации: «Требования к плану (конспекту) урока», «Цели урока и их реализация», «Анализ и самоанализ учебного занятия», «Организация рефлексии на учебном занятии», «Проектирование учебного занятия», «Куратору учебной группы» и др.

Одной из эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодых педагогов считаем мастер-классы «Открытое

учебное занятие для молодого педагога». Традиционно он проводится в октябре-ноябре каждого учебного года и является эффективным приемом передачи опыта обучения и воспитания при активной роли всех участников. Участниками мастер-класс становятся, как правило, преподаватели-наставники и другие опытные педагоги, которые демонстрируют методы и приемы организации учебного занятия и воспитательного мероприятия. Преподаватели делятся педагогическими находками по использованию инновационных методов обучения, технологии критического мышления и развивающего диалога, форм организации учебного занятия и электронных учебно-методических комплексов, разнообразных методов контроля результатов учебной деятельности и приемов стимулирования познавательной активности.

Мастер-класс как активная форма работы создает условия для включения всех в активную деятельность, способствует организации самостоятельной работы в малых группах, позволяет провести обмен мнениями, ставить проблемные задачи и решать их через проигрывание различных ситуаций[3].

По результатам мастер-класса проходит заседание ШММ, на котором анализируются посещенные учебные занятия. В конце учебного года на итоговое заседание ШПМ приглашаются наставники, члены администрации. Целью встречи является демонстрация достижений молодых педагогов. Оформляется выставка методических материалов и учебно-методических комплексов по дисциплинам и практикам, подготовленных молодыми педагогами. Слушатели информируют о выполнении индивидуального творческого плана за учебный год. Наставники готовят характеристики на своих молодых коллег.

Одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации является наставничество. Система наставничества способна оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого преподавателя, сформировать у него интерес к педагогической деятельности, мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации [4]. Администрация колледжа назначает наставниками преподавателей,

обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользующихся уважением коллег и учащихся. Основные формы работы в системе наставничества: взаимопосещение учебных занятий и индивидуальное консультирование. Преподаватель-наставник оказывает теоретическую и практическую помощь, способствует раскрытию творческого потенциала молодого преподавателя, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию его творческих способностей и профессионального мастерства. Эффективной формой саморазвития молодого преподавателя являются Конкурс «Открытое учебное занятие». Проведение конкурса регламентировано Положением о конкурсе «Открытое учебное занятие». Молодые преподаватели привлекаются к участию в конкурсе на третьем году работы в колледже. Подготовка и проведение открытого учебного занятия позволяет молодому преподавателю активно включиться в деятельность по отбору и апробации наиболее результативных приемов, методов, форм организации учебного процесса, максимально раскрыть свой творческий потенциал и продемонстрировать индивидуальный стиль педагогической деятельности.

Критериями оценки деятельности молодых преподавателей являются аттестация на квалификационную категорию, желание пройти профпереподготовку и в дальнейшем работать на педагогическом поприще

Особенности работы с молодыми педагогами в СПО.

Кузнецова Е.М., преподаватель,
ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум»,г.Лаишево

Выбрать путь преподавателя, значит выбрать образ жизни. В настоящее время жизнь требует от преподавателя постоянного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Мы живем в условиях

трансформации российского общества, когда происходит быстрая смена информации.

Профессионализм и компетентность играют важную роль молодых специалистов. Молодые специалисты работают в условиях, которые претерпевают постоянные изменения, поэтому уже с самого начала своей деятельности молодые учителя должны быть активными, педагогически гибкими и уметь эффективно работать. В настоящее время профессия «Учитель» потеряла свою важность и авторитет в глазах молодежи. Со временем ряды педагогических работников стремительно «стареют», поэтому в любой профессиональной среде происходит естественная возрастная ротация. Норма успешного существования любой профессиональной группы - обновление рабочего коллектива .Отрасль умирает ,если свежего притока не обнаруживается.

В таких случаях ощущается остро нехватка молодых кадров. Молодых людей не привлекает работа учителя, а те немногие, кто оказался в стенах образовательного учреждения, вскоре покидают эту деятельность. Одна из самых самая актуальных причин ухода педагогов - неспособность решить все те проблемы, которые предстают в начале пути молодого учителя. У выпускников педагогических институтов, только начавших преподавательскую активность, непременно возникают некоторые затруднения, и всем необходим «адаптационный период», обусловленный адаптационным потенциалом, профессиональной компетентностью и особенностями современного рынка труда.

Начинающему педагогу важно найти подход к уже сложившемуся педагогическому коллективу и наладить связь с учащимися и их родителями.

Таким образом, для адаптации молодых специалистов в профессиональной среде наиболее важным аспектами являются постоянная поддержка и развитие профессионального потенциала педагога на этапе вхождения в профессию, правильное направление и требования к профессиональной деятельности начинающих учителей. Очень важна молодым специалистам помощь

наставника – коуча. Коучинг в педагогике – это совместная работа коуча и начинающего учителя. В таком методе работы максимально задействованы все способности молодого специалиста, уделяется особое внимание его проблемным зонам. Коуч не передает начинающему учителю готовые знания, а активизирует у него процессы самообучения и саморазвития. Поддержка со стороны администрации, оказание методической, организационной, и, в конце концов, психологической помощи начинающим педагогам; организация, проведение и анализ открытых уроков, семинаров, конференций, демонстрация опытными педагогами различных методов и подходов к организации урока и его анализу; организация взаимодействия молодых специалистов и со стажем в решении возникающих в педагогической деятельности проблемных ситуаций, поддержка и обмен опытом в создании проектов, участие в различных мероприятиях и профессиональных конкурсах (очных и дистанционных); создание форумов для поддержки молодых учителей - все это в совокупности позволило бы молодым педагогам овладеть навыками анализа урока в единстве его формы и содержания, а также под углом основных требований ФГОС. Любую проблему можно избежать или уладить, если соблюдать несколько совершенно нетрудных правил.

Список использованных источников

1. Бороздина, Г.В. Психология и педагогика: Учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 477 с.

2. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / Н.В. Бордовская. - СПб.: Питер, 2017. - 624 с.

3. Павелко, Н.Н. Психология и педагогика (для бакалавров) / Н.Н. Павелко, С.О. Павлов. - М.: КноРус, 2019. - 48 с.

4. Князева, В.В. Педагогика / В.В. Князева. - М.: Вузовская книга, 2016. - 872 с.

5. Тряпицына, П.Н.Педагогика. Учебник для ВУЗов. Стандарт третьего поколения / П.. - СПб.: Питер, 2018. - 16 с.

Профессиональное совершенствование молодого педагога в МЦК.

Кузьмина М.Ю., преподаватель математики,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

Молодость-это мечта. Это вера.
Это большие планы на будущее.
Это начало всех перспектив.
Назым Хикмет - литератор, поэт.
(1902-1963)

Надо ли говорить, какое важное место в жизни каждого из нас занимает профессиональная деятельность. В ней источник достатка, возможность реализовать свои разнообразные способности, личностный потенциал, она дает широкий круг общения.

В наше время каждое учебное учреждение борется за обучающегося. Сегодня абитуриентам предоставлен широкий образовательный выбор. И они придут туда, где им будет комфортно, где они будут получать максимальные знания без физических и психических перегрузок. А это зависит не только от уровня профессионализма, но и от самой личности преподавателя. В одной из своих статей Л.Н.Толстой писал, что современным делает педагога сочетание любви к детям с профессиональными знаниями и увлечение педагогической деятельностью. Такому преподавателю свойственно стремление к постоянному профессиональному росту, личностному совершенствованию, подъему общего культурного уровня. Именно таким должен быть каждый молодой педагог. Каким же должен быть современный педагог? Конечно же, профессионалом в своём деле. Ему присущи инновационный стиль мышления и высокий морально-духовный облик, гражданская ответственность и социальная активность.

Молодой преподаватель, начинающий свою педагогическую деятельность, часто теряется. С чего начать? Казалось бы, что полученных знаний в ВУЗе достаточно, но практика показывает, что молодым преподавателям не хватает

педагогического опыта, который приходит не сразу, а с годами. Отсюда, задача коллектива колледжа - организовать целенаправленную помощь начинающим молодым педагогам в приобретении практического опыта, включающего познавательные, проектировочно-конструктивные, организаторские, коммуникативные умения.

Работа методических цикловых комиссий, которая обеспечивают планомерную методическую работу с педагогами, позволяет на практике реализовать принцип педагогической поддержки в деятельности каждого педагога. Нужно отметить, что с годами деятельность МЦК развивалась в направлении совершенствования форм организации работы. Ушли в прошлое заседания, на которых заслушивались рефераты, доклады, отчеты. Сейчас невозможно представить заседания МЦК без использования активных форм работы с педагогами, творческих отчетов каждого преподавателя, шефства опытных педагогов над молодыми специалистами и т.д.

Немаловажным аспектом в работе с молодыми педагогами является оказание методической помощи. Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества. В рамках МЦК рассматриваются вопросы частной методики по предмету: разработка приемов, методов, технологий обучения по тем или иным темам, которые сами преподаватели для себя считали актуальными, работа с образовательными стандартами, инновационные технологии, работа с одаренными детьми, совершенствование форм и методов организации урока, подготовка к экзаменам, взаимные посещения занятий и др. Задача МЦК – помочь преподавателям проанализировать собственное профессиональное мастерство, вселить в педагога уверенность, что он может работать лучше, и подсказать на конкретных примерах положительного педагогического опыта, как это можно сделать.

Особого внимания требуют молодые преподаватели, которые с первого учебного дня должны включиться в интенсивный ритм образовательного процесса и у которых еще не хватает опыта и профессионализма. Задача

руководителей предметных методических комиссий подумать о наставничестве и обеспечить им поддержку и квалифицированную помощь со стороны коллег – предметников.

Выбор формы работы с молодым педагогом начинается с собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы с начинающим преподавателем. В своей работе с молодым педагогом рекомендуется применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций.

Одним из направлений в работе МЦК, способствующим становлению профессионального мастерства преподавателя, является работа с обучающимися, которая проводится по плану предметных декад. Декада несет в себе элемент новизны и желания участвовать и развиваться у каждого. «В каждом ребенке спит величайший гений, творец. Работа педагога состоит в том, чтобы разбудить этого Великого спящего». Совершенствование мастерства преподавателя проходит так же через подготовку обучающихся для участия в олимпиадах, конференциях разного уровня. Всему этому предшествует большая подготовительная работа со стороны педагога, способствующая его профессиональному росту.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов наши молодые специалисты привлекаются к участию в конкурсах городского, республиканского и других уровней.

Традиционной формой, вызывающей интерес, является проведение фестиваля Педагогических идей, что позволяет обмениваться педагогическими находками новичкам и опытным педагогам. Результатом такой формы работы является создание и пополнение методической копилки.

При работе с молодыми специалистами прежде всего необходимо понять, какой помощи потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности.

Организация методической работы с молодыми педагогами (из опыта работы).

Насипова Л.И., методист,
ГАПОУ «Лениногорский политехнический колледж», г. Лениногорск

Все мы когда-то начинали свою педагогическую деятельность, и очень повезло тем, с кем рядом оказались опытные наставники, методисты, преподаватели. По прошествии многих лет – пятнадцати лет работы в Елабужском педагогическом институте и десяти лет работы в Лениногорском политехническом колледже, я сама стала наставником и могу помочь молодым или не очень молодым, но начинающим преподавателям адаптироваться к условиям работы в педагогическом коллективе, в студенческой группе. С целью оказания учебно - методической поддержки и преодоления затруднений в работе начинающих педагогов, а также с целью их успешной адаптации к условиям работы в общий план работы нашего колледжа включён план работы «Школы начинающего педагога» (ШНП). Ещё несколько лет назад она называлась Школой молодого педагога, теперь же, в связи с приходом в коллектив совместителей – коллег с производства, мы называем её Школой начинающего педагога. В таблице 1 представлен примерный план работы ШНП.

Таблица 1.

План работы школы начинающего педагога

№ п/п	Сроки проведения	Наименование мероприятия	Прогнозируемый результат
1.	Сентябрь	Занятие №1 «Требования к оформлению основных документов-рабочих программ, паспортов кабинетов. Виды учебных планов».	Правильность оформления документации
2.	Ноябрь	Занятие №2 «Формулировка целей, задач урока. Написание	Повышение качества проведения учебных занятий

		развёрнутого плана урока»	
3.	Январь	Занятие №3 «Уроки разных типов (урок изучения нового материала, урок закрепления знаний и совершенствования умений и навыков)».	Повышение качества проведения учебных занятий
4.	Март	Занятие №4 «Уроки разных типов (урок обобщения и систематизация материала, урок контроля знаний)» «Анализ и самоанализ урока». «КОСы».	Повышение качества проведения учебных занятий
5.	Май	Занятие №5 «Профессиональное развитие молодого специалиста, проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста».	Повышение профессионального уровня
6.	В течение года	Консультирование по вопросу оформления документации (рабочие программы, контрольно-оценочные средства, календарно-тематическое планирование, план занятия и т.д.)	Правильность оформления документации

Работа с начинающими педагогами, конечно же, не ограничивается рамками данных занятий. В течение всего учебного года, после посещения занятий начинающих и молодых преподавателей, мы всегда анализируем проведённые уроки, делаем «работу над ошибками», определяем, какие изменения можно будет внести при проведении повторных уроков на эту тему.

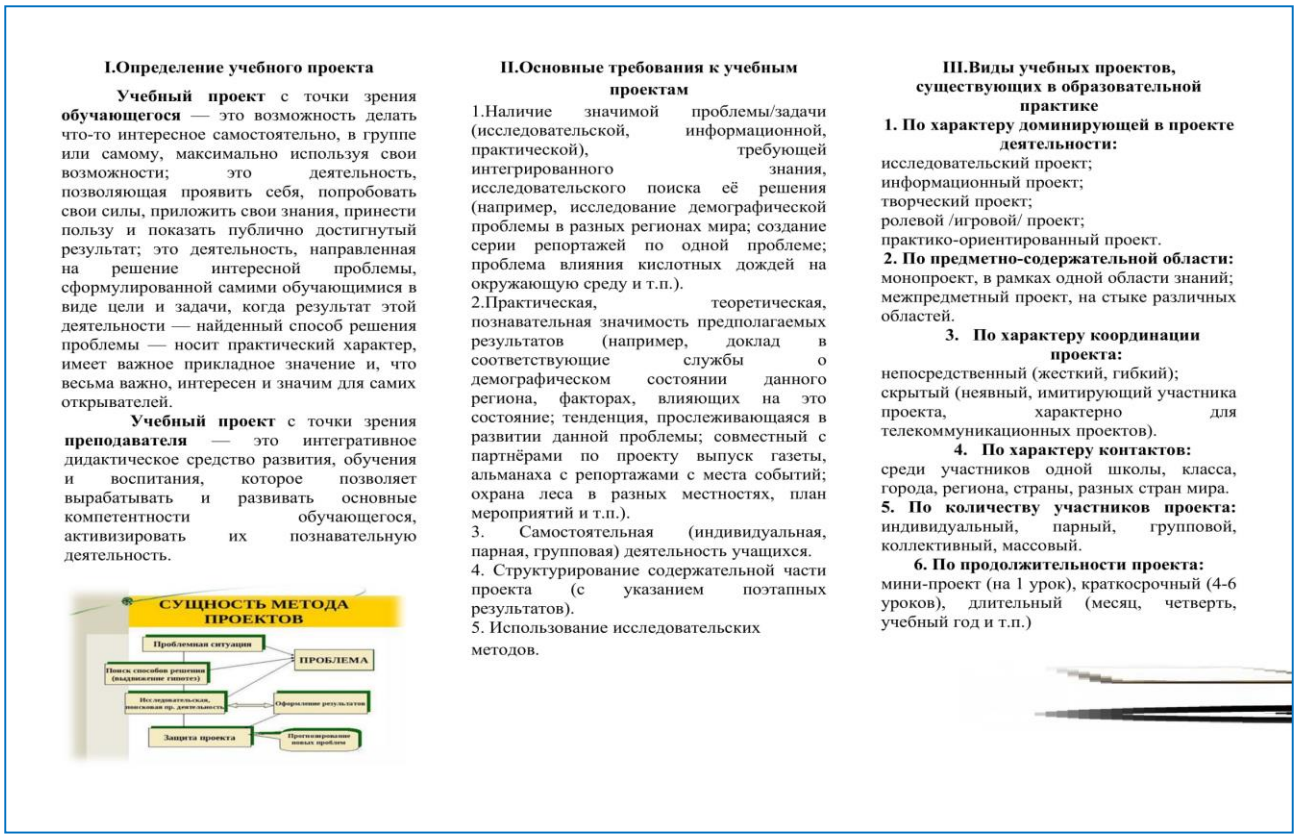
Особенно важны, на мой взгляд, мероприятия, проводимые в рамках предметных недель или недель специальностей, где у молодых педагогов под руководством наставников, старших преподавателей и мастеров производственного обучения есть возможность научиться самым разным формам организации учебного процесса, внеклассных мероприятий.

Не менее полезно вовлекать молодых педагогов в процесс организации и проведения научно-практических конференций, семинаров, привлекать их к участию в Грантах и всевозможных методических конкурсах.

В качестве «шпаргалок» я делаю буклеты, памятки для «методической копилки», с помощью которых педагогам легче определиться с алгоритмом своей деятельности, например при организации проектной деятельности обучающихся первых-вторых курсов. Ниже приведён один из вариантов таких буклетов на тему «Применение проектной методики для активизации познавательной деятельности обучающихся» (рис.1,2)



Рис.1. Лицевая сторона буклета.



I.Определение учебного проекта

Учебный проект с точки зрения **обучающегося** — это возможность делать что-то интересное самостоятельно, в группе или самому, максимально используя свои возможности; это деятельность, позволяющая проявить себя, попробовать свои силы, приложить свои знания, принести пользу и показать публично достигнутый результат; это деятельность, направленная на решение интересной проблемы, сформулированной самими обучающимися в виде цели и задачи, когда результат этой деятельности — найденный способ решения проблемы — носит практический характер, имеет важное прикладное значение и, что весьма важно, интересен и значим для самих открывателей.

Учебный проект с точки зрения **преподавателя** — это интегративное дидактическое средство развития, обучения и воспитания, которое позволяет вырабатывать и развивать основные компетентности обучающегося, активизировать их познавательную деятельность.

II.Основные требования к учебным проектам

1.Наличие значимой проблемы/задачи (исследовательской, информационной, практической), требующей интегрированного знания, исследовательского поиска её решения (например, исследование демографической проблемы в разных регионах мира; создание серии репортажей по одной проблеме; проблема влияния кислотных дождей на окружающую среду и т.п.).
2.Практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов (например, доклад в соответствующие службы о демографическом состоянии данного региона, факторах, влияющих на это состояние; тенденция, прослеживающаяся в развитии данной проблемы; совместный с партнёрами по проекту выпуск газеты, альманаха с репортажами с места событий; охрана леса в разных местностях, план мероприятий и т.п.).
3. Самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность учащихся.
4. Структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов).
5. Использование исследовательских методов.

III.Виды учебных проектов, существующих в образовательной практике

1. По характеру доминирующей в проекте деятельности:
исследовательский проект;
информационный проект;
творческий проект;
ролевой /игровой/ проект;
практико-ориентированный проект.
2. По предметно-содержательной области:
монопроект, в рамках одной области знаний;
межпредметный проект, на стыке различных областей.
3. По характеру координации проекта:
непосредственный (жесткий, гибкий);
скрытый (неявный, имитирующий участника проекта, характерно для телекоммуникационных проектов).
4. По характеру контактов:
среди участников одной школы, класса, города, региона, страны, разных стран мира.
5. По количеству участников проекта:
индивидуальный, парный, групповой, коллективный, массовый.
6. По продолжительности проекта:
мини-проект (на 1 урок), краткосрочный (4-6 уроков), длительный (месяц, четверть, учебный год и т.п.)

Рис.2.Оборотная сторона буклета.

Кураторская методика наставничества в Школе начинающего педагога ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж».

Русскова О.Б., к.п.н., заместитель директора по научно-методической работе, ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж», г. Зеленодольск

В современной системе профессионального образования практика наставничества выступает и как одна из успешных кадровых технологий, которая обеспечивает планомерную передачу знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, и как педагогическая технология, которая способствует становлению личности молодого специалиста, его гармоничному вхождению в трудовую деятельность [3]. На сегодняшний день, педагогическая литература предлагает большое количество определений наставничества как понятия, а также его тождественное понятие «тьюторство». Но, среди них можно выделить такие инвариантные характеристики

наставничества, как: направленность деятельности (от более опытного специалиста к начинающему), планомерность деятельности (передача знаний и умений ведется по определенному алгоритму под руководством наставника), повышение квалификации (при достижении определенного уровня мастерства, специалист готов к дальнейшему развитию) [1].

В ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж» с целью создания организационно-методических условий для успешной адаптации и эффективного профессионального роста начинающих педагогов, совершенствования их профессиональных компетенций и формирования потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании работает «Школа начинающего педагога». Среди задач этой школы можно выделить такие, как: формирование представление о статусе преподавателя и особенностях его работы в условиях инновационного развития образования в системе профессионального образования; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагогов к организации и ведению образовательной деятельности; выявление профессиональных, методических проблем в учебном процессе начинающих преподавателей и содействие их разрешению; раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающих педагогов, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании; формирование творческой индивидуальности начинающего педагога.

Для более эффективной работы «Школы начинающего педагога» была внедрена «кураторская методика» наставничества (автор методики К. Ушаков [5]). Кураторская методика представляет собой такую практику наставничества, которая эффективный педагогический опыт распространяется посредством совместного педагогического исследования и планирования дальнейшего профессионального развития. Согласно этой методике формируются не пары «наставник» - «молодой специалист», а паре молодых педагогов назначается «куратор» из числа более опытных педагогов – создается так называемая «педагогическая триада». Куратор организует обсуждение

результатов взаимного наблюдения за педагогической практикой двух молодых педагогов, направляет их диалог в конструктивное русло [5].

Кроме того, для организации эффективного взаимодействия в триадах группе педагогов дается конкретная задача наблюдения, обозначаются измеримые показатели успешности деятельности. При определении критерия необходимо ответить на вопросы: Как выглядит несоблюдение этого правила, что можно считать промежуточным или достаточным уровнем, что можно наблюдать при идеальном исходе? Чаще всего это отслеживание определенного аспекта урока. Например, в процессе выполнения упражнения «Видение класса» один из молодых педагогов галочками на бланке с изображением парт отмечает вербальные и невербальные обращения к обучающимся в классе во время урока своего коллеги – молодого педагога. Или анализируется такие аспекты урока, как: «время для размышления», «продуктивный – репродуктивный вопрос» и другие [4]. Затем «наблюдатель» становится «наблюдаемым» и упражнение повторяется. Результаты такого наблюдения затем обсуждаются в микрогруппах под руководством куратора [2].

В этом случае начинающие педагоги высказывают не субъективные суждения, а обсуждают достижение (или не достижение) реальных, измеримых показателей, а куратор создает положительный фон для обсуждения.

Актуальность применения подобной методики очевидна, так как в большинстве случаев между педагогами образовательных организаций профессионального образования достаточно мало устойчивых качественных взаимных профессиональных связей, педагог «профессионально одинок», начинающий педагог чувствует себя в коллективе неуверенно, боится проявить индивидуальность, нередко «копирует ошибки» более опытных педагогов. А при такой методике наставничества, когда молодые педагоги не находятся «под наблюдением» своих более опытных коллег, а проводят наблюдения друг за другом, происходит повышение профессиональной осознанности молодого педагога, что позволяет педагогам одинакового статуса «посмотреть на себя со стороны». Подобный инновационный метод организации наставничества

позволяет совершенствовать педагогическое мастерство не только начинающим, но и более опытным педагогам.

Список использованных источников

1. Ангеловская С.К. Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании / Сборник статей: Наставничество в системе среднего профессионального образования – Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова». 2017;

2. Куксо Е.Н. Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе. Директор школы. №6. 2016;

3. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/4203224773;

4. Описание курса «Управленческая стодневка» // Академия. Директории.–URL:http://pro.direktoria.org/100days;

5. Ушаков К.М. Задачник для куратора. Директор школы. 2015. №7. С.15-23.

2 секция для наставников «Сопровождение профессионального развития молодых педагогов»

Организация разных форм наставничества в СПО.

Айсалимова И.С., заместитель директора по научно-методической работе,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в учебном заведении.

Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые преподаватели или мастера производственного обучения без педагогического опыта, а также специалисты, пришедшие с предприятий испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы), поэтому работа наставника направлена, в первую очередь, на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых преподавателей через оказание систематической помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

С 2015 года Нижнекамский индустриальный техникум является Ресурсным центром. В связи с этим расширился диапазон образовательных услуг, соответственно выросли требования к преподавателям. Инженерно-педагогические работники техникума проходят дополнительно профессиональную переподготовку. В перечень профессий и специальностей внесены новые. Отмечу, что в профессиональном образовании существует своя

специфика по сравнению со школой. В техникуме работают не только преподаватели, но и мастера производственного обучения. Обязанности мастера многогранны и обширны. Особую значимость приобретают те из них, которые прямо связаны с учебным процессом. Мастер производственного обучения непосредственно отвечает за организацию, содержание и качество учебной и производственной практики студентов в соответствии с требованиями ФГОС по профессии (специальности), учебного плана и программы. В практике учебных заведений СПО сложились формы организации труда мастеров производственного обучения, напрямую связанные с организацией процесса учебно-производственного труда обучающихся. Мастер производственного обучения должен иметь рабочую профессию и рабочий разряд.

В практике системы СПО имеет место и еще одна форма организации работы мастера, имеющего высшее профессионально-педагогическое образование и руководящего группой. Такой мастер может одновременно являться преподавателем специальных дисциплин в своей группе. Опыт профессиональной школы показывает эффективность такого совмещения. Специалист, который может одновременно отслеживать формирование практических навыков в их взаимосвязи с теоретическими знаниями, всегда внесет необходимые коррективы в процесс обучения. Достижение высоких уровней постижения научных основ с одновременным получением прочных практических умений при таком совмещении, конечно же, возрастает.

По работе с молодыми специалистами в СПО проводится следующая работа:

- с первого года работы по адаптации педагога работает заместитель директора по научно-методической работе или методист, привлекается также психолог, которые оказывают консультативную помощь по осуществлению вхождения в должность начинающего педагога;

- в техникуме на основании приказа прикрепляется наставник за молодым специалистом, их деятельность проходит согласно разработанного Положения о наставничестве. В общем, определены основные направления наставничества:

Наставник – консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель различных конкурсов профессионального мастерства разных уровней), человек, занимающийся общественной работой. Консультант не учит, как что-либо делать. Он создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели. Наставник данного направления больше подходит к мастерам производственного обучения.

Наставник – предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи.

Основные задачи в рамках наставничества:

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

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

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

- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и его закрепление в образовательном учреждении;

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

Организация работы наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный.

2-й этап – основной (проектировочный).

3-й этап – контрольно-оценочный.

Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего инженерно-педагогического работника с наставником.

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

В помощь наставнику работает в образовательном учреждении «Школа молодого педагога» и «Школа мастеров», на заседаниях которых рассматривается опыт других педагогов-участников и победителей профессиональных конкурсов, их личные достижения, портфолио, авторские программы и т.д.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчёте.

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

• он овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности;

• проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

• показатели качества стабильные.

Наставничество – как форма распространения педагогического опыта в ПЦК.

Акулова В.И., преподаватель английского языка,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г.Нижнекамск

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь становится актуальным. В настоящее время в век инноваций система образования подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам высокие, повышаются требования и к его социальной и профессиональной позиции. В профессиональном стандарте педагога прописано, какие трудовые действия он должен выполнять, а также какими необходимыми знаниями и умениями обладать. Трудовые функции, прописанные в профессиональном стандарте одинаковы и к педагогам со стажем и к молодым специалистам. Но на сегодняшний день наступил «кадровый голод» из-за старения педагогических кадров, низкого профессионального уровня молодых специалистов и того, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. В связи с этим, чтобы молодые педагоги, не начали сомневаться в собственной состоятельности, как профессиональной компетентности, так и в личностной, не испытывали потребность в общении, освоении ими новых педагогических технологий, необходимо возрождение наставничества. Современному образованию нужен профессионально-компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий. В то же время, практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно

Особенность труда начинающих педагогов в том, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, а, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма, что и от опытных коллег. Для профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Нового сотрудника нужно ввести в коллектив и помочь понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество – постоянный диалог, межличностная коммуникация. В общении не должно быть дистанции и формальных ограничений для правильного формулирования целей адаптации. Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Наставника должен быть терпеливым и целеустремленным. В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов: 1 этап – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для наставника; 2 этап – 2-3-й год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди обучающихся, родителей, коллег. 3 этап – 4-5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. 4 этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Самый важный и сложный первый этап. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого (получает знания, развивает навыки и умения, повышает профессиональный уровень), самого наставника (развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень

вовзаимообучении) и организации–работодателя (повышает уровень подготовленности кадров; улучшение отношений между сотрудниками).

Становясь наставником, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

можно увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; ощутив свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получить удовлетворение от общения с молодым педагогом; стремиться к самосовершенствованию; выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры воспитателя, в повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе; поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но также могут и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п., и главное – быть открытым для педагогических инноваций. Наставнику нужно придерживаться некоторых правил общения с молодым педагогом. 1. Не приказывать – фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест, нужно отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. 2. Не угрожать. Угроза – это признак слабости, от наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум от наставника провоцируют конфликт. 3. Не проповедовать – это не воспринимается и не осознается молодыми специалистами как значимое, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации. 4. Не поучать – нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения. Не подсказывать решения – нельзя «учить жизни» молодого учителя намекая на свое решение, которое может ущемить самолюбие молодого педагога. 6. Не выносить суждений – они чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже, когда они абсолютно справедливы. 7. Не оправдывать и не оправдываться – произойдет потеря значительной доли

влияния наставника. 8. Не ставить «диагноз» - можно настроить молодого педагога против наставника.

Наставник должен обладать не только высоким уровнем профессиональной компетентности, но и иметь авторитет в коллективе, быть коммуникабельным, сопереживающим человеком, умеющим грамотно распределять своё время. Если подходящая кандидатура достаточно нагружена, имеет дополнительные обязанности, часы кружковой работы или большое количество часов, стоит спросить у самого педагога, готов ли он взять на себя ещё одну миссию.

Немаловажный фактор – умение идти в ногу со временем. Современные технологии, расширяющие возможности урока, не должны быть «тёмным лесом» для педагога-наставника.

Разумно для назначенных педагогов-наставников провести экспресс-курс с основными выкладками их работы. Это прибавит им уверенности в себе, систематизирует личные представления о предстоящей работе и обеспечит адекватность требований руководства к деятельности наставников.

Помимо того, что наставничество предполагает помощь в профессиональной адаптации молодых педагогов, это ещё и новый этап профессионального роста опытных педагогов. Ведь по сути, они продолжают свою работу и обретают новый опыт, из которого можно почерпнуть многое для работы с «настоящими» учениками.

Список использованных источников

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2017. - 192 с.

2. Наставничество // school-429.ru: URL: http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc.

3. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». - М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2018. - 52 с.

Практика наставничества в образовательной организации СПО в работе с молодыми специалистами.

Арсланова А.Э., старший мастер, мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

«Опытность - это школа, в которой уроки стоят дорого, но это - единственная школа, в которой можно научиться» Бенджамин Франклин

Данная статья посвящена наставничеству в образовании, периоду вхождения молодого специалиста в профессию. Проблема эта очень актуальна на сегодняшний день.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь становится актуальным.

В настоящее время в век инноваций система образования подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам высокие, повышаются требования и к его социальной и профессиональной позиции. В профессиональном стандарте педагога прописано, какие трудовые действия он должен выполнять, а также какими необходимыми знаниями и умениями обладать. Трудовые функции, прописанные в профессиональном стандарте одинаковы и к педагогам со стажем и к молодым специалистам. Но на сегодняшний день наступил «кадровый голод» из-за старения педагогических кадров, низкого профессионального уровня молодых специалистов и того, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. В связи с этим, чтобы молодые педагоги, не начали

сомневаться в собственной состоятельности, как профессиональной компетентности, так и в личностной, не испытывали потребность в общении, освоении ими новых педагогических технологий, необходимо возрождение наставничества. Современному образованию нужен профессионально-компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий. В то же время, практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно.

Особенность труда начинающих педагогов в том, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, а, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма, что и от опытных коллег. Для профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Наставник - педагог-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы, и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам. Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков.

Нового сотрудника нужно ввести в коллектив и помочь понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество – постоянный диалог, межличностная коммуникация. В общении не должно быть дистанции и формальных ограничений для правильного формулирования целей адаптации.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов: самый важный и сложный первый этап. Цель, которая

ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого (получает знания, развивает навыки и умения, повышает профессиональный уровень), самого наставника (развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень во взаимообучении) и организации-работодателя (повышает уровень подготовленности кадров; улучшение отношений между сотрудниками).

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

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, неотъемлемая часть повседневной жизни педагогов, для создания прочной профессиональной культуры в образовательном учреждении, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии педагога 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 учебного заведения посредством реализации системы наставничества. Работа наставников ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате 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.

ВГАПОУ «НИТ» целенаправленная системная работа с молодыми специалистами через систему наставничества дает хорошие результаты. Это можно увидеть по результатам педагогической деятельности, участию в конкурсах, конференциях, олимпиадах, чемпионатах различного уровня; участию в методической работе техникума, результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у большинства молодых педагогов.

В заключении хотелось бы обратить внимание на то, что метод наставничества уже на протяжении многих лет и по настоящее время является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. При должной поддержке руководства наставничество может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

«Один совет наставника, может сэкономить годы ошибок!»…

Организация и направления научно-исследовательской деятельности студентов в ГАПОУ "Нижнекамский индустриальный техникум.

Ахметянова М.П., преподаватель химии,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

В наше время исследовательская деятельность рассматривается как универсальный механизм развития личности, поэтому она является одной из важнейших на различных уровнях получения образования. То есть исследователями сейчас могут быть не только ученые, но и обычные школьники или студенты. Одним из главных навыков, которым обладает любой исследователь, является получение новых знаний, или другим словом, самообразование или саморазвитие.

Образование на любой ступени ориентировано на развитие личности, а именно способность обучающихся рассуждать, анализировать, сравнивать, оценивать полученную информацию, делать выводы, аргументировать собственную точку зрения. Исследование как вид деятельности должно приводить к определенному результату, и чем раньше обучающийся начинает исследовательскую деятельность, тем эффективнее будут его результаты.

В Нижнекамском индустриальном техникуме созданы все условия и активно ведется научно-исследовательская деятельность студентами и инженерно-педагогическим составом. Исследовательская деятельность способствует вовлечению обучающихся в творческий поиск, увеличивает объем знаний, добытых самостоятельно, причем полученные знания выходят за рамки учебной программы, способствуя расширению кругозора, возрастанию интереса к предмету, повышению качества и уровня знаний. Иногда, исследовательская деятельность повышает активность студентов, которые ранее не проявляли себя в обычной классно-урочной системе.

Исследовательская деятельность обучающихся в техникуме организуется на трех уровнях: учебном, учебно-исследовательском и научно-исследовательском.

Первый уровень – это поиск информации по заданной теме и написание реферата, доклада, создание презентации.

На втором уровне необходимо, кроме умения работать с источниками информации, обязательное проведение каких-либо экспериментов или другой деятельности практической направленности. Здесь необходимо познакомить обучающихся с основными этапами исследовательской деятельности: постановка проблемы, выдвижение гипотезы, анализ литературных и экспериментальных данных, теоретическое обоснование, выводы по достигнутым результатам. Студенты осознают необходимость самостоятельной исследовательской работы как наиболее полной формы реализации их творческого потенциала, самораскрытия и самореализации личности.

Третий уровень исследовательской деятельности требует уже значительных усилий и со стороны обучающегося, и со стороны педагога. Здесь нужны не только актуальность и практическая значимость выбранной темы, но и новизна в её разработке. То есть, данная исследовательская работа должна содержать авторские выводы и логические умозаключения, собственные предложения по проведению эксперимента, самостоятельные трактовки результатов. Ведущая роль здесь отводится научному руководителю, который в процессе индивидуальной работы с обучающимся призван помочь в выборе темы предполагаемого исследования, определить круг проблем.

Я являюсь руководителем Студенческого научного общества «Эрудиты НИТ» с 2017 года. СНО создано в 2015 году и за это время достигло успехов в организации научной деятельности студентов нашего техникума. Целью нашего сообщества является создание благоприятных условий для формирования исследовательской компетентности студентов, предполагающих выработку у студентов мотивированной потребности научного исследования в образовательном процессе и умения влиять на творческое саморазвитие личности.

За время существования СНО, наши студенты принимали участие в олимпиадах, конкурсах различного уровня, активно публикуются, участвуют в

научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

- Ежегодно на базе техникума мы традиционно проводим Республиканскую научно-практическую конференцию «Интеллектуальный потенциал молодежи XXI века». В этом году в апреле она пройдет в 6 раз. С каждым годом растет количество участников нашей конференции. Работу студентов оценивает компетентное жюри – представители института развития образования, КНИТУ, КИО, МГЭИ, управление образования. По итогам конференции выходит электронный сборник.

- Помимо работы со студентами, наше сообщество помогает учащимся школ реализовать себя в научной деятельности на республиканском уровне. Данную работу начали проводить с 2016 года, и продолжаем до сих пор сотрудничество с Республиканским центром одаренных детей.

- Наши яркие достижения. В 2015 году студентка нашего техникума заняла 1 место в XI Республиканский конкурс «Пятьдесят лучших инновационных идей для РТ» в номинации «Перспектива», с проектом «Университет третьего возраста». Целью проекта стало создание сайта для обучения пожилых людей компьютерной грамоте. Действовал проект с 2015 по 2016 год.

- На протяжении трех лет студенты техникума учувствуют в республиканском конкурсе научно-исследовательских и творческих работ «Нобелевские надежды» на базе КНИТУ. В 2018 году Бакакин Роман занял 1 место в номинации «IT-технологии».

- Активно учувствуем во Всероссийской научно-практической конференции «Транспортные средства: от истории до инноваций». В 2018 году дипломами отмечены 5 победителей в номинациях.

- Начиная с 2015 года, каждому студенту предоставляется возможность принять участие во Всероссийской олимпиаде «Страна талантов» по общеобразовательным дисциплинам. Кроме дипломов муниципального, регионального, мы выигрывали, медали федерального уровня. (2016, физика).

- За проведение мероприятий и активное участие в научно-исследовательской деятельности, сотрудничество со школами, СПО, ВУЗами, в 2017 году техникум награжден в Санкт-Петербурге Дипломом в номинации «Лучшая организация среднего профессионального образования».

- В 2019 году наше студенческое сообщество «Эрудиты НИТ» вышло в финал III Республиканская премия среди органов студенческого самоуправления профессиональных образовательных организаций «Достижение года – 2018». И стали Лауреатами в номинации «Студенческое научное сообщество».

Таким образом, научно-исследовательская работа студентов является важным средством повышения качества подготовки и воспитания специалистов, способных творчески применять в практической деятельности достижения научно-технического и культурного прогресса. От способности молодых людей не только поддерживать определенный уровень знаний, но и генерировать новые знания и применять их на практике зависит будущее страны, уровень ее экономического развития, качество жизни.

Научно-исследовательская деятельность обучающихся становится все более важным показателем степени развития системы образования. Поэтому проблема приобщения студентов к научно-исследовательской деятельности является сегодня одной из приоритетных как для развития общества в целом, так и для конкретной личности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога.

Бронников С.А., преподаватель, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева», г. Нижнекамск

Наставничество - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности. Наставничество как способ подготовки специалиста давно уже используется в сфере образования. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. [4,с.1] Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками). [3,с.5-6]

Качественные характеристики педагога-наставника:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя, во-вторых.

2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является непременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

– умения управлять поведением;

– умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;

– умение «подать себя в общении» и т. П.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов. [2,с.5-6]

Правила общения с молодыми педагогов

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. П. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «на вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («Если бы вы послушали меня, то...», «Если бы вы последовали примеру....»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в колледже, вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника. [2,с.8-9]

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. [4,с.7]

Список использованных источников

1. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. Науч. Конф. (г. Санкт-петербург, декабрь 2015 г.). — спб.: свое издательство, 2015. — url https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/

2. https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library /2017/05/10/ nastavnichestvo

3. https://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library /2019/10/29/ shkola-molodogo-uchitelya

Наставничество как одна из форм работы с начинающими преподавателями.

Бронникова Н.Р., председатель ПЦК физико-математических дисциплин
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

Качество образования определяется компетентностью преподавателя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие преподаватели имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и педагоги с опытом, а студенты и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего преподавателя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода среднего профессионального образования на ФГОСы эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают. «Школа начинающего преподавателя» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.[3,с.1-2]

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы учреждения образования. Известно, что окончание учреждения высшего образования и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда,

к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

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

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

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. [2,с.4-5]

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

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

Главное – быть открытым для педагогических инноваций! [2,с.6-7]

Список использованных источников

4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/

5. https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2017/05/10/ nastavnichestvo

Формы работы с молодыми специалистами в ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж».

Галалиев С.А., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж», г. Нижнекамск

Мастер производственного обучения - педагог по профессии и воспитатель будущих рабочих. Его главная задача - обеспечить подготовку компетентных специалистов, обладающих глубокими профессиональными знаниями, умениями и навыками, умеющих творчески применять их и осваивать новую технику и технологии.

Деятельность мастера производственного обучения является очень ответственной, многосторонней и во многом складывается из личных качеств человека, его знаний, умений, навыков.

Мастер производственного обучения исполняет роль и куратора, и воспитателя, и наставника, и, конечно, просто близкого человека, к которому в любой момент можно обратиться и получить ответ на интересующий вопрос или просто попросить совета. Такое сочетание функций является самым эффективным средством в воспитательной работе. Благодаря этому студенты чувствуют защищенность, поддержку, которая, помимо всего прочего, сопровождается и главными задачами мастера — воспитательной и обучающей.

Однако быть таким разносторонним специалистом сразу после института очень сложно - практически невозможно, необходима помощь опытных коллег. В нашем колледже была разработана и всегда прекрасно действовала программа наставничества. Каждый молодой мастер имел наставника, который помогал расти начинающему педагогу. Практически со всеми молодыми мастерами, работающими в нашем коллективе, мне приходилось работать в качестве наставника. И молодежь вырастала, крепла. Ну, например, Сиразетдинов Ильдар Ильгизарович тоже не раз обращался ко мне за помощью, а сегодня он старший мастер нашего колледжа. Чем я и горжусь.

Учитывая, что 42% мастеров производственного обучения имеют педагогическое образование, а 58% мастеров не имеют, помощь наставника для каждого педагога бывает очень разной. Одним мастерам необходимо помочь в практическом направлении – подтянуть технические навыки и умения по профессии, а педагогам, которые пришли с предприятий необходима поддержка наставника в педагогическом мастерстве. Большое значение в успешной работе молодежи, как мне кажется, является мое участие в группе по реализации Республиканского проекта по созданию унифицированных образовательных программ среднего профессионального образования по профессии 20.01.03. «Автомеханик», поскольку важность правильной программы никто не отменял. Еще одной из моих работ я горжусь и считаю, что она также нацелена на помощь педагогу - составление мною методического пособия по слесарным работам на татарском языке : «Тимерэшкәртү слесаре» дәресенә методик эшкәртмә».

Зачастую и сама жизнь ставит нас в ситуацию наставнической помощи. При организации и проведении таких мероприятий, как профессиональные пробы школьников в рамках муниципальной программы профессиональной ориентации школьников «Мир профессий Нижнекамска, Республиканские олимпиады профессионального мастерства обучающихся учреждений начального и среднего профессионального образования на звание «Лучший по профессии» года по профессии «Водитель автомобиля. Слесарь по ремонту автомобилей необходима специализированная работа и мастеров и преподавателей, что вызывало необходимость во многом помогать коллегам. Теперь, мы с гордостью можем сказать, что у нас подготовлен хороший состав экспертов для проведения ежегодной Государственной итоговой аттестация по стандартам WorldSkilis» по профессии 20.01.03. «Автомеханик», и, конечно ,для участия в Финале VII Национального чемпионата Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) и в 45 Чемпионате Мира WorldSkills Kazan по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей Юниор».

Актуальной задачей общества является развитие возможностей для социализации инвалидов. Движение «Абилимпикс» эффективно меняет отношение общества к трудоустройству людей с инвалидностью, мотивирует государство создавать все необходимые условия для получения доступного образования любого уровня, а также мотивирует самих инвалидов к получению специальности и хорошей работы. Наш колледж тоже давно работает в этом направлении. На Региональном Чемпионате по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»-2018 наш колледж отвечал за обустройство площадки, разработку задания по компетенции «Слесарное дело». Необходимо было учесть каждую мелочь. Очень пригодился опыт работы в нашем учреждении по обустройству рабочих площадок и подготовки экспертов. Кроме того, у нас работает Главный Национальный эксперт - эксперт, отвечающий за управление, организацию и руководство отдельной компетенцией в рамках Национального чемпионата.

По итогам Республиканского чемпионата абитуриенты, студенты и сотрудники ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж» стали призёрами в компетенции «Ремонт и обслуживание автомобилей» по следующим направлениям: «Специалисты» 3 место – Александр Макаров; «Студенты»3 место - Владислав Чураков; «Школьники» 3 место - Айрат Ибатуллин. Абсолютным победителем в категории «Специалисты» стал работник Нижнекамского предприятия «Нижнекамскгаз» Павел Твердохлебов, который принял участие в V Национальном чемпионате в Москве и занял 2 призовое место!

Адаптация молодого педагога в условиях среднего профессионального образования.

Гарифуллина А.А., преподаватель землеустроительных дисциплин,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова», г. Чистополь

«Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета» (К. Ушинский)

Адаптация как объективный процесс играет большую роль в любой профессии, а значимость адаптации для педагога вытекает из специфики самого труда, так как результат его труда не поддается никаким прямым измерениям, а оценивается объективно только опосредованно и отдаленно. Очевидно, чем успешнее профессиональная адаптация педагога, тем выше его мастерство и умение, тем выше и результат его влияния на формирующуюся личность обучающегося в условиях современного среднего профессионального образования[1].

Социально-профессиональная адаптация молодого педагога осложняется из за ограниченного временными возможностями и ситуацией большой рабочей нагрузки. В этом случае начинающий педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности. Подобный вариант развития событий вызывает негативные переживания и, как следствие, уход из системы образования.

Поэтому, чтобы предотвратить уход молодых педагогов из техникума, необходимо создание социально-экономических и организационных условий для их мотивации.

В нашем техникуме, как и во многих других техникумах, создана система по оказанию помощи молодым педагогам. Работает школа молодого педагога, где оказывается помощь по оформлению УМК, заполнение учетной

документации, ведение журнала и т.д. В первый год работы молодого специалиста не тревожат, не привлекают к научным работам.

В систему поддержки адаптации молодых педагогов в техникуме включается такой элемент как наставничество. Лично я являюсь наставником молодых преподавателей отделения «Землеустройство». Сама специальность «Землеустройство» не слишком распространенная (в Татарстане всего 1 учебное заведение), хотя и очень востребована, поэтому специалистов в этой области тем более тех, кто придет в СПО преподавателем найти проблематично.

Преподавателями по этой специальности (с начала мастерами производственного обучения) становятся сами же выпускники нашего техникума. Поэтому для них первый период адаптации социально-профессиональная адаптация – (это процесс освоения молодым педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения – взаимодействия с коллегами, администрацией) проходят легче, быстрее.

Особую сложность испытывает молодой педагог при адаптации в личностно-коммуникативном плане с обучающимися – построение отношений является залогом успеха всей педагогической деятельности, ведь студент сначала любит преподавателя, а потом уже ее (его) предмет[2].

Изначально все студенты находятся в образе «ежиков» – на любые высказывания реагируют агрессивно, это и понятно – защитная реакция от возможной угрозы, неизвестности. Каждый из них является индивидуальным ребенком, недополучившим, а кто-то наоборот излишне получивший родительское внимание, любви, ласки, некоторые имеют заниженную самооценку, поэтому им хочется выделиться, запомниться, чтобы обратили внимание и запомнили именно его. И делают это они разными способами: одни по – доброму, даже смешно, не провоцируя конфликт; другие, наоборот, целенаправленно пытаются вывести из душевного равновесия, проверить «на прочность» и развить конфликтную ситуацию. И очень важно не перейти грань,

не поддаться на провокацию, и в то же время, не позволить фривольного поведения[3].

Через два-три месяца, если преподаватель ведет активную деятельность по адаптации к себе студентов, они начинают «сбрасывать свои иголки» и выражают желание быть полезными – полить цветы, вымыть доску, собрать книги.

Чтобы успешно пройти период адаптации, молодым преподавателям нужно много читать специальной психолого-педагогической литературы.

Список использованных источников

1. Илюхин М. Учитель и вызовы общества. Управление школой ПС.- 2013.- № 11.- С.13-19

2. Книга молодого учителя. Методическое пособие для молодых специалистов, учителей и их наставников. СПб.: «ГБОУ школа № 43», 2014. - 64 с.

3. Памятка молодого учителя [электронный ресурс]. – htpp://www.uroki.net/docpage/doc15.htm/

Адаптация молодых специалистов в системе СПО.

Гильфанова Ф. Ф., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Молодой учитель особенно уязвим, испытывая в работе трудности из-за неустойчивости, изменчивости сегодняшнего образовательного процесса. У него нет собственной сложившейся методики обучения и воспитания, для него социальный запрос на образование означает одновременное усвоение многих необходимых старых и немалого числа новых установок. Это осложняет его работу и профессиональное становление. Оказалось, что слабым звеном в профессиональной подготовке учителя чаще всего становятся практические умения. [2]

Для решения выявленных проблем в процедуре адаптации молодых преподавателей в образовательных учреждениях СПО необходимо разработать программу адаптации. Для анализа эффективности взаимодействия педколлектива и начинающего преподавателя следует определить следующие показатели: оценка коллектива молодыми специалистами, выражающаяся в определении сплоченности, взаимопонимания, творческого сотрудничества, наличия у всех единой ценностной ориентации; уровень влияния коллектива на профессиональную адаптацию молодого сотрудника; оценка взаимоотношений с администрацией, степень оказания помощи с ее стороны.

Для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно необходимо:

- На первом этапе реализации программы ответственным моментом является первая встреча администрации с начинающим специалистом, во время которой директор и его заместители должны показать свою

заинтересованность в коллеге, рассчитывая на его знания, энергию, творческое отношение к делу.

- На втором этапе определяется конкретное содержание профессиональной деятельности преподавателя. К правилам ее определения, которыми может руководствоваться администрация, отнесены:

▪соответствие содержания деятельности – профессиональной подготовки специалиста, поскольку мышление и деятельность педагога могут совершенствоваться лишь на ясно осознаваемом им содержании работы;

▪ограничение объема и видов деятельности начинающего преподавателя; выделение основного содержания его профессионального труда, от которого зависит овладение сущностью обучения и воспитания;

▪построение профессиональной деятельности на теоретической основе, исходя из педагогических положений, ориентированных на развитие личности студента и личности преподавателя. [1]

В каждом случае персонально нужно находить наиболее рациональное сочетание учебной работы, работы мастера производственного обучения, общественных поручений и самообразования с той целью, чтобы молодой специалист мог сознательно развиваться в профессиональном плане. При определении конкретного содержания деятельности следует учитывать мнение самого преподавателя.

Список использованных источников

1. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL: http://e-koncept.ru/2016/56264.htm.

2.http://nmc-kem.ru/Katalog/sbornik_molodoj_pedagog-adaptacija_i_stanovlenie.pdf

Методы формирования коммуникативных компетенций.

Дорофеева Л.И., учитель математики,
Сабирова Р.Д., учитель татарского языка и литературы,
МБОУ «СОШ№6» МР РТ г. Нижнекамска

Наверняка опыт проведения интегрированных уроков есть у каждого учителя. В чём же преимущества интегрированного урока и как он выглядит сегодня?

Интегрированные уроки зачастую сопровождаются открытиями и находками. Это, в каком-то смысле, научная деятельность. Особая ценность этого явления в том, что роль исследователей выполняют ученики. Помимо вышеперечисленного, уроки такого типа как нельзя лучше раскрывают творческий потенциал педагога. Это не только новый этап в профессиональной деятельности учителя, но и замечательная возможность для него выйти на новый уровень отношений с классом. С одинаковым успехом можно объединить как физику с химией, так и историю с географией, а русский язык с информатикой. А сегодня мы попробуем объединить математику и татарский язык.

Учитель математики: Сегодняшний мастер класс мы хотели бы начать со слов известного математика Софьи Ковалевской:

"Многие, которым никогда не представлялось случая более глубоко узнать математику, считают её наукой сухой. В сущности же это наука, требующая наиболее фантазии, нельзя быть математиком, не будучи в то же время и поэтом в душе" Как вы думаете, что она хотела сказать этими словами?

Правильно, математика и литература не так далеки друг от друга, как многие думают. Искусство и наука требуют фантазии, творческой смелости, зоркости в наблюдении различных явлений жизни.

Уважаемые коллеги, мы приглашаем вас в удивительный мир математики и татарской литературы. Для этого нам понадобится ваша помощь: создать две творческие группы и «плюс» хорошее настроение.

Учитель татарского языка: Итак, задание №1 Вам.наверное, знакома эта книга? Перед вами сказка- поэма Габдуллы Тукая «Шурале» , где главным персонажем являеется лесной дух, леший Шурале.

- Ваша задача - нарисовать сказочного персонажа Шурале только с помощью цифр.

Учитель математики: Давайте, охарактеризируем нашу работу:какие формы деятельности мы применили?(Ключевыми словами в характеристике компетенций являются слова *искать, думать, сотрудничать, приниматься за дело, адаптироваться).**Какое понятие является*** совокупностью этих взаимосвязанных качеств личности, которые вы только что перечислили? Если мы ответим на этот вопрос, мы определим тему сегодняшнего мастер-класса (**Ответ: компетенция**) (Методы формирования коммуникативных компетенций)

Сегодня, уважаемые коллеги, мы для вас приготовили необычное задание. Вы познакомитесь с красивой легендой и повторите основные понятия математики базового уровня. А чтобы узнать, о чём пойдёт речь, нужно выполнить задание.

Задание

Даны 8 карточек с вопросами, где на обратной стороне записаны буквы. На Интерактивной доске вы увидите вопросы. Если вы ответите правильно, об этом вы узнаете от меня, по моему сигналу Вы перевернёте карточку и найдете нужную буквы, которыми вы должны будете заполнить ваши таблицы по порядку. Получается слово «СЮЮМБИКЕ»

1	Что такое отрезок?	С
2	Какая фигура называется треугольником?	Ю
3	Какой треугольник называется равнобедренным?	Ю
4	Назови стороны равнобедренного треугольника?	М
5	Дать определение окружности?	Б
6	Дать определение параллельных прямых?	И
7	Какой треугольник называется прямоугольным?	К

	Назови его стороны.	
8	Что называется расстоянием от точки до прямой?	E

Информация учителя татарского языка: «В народе из поколения в поколение передается легенда о последней казанской царице. Жила в Казани красавица — царица Сююмбике. Она была так хороша собой. Дошли вести о ее необычайной красоте до Ивана Грозного, и послал он гонцов с предложением руки и сердца. Но гордая царица его отвергла: она выйдет замуж, если он сможет за **семь** дней построить самую высокую в городе башню. Иван Грозный согласился, собрал всех строителей и под страхом смертной казни повелел им исполнить приказание. Сююмбике попросила позволения посмотреть на родной город с высоты башни. Царь не мог ей отказать в этом невинном желании. Поднялась она на верхнюю площадку, попрощалась со своим народом и бросилась вниз на острые камни. Так гласит легенда, которую расскажет вам любой житель Казани».[1]

Учитель математики: Давайте, повнимательнее изучим построение башни и ответим на вопрос, из каких геометрических фигур она состоит .[2]

А сейчас, физкультминутка!!!

Поднимите руку те, КТО СЕГОДНЯ ЗАВТРАКАЛ

Поднимите обе руки те, КТО ВЧЕРА УЖИНАЛ

Встаньте те, кому понравился наш мастер-класс

Похлопаем друг-другу за сегодняшнюю работу,

Сядьте и подарите улыбку друг-другу,если вам понравился наш мастер-класс

Молодцы!!!!!

Список использованных источников

1. Идегей. Нурсултан. СююмбикеФатихУрманче; [Авт. послесл. С. Шамси],Казань Татар.кн. изд-во 2007

2. https://wikiway.com/russia/kazan/bashnya-syuyumbike/

Из опыта работы по наставничеству с практикантами педагогических институтов.

Евстифеева Ю.А., преподаватель физики,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г.Нижнекамск

Освоение профессии невозможно без получения первоначальных профессиональных навыков. Такие навыки по основным профессиональным образовательным программам студенты получают во время прохождения учебных и производственных практик. Согласно Закона об образовании, практика — это вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Проведение практики предусмотрено основными профессиональными образовательными программами. Организацией такой практики должно заниматься образовательное учреждение. Она может проходить как в самом учреждении, так и на основе договоров — в организациях, осуществляющих деятельность по профилю, соответствующему образовательной программе.

Учебная практика может включать в себя несколько этапов: получение первичных профессиональных умений, ознакомление и др. Производственная практика включает в себя, как правило, практику по профилю подготовки (технологическую, исполнительскую, лаборантскую и т. п.), научно-исследовательскую, научно-педагогическую и преддипломную практики.

Педагогическая практика является важным этапом профессионально-педагогической подготовки студентов к будущей педагогической деятельности. Она позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической деятельностью по выполнению обязанностей педагога в образовательных учреждениях.

На базе ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум» организовывается педагогическая практика будущих преподавателей СПО.

Например, на базе нашего техникума проходят педагогическую практику студенты из Елабужского педагогического университета.

На сегодняшний день тема наставничества особенно актуальна. Наставник –это профессионал своего дела, который может и должен передать свой опыт молодым кадрам.

Когда приходит студент- практикант, то самое главное - наладить контакт между этим студентом и наставником. Обязательно нужно выяснить, чему хочет научиться наставляемый, какие вопросы по будущей профессии его тревожат.

Нужно составить план работы, узнать какие требования к практике самого студента предъявляет образовательное учреждение, каких результатов должен достигнуть наставляемый и какие документы необходимо предоставить в конце производственной практике.

В задачи учебной практики входит:

1.Закрепление у студентов понимание связи психолого- педагогических знаний с практикой обучения и воспитания обучающихся;

2. Формирование умений преподавания по программам СПО;

3.Обучение студентов методам разработки и использованию методического обеспечения образовательного процесса в СПО.

Задача наставника – помочь будущему учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения.

В зависимости от сроков производственной практики в план работы с наставляемым можно включить следующие виды деятельности:

1. Показательные уроки наставников;

2. Анализ уроков;

3. Практическое занятие «Технологическая карта. Знакомство с типами, формами урока; эффективными приёмами, методами на разных этапах урока»;

4 Подготовка и анализ пробных уроков;

5. Проведение пробных уроков;

6.Участие в разработке фонда оценочных средств, включая вопросы к дифференцированным зачетам и итоговым экзаменам;

7.Участие в организации и проведении зачетов и итоговых экзаменов;

8. Подготовка и анализ занятий внеурочной деятельности

9. Проведение пробного внеурочного мероприятия по внеклассной работе.

10.Проведение мастер-классов по проведении лабораторных работ по физике, с использованием цифровой лаборатории.

11.Обучение введению документации, оформлению отчетов и другой педагогической документации.

12. Мастер-классы по составлению рабочих программ по учебным дисциплинам в соответствии с ФГОС.

Основными формами и методами работы педагога-наставника с наставляемым являются:

1.Консультирование (индивидуальное, групповое);

2.Активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы наставников и др.).

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию потенциала студента, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Список использованных источников

1. Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) / Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html (дата обращения: 17.10.2015).

2. Сластёнин В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки // Сластёнин. М.: Изд. Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2000. С. 51-186.

Система работы мастера-наставника с молодыми специалистами

Егорова Е.А., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным мастером производственного обучения и начинающим мастером. Организация наставничества носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности мастера.

В частности, выделяются два этапа данной работы:

1. Адаптационный этап.

Центральное звено в организации помощи начинающему мастеру - предварительная работа с ним. Молодой мастер нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, формы и методы организации внеурочной деятельности студентов.

Первым шагом в адаптации является знакомство молодого специалиста с нормативными документами, методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами, лабораториями и оборудованием.

Психолог, социальный педагог знакомят начинающих с группой, в которых им предстоит работать, дают характеристику группам в целом, отдельным обучающимся. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в техникуме, документацией, основными требованиями по её ведению, определяется круг его обязанностей и полномочий.

Работа с начинающими мастерами будет наиболее эффективной, если подготовить различные памятки.

В их числе могут быть методический глоссарий, методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий, психологические упражнения для развития внутренних средств регуляции и др.

Перед встречей с молодым специалистом наставнику необходимо подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому специалисту в первый день работы.

В течение всего периода адаптации наставник должен регулярно проводить занятия с молодым специалистом.

Тематика занятий состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста:

- права и обязанности мастера производственного обучения;
- личностно-профессиональные качества мастера производственного обучения современного профессионального образования;
- профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования;
- профессиональная этика;
- ведение документации;
- классический и нестандартный уроки: преимущества и недостатки;
- психологическое сопровождение образовательного процесса;
- объективная оценка знаний студентов;
- управление развитием творческих способностей студентов;
- личностно ориентированный подход к образовательному процессу;
- анализ и самоанализ деятельности мастера производственного обучения и др.

Затем начинается ежедневная кропотливая работа администрации и методиста-наставника по развитию и становлению личности молодого мастера.

И начинается она, как правило, с собеседования, с заполнения диагностических материалов для выявления проблемных точек в профессиональной деятельности молодого специалиста.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки по организации и проведению занятий, которые предварительно обсуждаются с наставником, методистом техникума. Наряду с рекомендациями по составлению тематического планирования, и ликвидации пробелов в знаниях методики преподавания очень полезно предостеречь молодого коллегу от общих типичных ошибок неопытных педагогов, провести так называемую, пропедевтику.

Теоретически хорошо подкованный молодой специалист, блестяще знающий свой предмет, может столкнуться с психологическими проблемами личностного или поведенческого характера.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению со студентами, терпению. При любых обстоятельствах мастер не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого специалиста нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему мастеру необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть.

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении со студентами проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. Необходимо предлагать молодым специалистам различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции мастера и обсуждать эти ситуации с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности. Наряду с консультациями психолога начинающему

мастеру производственного обучения предлагаются памятки-советы, памятки-приказы и памятки-заповеди, которые он должен усвоить.

2. Основной этап.

Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста. Эффективным обучение начинающих мастеров не может быть без показательных уроков учителей-предметников. Для оказания помощи молодым специалистам в повышении профессиональной компетенции заместителем директора по учебной работе составляется программа открытых уроков.

На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых специалистов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков администрацией и более опытными коллегами. Необходимо тактично советовать ему, как лучше организовать работу.

Средством получения оперативной помощи являются также индивидуальные и групповые консультации. Для коллективного проведения рекомендуется заранее определить тематику, отобрать интересующие слушателей вопросы. Наиболее эффективно проведение консультаций в форме «круглый стол» или «мозговой штурм». Среди наиболее активно используемых форм - посещение уроков. Эффективной формой организации помощи начинающим мастерам является мастер-класс, в котором мастер высшей категории делится опытом работы по внедрению в практику новых технологий. Назначение мастер - класса не только рассказать, но и показать, как это делается. В теоретической части раскрываются основы педагогической технологии. Практическая часть - проведение урока, где отрабатываются наиболее сложные элементы методики, приемы и этапы педагогической технологии.

Существуют многочисленные традиционные формы работы, в которые всегда можно привнести элементы новизны. В настоящее время проводятся вебинары. Получив очень ценную информацию на вебинаре, полезно совместно обсудить её на семинаре, заседании «круглого стола», методическом совещании.

Ежегодно в техникумах проводятся практикумы, и молодые специалисты должны посетить максимально возможное количество уроков своих старших коллег.

Молодому специалисту просто необходимо составление портфолио, главная цель которого проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста мастера производственного обучения.

Портфолио позволяет не только учитывать результаты, достигнутые мастером в обучении и воспитании, но и проследить творческую и самообразовательную деятельность мастера, проанализировать стратегию и тактику профессионального поведения, оценить профессионализм молодого специалиста. Чтобы адаптация молодого специалиста проходила более эффективно и безболезненно нужно включить его в состав «творческой микрогруппы», в «кружок качества» или во временный исследовательский коллектив.

Социально-профессиональная адаптация молодого педагога в колледже

Каримова М.И., преподаватель иностранного языка,
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж», г.Нижнекамск

В данной статье предоставлен анализ процесса адаптации молодого преподавателя в условиях среднего профессионального образования.

В любой сфере профессиональная адаптация имеет огромную значимость. Ведь именно профессиональная адаптация педагога показывает уровень его мастерства, влияние педагога на личность студентов среднего профессионального образования.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации молодого педагога определяется тем, что в современной системе образования педагогу предъявляются особые требования, особенно в профессиональном плане. От адаптации зависит то, будет ли педагог в дальнейшем работать в системе образования или нет. А проблема сохранения молодых специалистов так же актуальна, так как именно на них возлагается реализация целей современного образования.

Социально-профессиональная адаптация − процесс включения, приспособления человека к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда. Принято выделять три вида социально-профессиональной адаптации: 1)Психофизиологическая; 2)Социально-психологическая; 3) Профессиональная.

Процесс адаптации у всех протекает сложно и по-разному. Молодой специалист сталкивается с целым рядом противоречий между основными субъектами образовательного процесса; между содержанием и уровнем подготовки в ВУЗе и между ограниченными временными возможностями и рабочей нагрузкой. Возникают такие затруднения как: неспособность осознания и понимания психологического положения студентов; сложности в управлении отношений в процессе проведения занятий; сложности в процессе речевых и разговорных отношений; сложности в управлении своим душевным состоянием [1, 76]. В процессе социально-профессиональной адаптации ему приходится осваивать одновременно несколько ролей: преподавателя, воспитателя, подчиненного, коллеги и везде надо показать профессиональную компетентность и умения. С этими трудностями столкнулась и я: сложно было делать рабочие программы и календарно-тематические планы.

Кроме видов социально-профессиональной адаптации выделяют и фазы профессионального развития молодого педагога: предпрофессиональная фаза (период первоначального обучения в ВУЗе или колледже), предварительная фаза (первый год работы), фаза вхождения в профессию (второй год работы) [3,244]. Вхождение в профессию молодой педагог может облегчить своей же активностью. Чем быстрее он найдет общий язык и наладит отношения с другими преподавателями, активнее будет принимать участие в жизни колледжа, тем легче пройдет адаптация. Исходя из этого, хочу немного поделиться с тем, как прошел процесс адаптации у меня. Здесь меня приняли очень тепло, не было никаких «косых» взглядов со стороны педагогов, а наоборот, все давали советы, всячески помогали. А что касается студентов, то они смотрели на меня с вызовом, всегда задавали вопросы, спрашивали переводы слов, якобы проверяя меня. Почти в каждой группе говорили одни и те же слова: «Да Вы от нас уйдете, Вы знаете сколько учителей от нас отказались, Вы у нас уже третий преподаватель…» и т.п. Исходя из этих слов, можно было определить, что с одной стороны, студенты хотят чтобы я ушла, а с другой - просят меня остаться.

Еще одна вещь, которая меня удивила, это то, что студенты не воспринимают, когда к ним обращаешься на «Вы». Как мне показалось, это у них вызывает какую-то тревожность. По их мнению, так обращаются только к людям старшего возраста. Один студент так и сказал мне: «Вы почему ко мне обращаетесь на «Вы», я же ваш студент, я что, старый что ли?!». После этого случая я объяснила, что так общаются взрослые и воспитанные люди, которые уважают друг друга, они начали воспринимать это нормально.

Следует отметить, что студенты профессиональных образовательных учреждений отличаются от школьников тем, что у них другая цель. Если школьники хотят получать хорошие оценки, то студенты хотят получить профессию, им главное не оценки, не общеобразовательные предметы, а как они усвоят азы профессии, которую они выбрали. Так как я проходила практику в школе, а работаю в колледже, я заметила эту разницу сразу. Я

старалась им донести, что английский им понадобится в будущем, но они не соглашались со мной, и говорили: «Зачем сварщику (автомеханику и т.п.) нужен английский язык?!». Поэтому возникали и некоторые проблемы в процессе обучения.

Еще один пункт, который я хочу отметить в своей статье, то, что в СПО есть мастера производственного обучения. По моему мнению, мастера помогают развивать у молодого специалиста необходимые навыки и умения ведения педагогической деятельности, знания в области предметной специализации и методики преподавания. Я, в свою очередь, тоже получила огромную помощь со стороны мастеров нашего колледжа. У них много опыта, они всегда подскажут, что правильно, а что нет, если будут ошибки, то исправят. Конечно же, помогали мне не только мастера, но и весь коллектив колледжа, начиная с секретаря и заканчивая директором. Я чувствовала себя нужной и никогда не испытывала чувства отчужденности.

Завершая статью, надо отметить, что в полной мере молодой педагог сможет адаптироваться только на практике. Конечно же, опыт наберется со временем, и ему придется не раз сталкиваться с разными трудностями. И в связи с этим, нахождение и раскрытие основных сложностей имеет огромное значение как для молодых, так и для начинающих педагогов. Ведь умение находить свои ошибки дает им возможность для профессионального и личностного роста.

Список использованных источников

1. Данилов С. В., Шустова Л. П. Профессионально-личностные затруднения будущих и молодых педагогов: опыт сравнительного исследования // Поволжский педагогический поиск. 2018. № 2 (24). С. 75–80

2. Кантеева А.Р. Комплексный процесс адаптации молодых специалистов в профессиональную среду организации // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. Т. 2. № 2 (18). С. 58-61

Интеграция образовательного процесса в рамках проведения методических декад иностранных языков и начальной школы.

Ким Н.М., учитель английского языка высш.кв.категории,
Орел Т.А., учитель начальных классов высш.кв.категории,
МБОУ «Камскополянская СОШ №2 с углубленным изучением отдельных предметов» НМР РТ

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики и основная задача системы образования. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Педагог-наставник должен воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Именно поэтому организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого образовательного учреждения.

Практическая часть методической работы наставничества в нашей школе включает проведение и взаимопосещение открытых уроков и мероприятий, проведение круглых столов, педагогических диспутов и т.д.

Один из видов работы наших методических объединений – интеграция образовательной деятельности между НОО и ООО, что отмечено в ФГОС о преемственности между начальной школой и средним звеном. На протяжении нескольких лет планирование и проведение методических недель начальной школы и иностранных языков совпадают по срокам проведения. Остановимся более подробно на работе методических объединений этого учебного года. Некоторые темы планирования настолько перекликаются, что дополняют и развивают творческий потенциал обучающихся.

На основании плана учебно-воспитательной работы школы на 2019-20 учебный год с 10.02.2019 по 20.02.2020 года прошел методический месячник предметов гуманитарного цикла, в котором активное участие приняли все учителя методических объединений иностранных языков и начальных классов. Важно то, что во всех проводимых уроках и мероприятиях активное участие приняли молодые преподаватели нашего образовательного учреждения.

Учителя создают ситуации для групповой и индивидуальной работы, применяют разнообразные приёмы организации деятельности учащихся на уроках. В основе построения уроков лежит технология проектного обучения. Детям были предложены задания для создания мини- проекта. Данный вид работы направлен на развитие коммуникативных навыков. Уроки проведены с использованием мультимедиа и в соответствии с требованиями ФГОС.

Массовая работа является важной во внеклассовой деятельности школьников благодаря её познавательному, практическому и воспитательному значению.

Таблица 1.

Внеклассные мероприятия.

Название конкурса (МО ин.яз.)	Параллель
Конкурс на лучшее прочтение стихотворений наизусть «Выходной в кругу семьи»	3 классы
	4 классы
Конкурс валентинок	5 классы
	6 классы
Конкурс плакатов «Семья и праздники»	7 классы
	8 классы
Конкурс кроссвордов «День св.Валентина»	9 классы
Конкурс плакатов «Love is…»	10, 11 классы
Название конкурса (МО начальных классов)	Параллель
Виртуальная экскурсия по культурному наследию РФ и РТ и стран мира (театр, музеи, галереи и т.д.)	1-2 классы 3-4 классы
Конкурс - фотоколлаж класса о семье «Я люблю свою семью»	1-4 классы

Из лучших работ учеников была организована выставка.

Кроме того, учащиеся 4 классов продемонстрировали защиту проектов на английском языке «Как я праздную свой день рождения».

Мы как педагоги-наставники активно принимаем участие в проведении предметных декад, проводим открытые уроки и мероприятия для молодых учителей, участвуем в составлении выставок, в конкурсах. Проводим круглый стол, мастер- классы, педагогические диспуты, ярмарки педагогических идей, где делимся своим опытом с коллегами. В течение всего учебного года мы в постоянном тесном творческом сотрудничестве с молодыми учителями. Посещаем их уроки и мероприятия. Они же в свою очередь перенимают опыт по составлению планов урока, помогают в совместных мероприятиях.

Таким образом, важным условием достижения качества является обеспечение непрерывности образования. Мы считаем, что основным средством обеспечения непрерывности является преемственность и интеграция между всеми звеньями образования. Процесс преемственности обучения рассматривается как педагогическая система, которая содержит в себе следующие основные компоненты: содержательный, методический, организационный и компонент развития личности. Интеграция в образовательном процессе НОО и ООО призваны научить ребенка с первых шагов обучения представлять мир как единое целое, в котором все элементы взаимосвязаны. При этом наставничество играет огромную роль в организации преемственности и интеграции образовательного процесса.

Список использованных источников

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. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям/ Н.Э.Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009. - 76с

Развитие навыков самостоятельной работы студентов на уроках путем дифференцированного подхода.

Кириллова Л.М., преподаватель специальных дисциплин,
ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж», п.г.т. Алексеевское

Все мы при планировании и проведении своих уроков помним, что учащиеся имеют разные способности, возможности, одни материал усваивают с трудом, другие усваивают сразу. Каждый из нас понимает, какая это страшная опасность безделье за партой - это развращает, калечит, мешает проведению полноценного урока, с его целями, задачами.

Когда учащиеся занимаются с охотой, то дело идет несравненно легче, успешнее, чем при занятиях по необходимости, из-под палки. Поэтому очень важно научить и прививать умение самостоятельно выполнять работу, самостоятельно пополнять свои знания нужно только умело руководить самостоятельным трудом учащихся, направлять этот труд.

Для наших учащихся это тем более необходимо, поэтому что еще нередки случаи, когда у учащихся, пришедших к нам, отсутствуют элементарные навыки не только самостоятельного умственного труда, но и вообще понятие труда на уроке, тем более самостоятельной работы на уроке. Поэтому очень важно продуманно, целенаправленно с учетом индивидуальных особенностей проводить самостоятельные работы.

Умелое проведение самостоятельных работ дает возможность каждому учащемуся принимать активное, но вполне посильное для него участие, анализировать и оценивать выполненную работу.

Усвоение изучаемых тем возможно тогда, когда учащийся активно действовал с учебным материалом, с предложением ему алгоритмом решения, пробовал самостоятельно применять соответствующие знания. В процессе самостоятельного применения знаний не только раскрываются способности и возможности учащихся, не замеченные, но и вырабатываются приемы мыслительной работы, создаются предпосылки мыслить самостоятельно.

Поэтому необходимо изыскивать пути и способы одновременной работы со всей группой и с отдельными учащимися. Индивидуальный подход в проведении самостоятельных работ предусматривает использование соответствующих дидактических материалов, схем, карточек-заданий, карточек с текстами получаемой информации, портфелей (о которых я поясню далее).

Виды самостоятельных работ могут быть различны, такая работа особенно важна при закреплении учащимися нового материала, когда происходит усвоение нового, а также при повторении пройденного.

Варианты задач для отстающих учащихся можно периодически менять на более доступные, чтобы учащиеся имели возможность пробовать свои силы.

Имея 4 варианта работы и применяя с указанием или без указаний, преподаватель может создать восемь групп учащихся, каждая из которых работает по своей индивидуальной программе. Кроме того, он может предлагать дополнительные задачи из других вариантов. Самостоятельная работа дается каждому обучающемуся на отдельные карточки. Использование различных видов самостоятельных работ — это возможность преподавателя привлечь учащихся в такие условия, чтобы, работая на уроках ежедневно, они получали удовлетворение от результатов своей работы. Умелое и рациональное использование различных видов самостоятельных работ на различных этапах уроках позволяет добиться успешного овладения изучаемого материала.

На своих уроках я веду самоконтроль учащихся таким образом. Учащиеся создают портфель по предмету, о котором говорилось ранее, а в конце года сдают года мне творческую работу в виде этого портфеля (файловой папки).

Этот портфель начинают заполнять в начале года, а в конце года получается целый отчет. Но с условием, что только:

Предметник в этой группе может задать такую работу и в ней учащиеся пишут содержание

1. Мои достижения

2.Визитная карточка ученика

3.Задачи на год, что должен знать и уметь из программы в доступной форме (это тесты, рефераты, контрольные работы, таблицы, схемы, структуры)

Для этого они делят лист на 2 части

Я знаю	Что умею
Я знаю, что такое менеджмент	Его применения

Но такой тип самоконтроля можно брать за основу только по одному предмету (например - как проходит аттестация у преподавателей предметников)

Список использованных источников

1. Ананьина Н.В. Организация самостоятельной работы студентов в условиях реализации ФГОС //Образование. Карьера. Общество. – 2013-2014. №4-1(40). -С.51-55

2. Гареев Р.А. Организация образовательного процесса и внеучебной работы: концепция и перспективы //Среднее профессиональное образование. – 2009. № 5. – С.18-26.

3. Колеватова Т.А. Самостоятельная работа студентов при изучении специальных дисциплин /Т.А.Колеватова, преподаватель Орлово-Вятского сельскохозяйственного колледжа //Среднее профессиональное образование. Приложение. -2009. - №8. – С.18-26.

Психологическое сопровождение молодых педагогов.

Лисюкова Галина Владимировна, педагог - психолог
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

Современное образование остро нуждается в молодых, активных, творческих педагогах, и специализированные вузы ежегодно выпускают сотни дипломированных учителей. Но немногие из них приходят в колледж, справляются с периодом начального профессионального становления и, как следствие, происходит неоправданный отток молодых специалистов, не нашедших себя в выбранной профессии, с одной стороны, и «старение» педагогических коллективов - с другой.

В течение первых пяти лет деятельности молодой специалист приобретает начальный практический педагогический опыт, осваивает профессиональные навыки педагогической деятельности, которая имеет ряд характерных особенностей:

- не допускает скидок на недостаточную квалификацию: высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;

- педагог не имеет возможности приостановить педагогический процесс, отсрочить его для того, чтобы, например, получить методическую или психологическую консультацию;

- в связи с большой изменчивостью образовательной среды, наличием в ней большого числа трудно прогнозируемых неопределенных ситуаций в деятельности педагога не бывает повторений, требующих типичных моделей поведения;

- педагогическая деятельность требует зачастую мгновенной, но профессионально выверенной реакции;

- отсроченность окончательных результатов педагогической деятельности, высокая цена допущенных ошибок и др.

Учитывая специфику профессиональной деятельности учителя и основываясь на исследованиях отечественных авторов, к основным причинам профессиональной дезадаптации молодых специалистов можно отнести:

- противоречия между представлениями о работе и действительностью (Н.А. Аминов, Л.И.Васина, Э.Ф. Зеер, С.С.Сергеев, В.А.Сластенин);

- разногласия с администрацией (Л.И. Васина, С.С. Сергеев, П.С. Федорова);

- повышенное эмоциональное напряжение (В.Т. Ащепков, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер);

- недостатки в системе психолого-педагогической подготовки начинающих педагогов (Н.А. Аминов, Л.И. Васина, С.С. Сергеев, В.А. Сластенин).

В связи с вышесказанным, с первых дней вступления в трудовую деятельность перед каждым молодым специалистом встает ряд взаимообусловленных задач:

- найти оптимальные варианты взаимодействия со всеми участниками учебного процесса - учащимися, коллегами, администрацией образовательной организации, родителями студентов;

- умело применять знания и практические навыки, полученные в педагогическом учебном заведении;

- перестроить студенческий стереотип поведения в соответствии с ценностями и нормами культуры колледжа, условиями труда, приспособиться к новому ритму, режиму и приоритетам новой деятельности;

- наблюдая за «чужим» поведением, оценить соответствие собственных характерологических особенностей и способностей требованиям нового социального окружения, профессиональной деятельности и при необходимости постараться скорректировать свое поведение.

Последовательное решение перечисленных задач является необходимым условием для последующей благоприятной социально-профессиональной адаптации педагога.

Однако в тех образовательных организациях, где целенаправленная работа по закреплению, сопровождению молодых специалистов не является приоритетным направлением кадровой политики, начинающий педагог остается один на один со своими противоречиями и проблемами.

В нашем образовательном учреждении большое значение имеет психолого-педагогическая работа с молодыми специалистами, которая ведется по нескольким направлениям: диагностическому, просветительскому, корекционно-развивающему и консультативному.

Результаты диагностики (анкетирование, психологическое тестирование) позволяют выстроить адресную модель сопровождения с учетом актуальных потребностей и индивидуально – психологических особенностей молодого специалиста, определяют содержание работы психолога с начинающим учителем. Так в ходе анкетирования определены основные проблемы психологического характера: недостаточный уровень знаний возрастной психологии, неумение мотивировать обучающихся на уроке, выстраивать взаимодействие с родителями студентов, урегулировать конфликтные ситуации и т.д.

Диагностика эмоционального состояния молодых педагогов показала, что уже на первом году работы в психологическом состоянии входящих в профессию учителей присутствуют такие симптомы, как: переживание психотравмирующих обстоятельств, тревога и депрессия, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоциональный дефицит, личностная отстраненность – практически весь спектр симптомов эмоционального выгорания, что подчеркивает его главную функцию– адаптационную, помогающую организму приспособиться к стрессогенными для него условиям.

В целях коррекции эмоционального состояния молодых специалистов, повышения психологической грамотности работа ведется в различных формах в рамках консультационного, коррекционно-развивающего и просветительского направлений:

- проводятся индивидуальные и групповые тематические консультации;

- практико-ориентированные семинары и мастер-классы (психологические аспекты формирования универсальных учебных действий, профилактика эмоционального выгорания, формирование учебной мотивации, развитие навыков саморегуляции и релаксации, разрешение конфликтов и т.д.).

Значительный эффект приносят тренинговые занятия, которые направлены выявление и коррекцию внутренней мотивации, дестабилизацию стереотипных представлений о себе и мотивах своего поведения; осознанию каждым молодым учителем трудностей социально-профессиональной адаптации своей профессионально-педагогической позиции;

- переосмысление представлений о себе на основе обратной связи, расширение сферы осознаваемого в понимании поступков другого;

- проектирование и конструирование каждым участником группы эффективных средств общения (эмпатическое понимание, умение давать обратную связь и т. п.);

- отработку индивидуальных стратегий и тактик эффективного педагогического общения и т.д.

Результатом психологического сопровождения учителя является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала, поддержание адекватной самооценки, повышение эффективности педагогической деятельности и, что важно на этапе вхождения в профессию, удовлетворенность трудом, которую отмечают молодые педагоги колледжа.

Целенаправленная работа педагога – психолога приносит первые результаты: наши юные учителя растут в профессиональном плане, активно участвуют сами в профессиональных и творческих конкурсах, становятся победителями и лауреатами на районном, городском и всероссийском уровнях. И, наверное, главное – они понимают, что не в одиночку делают свои первые шаги в профессии.

Дифференцированный подход к обучению как средство формирования положительного отношения к учёбе.

Матвеева Е. Н., преподаватель общеобразовательного цикла (математика),
ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж», п.г.т. Алексеевское

Вот что написал журналист Ю. Рост: «Господи, каким только мусором не забивали нам голову учителя! Что, какая часть из того, чем мучили нас и чем мучают теперь наших детей, сгодилось нам в жизни для дела, любви, радости?» Всем ли математика важна? Всем ли интересна? Мне не один раз доводилось выслушивать от обучающихся этот вопрос - а зачем? И даже не надо было выслушивать - его можно было видеть в тоскливых глазах. Действительно, многие никогда не будут использовать математику в своей деятельности. Но с другой стороны в учебных группах всегда есть обучающиеся, которые хотели бы изучать математику глубже, планируя продолжить обучение в высших учебных заведениях. Кроме этого общеобразовательные программы по профессиям и специальностям предусматривают изучение математики. Как же и заинтересовать и учить математики? Невозможно воздействовать на появление и развитие интереса к математике, если затух собственный интерес к ней. Пожилая учительница из кинофильма «Доживём до понедельника» говорит: Им отдаёшь целиком самого себя, а они…

-Дело не в этом, - отвечает главный герой фильма.

-А есть ли у нас что отдать…

Вот с таким вопросом я и иду на каждый урок. Существует много педагогических технологий в преподавании предмета. И в сложившихся условиях я выбрала технологию дифференцированного подхода.

- дифференциация обучения – это способ увлечь обучающихся вперед по пути знаний, а не отсекать и не бросать отстающих. Дифференцированные задания разрабатываю в таком количестве и такой трудности, чтобы обеспечить оптимальную занятость обучающихся на уроке. Охватить основной учебный

материал, обязательный для всех обучающихся и материал, расширяющий и углубляющий их теоретические знания, совершенствующий навыки и умения.

- выполняя контрольные или самостоятельные работы сообщаю обучающимся контролируемые результаты обучения и критерии выставления оценки.

-дифференцированный подход предусматривает использование соответствующих дидактических материалов и систему дифференцированных заданий. Работать на «понимание» интересно, а именно данная технология отвечает этому принципу. Такая работа с обучающимися, раскрывает перед ним « человеческое лицо» математики. Творить, выдумывать и пробовать, как говорил поэт, нужно не только в науке.

-считаю, что на каждом уроке можно организовать такую математическую деятельность, в которой они вынуждены творить, быть может, не замечая этого.

В одном из высказываний А. Эйнштейна есть такое: «…радость видеть и понимать…» В этих словах слилось воедино чувство, эмоция и разум- всё то, что даёт человеку возможность открывать: подрастающему поколению -мир и нас, а нам -их.

Роль научно-исследовательской деятельности в формировании читательской культуры студентов на уроках литературы.

Никошина Н.И., преподаватель русского языка и литературы,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

На современном этапе развития профессионального образования особое внимание уделяется организации научно-исследовательской деятельности и методу проектов. Это связано с тем, что цель образовательного процесса – не только интеллектуальное и нравственное развитие студента, но и формирование у него критического и творческого мышления, умения работать

с информацией. Итогом такого обучения должна стать саморазвивающаяся, саморегулирующаяся личность с гибкими осознанными знаниями.

Для теоретического обоснования специфики исследовательской деятельности и связанного с ней метода проектов обратимся к пониманию обозначенных терминов в трудах по педагогике, педагогическим технологиям и

методике преподавания. А. И. Савенков рассматривает исследовательскую деятельность как особый вид интеллектуально-творческой деятельности, порождаемой в результате функционирования механизмов поисковой активности и строящейся на базе исследовательского поведения [3, с. 85]. Н. Ю. Пахомова, Н. В. Дмитриева, И. В. Денисова определяют проект как средство «вооружения обучающихся универсальным умением решения самых разных проблем, в том числе и образовательных» [4, с. 9]. А. В. Леонтович под методом проекта понимает «…способ эффективного выстраивания какого-либо типа деятельности» [1, с. 6]. Отметим, что в педагогической практике понятие проектной деятельности часто используется как синоним метода проекта. Однако важно понимать, что оно является более широким. Так, М. В. Матяш определяет проектную деятельность обучающихся как форму их учебно-познавательной активности, которая является средством развития личности самого студента. Проектная деятельность обучающихся имеет и собственные качественные особенности, включающие в себя отличия в мотивации, целях деятельности, ее результатах и др., которые, прежде всего, обусловлены ее видовыми свойствами как определенного типа учебной деятельности, а не деятельности трудовой, социально-значимой, имеющей общественно-ценный продукт [2, с. 74]. Следовательно, метод проектов является одним из множества методов организации исследовательской деятельности.

Преподаватель, как руководитель проекта должен принять и следовать следующим принципам:

1) педагог заявляет общий замысел, создает положительный мотивационный настрой; обучающиеся обсуждают, предлагают собственные идеи, соглашаются или не соглашаются;

2) определяются тема и цели проекта, формулируются задачи, вырабатывается план действий, устанавливаются критерии оценки результата и процесса, согласовываются способы совместной деятельности сначала с максимальной помощью преподавателя, позднее с нарастанием самостоятельности студента;

3) обучающиеся собирают материал, работают с литературой и другими источниками, непосредственно выполняют проект; учитель наблюдает, координирует, поддерживает, сам является информационным источником;

4) студенты представляют и защищают проект, участвуют в коллективном обсуждении и содержательной оценке результатов и процесса работы, осуществляют устную или письменную самооценку, педагог выступает участником коллективной оценочной деятельности.

Применение проектной деятельности может вписаться в содержание обучения через выполнение различных типов проектов.

Проектная деятельность в литературе – это всегда интегративный вид деятельности, синтезирующий в себе элементы познавательной, ценностно-ориентационной, творческой, преобразовательной и коммуникативной деятельности, позволяющий творчески воспринимать действительность, формировать навыки самообразования, интерес к изучаемому литературному материалу. Проект по литературе выполняется по общепринятым правилам и законам учебного проектирования, но отличается «литературный» проект от проектов по другим предметам прежде всего своей культурно-эстетической значимостью для его создателя. На уроках литературы в Нижнекамском индустриальном техникуме студенты, обучающиеся по специальности «Лаборант ФМИ», выполнили проект по теме «Создание буктрейлеров как способ активизации читательского интереса и формирования универсальных учебных действий студентов в рамках организации проектной деятельности», который защищали на Республиканском конкурсе проектов «Созидаем будущее», в г. Мамадыш.

Данный проект был коллективным, а, следовательно, требовал систематизации и дифференциации работы деятельности студентов, которые были поделены на три группы, и, тем не менее, находились в тесной взаимосвязи. Первая группа (исследователи) занималась изучением критической литературы по теме проекта, подбирала примеры, указывающие на художественные и музыкальные параллели. Помощь в построении ориентировочной схемы действия, подборе критической литературы оказывал преподаватель. Вторая группа (литераторы) изучала произведения М. Шолохова, М. Булгакова и других писателей и подбирала отрывки их художественных текстов, содержащих литературные и музыкальные реминисценции. Третья группа (искусствоведы) делала подборку иллюстративного материала о жизни и творчестве писателей. Результатом работы на последнем этапе стало создание буктрейлера, защита проекта.

Список использованных источников

1. Леонтович, А. В. Разговор об исследовательской деятельности: публицистические статьи и заметки / под ред. А. С. Обухова. – М. : Журнал «Исследовательская работа школьников», 2006. – С. 5-57.

2. Матяш, М. В. Психология проектной деятельности :дис. … д-ра псих. наук /Наталья Викторовна Матяш. – Брянск, 2000. – 385 с.

3. Савенков, А. И. Исследовательское обучение и проектирование в современном образовании / А. И. Савенков // Школьные технологии. – 2004. – № 4. – С. 82-94.

4. Пахомова, Н. Ю. Учебное проектирование : методическое пособие /Мос. ин-т открыт. образования ;– 2-е изд., испр. – М. :Информац. центр, 2010. – 35 с.

Методическое сопровождение педагога в СПО как условие его профессионального становления.

Пенькова Е.И., методист,
ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности студентов, используя достижения современной педагогики.

Современным образовательным организациям нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Практика работы с молодыми преподавателями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого преподавателя может протекать длительное время. Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, из-за отсутствия необходимого опыта. Новое место работы… Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат которой ожидают преподаватели-коллеги, студенты, их родители, работодатели. Методическое сопровождение – это возможность решать задачи адаптации молодых специалистов, начинающих преподавателей и мастеров.

Методическое сопровождение — это специально организованное планомерное, систематическое взаимодействие, направленное на оказание помощи молодому специалисту в выборе решения задач и типовых проблем, возникающих в педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта[4.с.44].

В основную часть методического обеспечения педагога необходимо включить две идеи:

– методическое сопровождение педагога в период профессионального становления;

– создание эффективной среды профессионального развития.

Работу с молодыми педагогами мы начинаем со знакомства с традициями колледжа, особенностями учебного процесса, Уставом колледжа, правами и обязанностями и т.д. На начальном этапе методическая служба ежедневно дает советы начинающим специалистам.

Далее – это этап обучения педагога в процессе его работы. В этот период методист колледжа, председатели цикловых комиссий, наставники посещают занятия и внеклассные мероприятия молодого специалиста. Сначала анализируется один урок, а затем их система, и на основе текущего понимания работы начинающего учителя для него разрабатываются специальные рекомендации, корректирующие его профессиональную деятельность. Таким образом, осуществляется обеспечение индивидуального роста преподавателя с учетом его личностных качеств, уровня развития, педагогических данных [5, с.56].

Хороший учитель должен любить свое дело, любить детей, именно это стремление поможет справиться с трудностями, которые встречаем в начале своей трудовой деятельности. Большой вклад в становление молодого учителя вносят опытные педагоги, которые помогают примерами и советами. Немаловажное значение имеют открытые уроки, которые необходимо посещать у опытных педагогов и проводить самой. Анализируя свои уроки с педагогами — мастерами и администрацией школы, получаешь советы, рекомендации по методике преподавания и самообразованию. Учитель профессионально совершенствуется в процессе общения и контактов с коллегами [3, с.196].

Цель методического сопровождения для молодого педагога должна включать создание условий для актуализации и реализации способности педагога к осознанному и проектируемому профессиональному и личностному саморазвитию, готовности к инновациям, созданию индивидуальных систем: педагогической, воспитательной, дидактической.

Приведём часть плана работы с начинающим специалистом.

Сентябрь

1.Знакомство молодого специалиста с традициями колледжа, правилами внутреннего распорядка, Уставом.

2.Закрепление наставников.

3.Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.

4. Изучение нормативной правовой документации.

5.Консультирование и помощь в составлении рабочих программ, методических пособий.

6.Составление плана — конспекта урока.

7.Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов факультативных и кружковых занятий.

8.Посещение уроков у молодого специалиста.

По вышеперечисленному плану работы с начинающим специалистом, собирается портфолио. Данное портфолио собирается, пополняется и структуризируется следующими материалами: собственные разработки уроков и дидактических материалов; дипломы и сертификаты участия в различных конкурсах и мероприятиях; собственная копилка разработанных программ дополнительного образования; свидетельства о прохождении разнообразных педагогических курсов. Портфолио для начинающего специалиста соответствует структуре заключения для аттестации педагога на первую квалификационную категорию, которую можно проходить через 3 года[6,с.14].

Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению. Эффективность методического сопровождения позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, повышать их профессиональную компетентность.

Список использованных источников

1. Ащепкова А. Т. Профессиональная адаптация преподавателя// Высшее образование в России. — 2014. — № 4. — С. 67–72.

2. Бутришович М. З. Профессиональное становление учителя // Народное образование. — 2015. — № 5. — С. 54–67.

3. Дебрянская А. А. Психолого-педагогические проблемы деятельности молодого учителя. — Л.: Знание, 2015. — С. 192–198.

4. Пляцковский М. М. Активные методы обучения в методической работе.- М.,2013.-С.44.

5. Шадрина Т. В. Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности. — М., 2014. — С. 54–56.

6. Щебенькова М. В. Методическая работа учителей начальных классов. — М.: Просвещение, 2014. — С. 11–15.

Оптимальные условия для самореализации личности, её профессиональной и социальной адаптации.

Петелина О.П., мастер п/о

ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань

На современном этапе развития среднего профессионального образования довольно остро стоит вопрос мотивации студентов к обучению, привитие и укрепление интереса учащихся к выбранной специальности.

Стимулирование работы студента - это особый, сложный вопрос, связанный с развитием мотивов учения. Психологами доказано, что соотношение мотива и цели образует смысл учения. Если цели самостоятельной работы соотнесены с мотивами студентов, то она приобретает для них личностный смысл. Знание и учет основных мотивов - одно из основных условий обеспечения успешности самостоятельной работы студентов.

Одним из главных средств решения вышеуказанной проблемы является организация конкурсов различного уровня: внутри организации, в области, в стране.

Как известно, конкурс – это соревнование, соискательство нескольких лиц в различных областях с целью выявить наиболее выдающегося конкурсанта на победу.

Активное внедрение в образовательный процесс комплексного подхода, создание условий для формирования у студентов опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и других проблем, составляют основу подготовки студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства. Конкурентоспособный специалист - это не только компетентный и высокопрофессиональный работник, а прежде всего личность, обладающая навыками нестандартного, гибкого мышления, готовая к постоянному профессиональному росту, способная к самоорганизации, самосовершенствованию. Конкурсы способствуют формированию опыта творческой деятельности студентов, создают оптимальные условия для самореализации личности, её профессиональной и социальной адаптации.

Регламент «Worldskills» и «Abilympics» предусматривает использование конкретных моделей оборудования и программного обеспечения, позволяющего получить деталь, максимально приближенную к заданию. К сожалению, далеко не все учебные заведения имеют возможность приобретать дорогостоящее оборудование, отвечающее требованиям чемпионатов.

В такой ситуации на первый план выступает самостоятельная подготовка студентов к профессиональным конкурсам.

Подготовка проходит в несколько этапов: Первый этап – выявление наиболее профессионально подготовленных студентов 2,3 курса, составление графика подготовки. Второй этап – организационно-подготовительный – связан непосредственно с изучением конкурсных заданий прошлых чемпионатов. К этому этапу привлекаются опытные специалисты из числа выпускников

техникума. Студент при подготовке к конкурсам должен уметь самостоятельно искать недостающую информацию, уметь работать с научной и нормативно-технической литературой при выполнении «новых» для него задач, для чего он будет анализировать свою работу, и получать, наряду с усвоенными знаниями в конкретной ситуации, бесценный опыт. Третий этап – конкурсный. На этом этапе участники должны максимально показать все свои умения и навыки. Огромное влияние оказывает на конкурсанта давление груза ответственности – защитить честь техникума, где проигрыш, поражение является не только личным, но и проигрышем учебного заведения.

Целью профессионального конкурса является содействие развитию профессиональной инклюзии обучающихся выпускников и молодых специалистов с инвалидностью на рынке труда.

Исходя из данной цели ставятся задачи:

-развитие профессионального мастерства студентов с инвалидностью; -стимулирование выпускников и молодых специалистов с инвалидностью к дальнейшему профессиональному и личностному росту;

-создание системы профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к профессиональному образованию через конкурсы профессионального мастерства;

-выявление и поддержка талантливых детей и молодежи из числа людей с инвалидностью;

-содействие трудоустройству выпускников и молодых специалистов с инвалидностью;

-формирование экспертного сообщества по профессиональному образованию и трудоустройству людей с инвалидностью;

-содействие признанию навыков, достоинств и способностей инвалидов, а также их вклада на рабочем месте и на рынке труда.

Реализация программы профессионального конкурса предусматривает координацию и совокупность усилий всех структурных подразделений

техникума, участников образовательного процесса, родителей, работодателей, социальных партнеров.

Практическая значимость программы подготовки к профессиональному конкурсу заключается в том, что она внедряется в образовательный процесс путем определения преподавателем круга задач актуализации образовательной программы обучения с учетом программы опережающей подготовки студентов для участия в конкурсах.

Техникум сотрудничает со многими организациями и предприятиями города. Наш постоянный спонсор – АО «Департамент продовольствия и социального питания г. Казани», – выделяет средства для приобретения материалов для подготовки к конкурсу и призы участникам, и победителям.

Программа подготовки к профессиональному конкурсу включает в себя следующие этапы:

1 этап: определение состава участников профессионального конкурса.

Согласно регламенту Чемпионата, с 2018 года, участники соревнований делятся на категорию «Специалисты» – физические лица с инвалидностью, выпускники профессиональных образовательных организаций и учебно-методических центров, в том числе общественных организаций инвалидов, с момента освоения образовательной профессиональной программы которых прошло не более 5 лет.

«Студенты» – физические лица с инвалидностью, обучающиеся по программам профессионального обучения, программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (профессиям среднего профессионального образования), высшего образования.

В 2019 году для увеличения числа участников было принято решение провести Региональный этап в обеих категориях. Набор категории «Специалисты» затруднений не вызывал. В категории «Студенты» в техникуме в настоящее время обучаются 8слабослышащих студентов. В техникуме обучаются дети-инвалиды и дети с ОВЗ окончившие коррекционные школы с ментальными нарушениями здоровья Республики Татарстан и РФ. Ребята

обучаются по специальностям «Повар», «Садовник», «Швея» Которые принимают активное участие в конкурсах «Абилимпикс» и других региональных конкурсах. Мы имеем хороший потенциал для стимулирования детей с ментальными нарушениями, социализацию детей, повышения уровня их подготовки по рабочим профессиям.

2 этап: составление содержательной части подготовки - для этого создан тематический план Программы для подготовки к Чемпионату, где указываются необходимые знания и умения участников Чемпионата и дисциплина по ФГОС, где изучаются эти умения.

3 этап: определение кандидатур тренеров-преподавателей.

Кандидатуры преподавателей подбираются из числа преподавателей техникума и работников предприятий города и республики. К подготовке студентов к Чемпионату привлечены участники прошлых лет.

4 этап: составление графика тренировочных занятий.

График составляется с учетом расписания занятий участников в категории «Студенты». Для тренировок участников в категории «Специалисты» выделяются субботы сентября – октября.

5 этап: Проведение внутреннего конкурса.

6 этап: Определение состава экспертов.

7 этап: Проведение Регионального этапа Национального Чемпионата «Абилимпикс».

Подготовка к проведению очередного чемпионата начинается с выхода приказа Министерства образования республики Татарстан. Определяются площадки проведения конкурса, срок проведения и уточняется список компетенций, по которым будут проходить соревнования.

Программа проведения Регионального этапа Национального Чемпионата разрабатывается на заседании рабочей группы. Для гостей организована выставка работ, мастер – классы по номинациям, экскурсии по колледжу и городу. Большую помощь в проведении конкурса оказали «Волонтеры», которые прошли специальную подготовку для работы с особыми людьми.

Расширению аудитории участников и гостей конкурса во многом способствуют средства массовой информации. До начала чемпионата публикуются статьи, выходят информационные сообщения по ТВ. Прохождение самого конкурса транслируется онлайн, что позволяет заинтересованным людям наблюдать за соревнованиями, не выходя из дома.

В ходе проведения чемпионата участники получают подробную информацию об организации Чемпионата и конкурсном задании, и его оценке на русском языке и татарском языке.

В Региональном этапе 2019 года в качестве наблюдателей принимали участие 2 студента с нарушением слуха 2 курса. «Старшие» участники с удовольствием показывали свои навыки, демонстрировали умения, делились опытом участия в конкурсах. Такое наставничество во многом способствует сплочению разных возрастных категорий и более глубокому освоению будущей специальности.

Участие в конкурсах и достигнутые успехи играют большую роль в процессе трудоустройства молодых людей с инвалидностью и ОВЗ.

На мой взгляд, подготовка наших студентов к конкурсам и олимпиадам способствует повышению их профессионализма и квалификации, это повышает их конкурентоспособность на рынке труда после окончания техникума и частично решает проблему будущего трудоустройства.

Список использованных источников

1. Конвенция ООН о правах инвалидов, принятая резолюцией 61/106 Генеральной. Ассамблеи от 13 декабря 2006 года;

2. Федеральный закон "О ратификации Конвенции о правах инвалидов" от 03.05.2012 N 46-ФЗ;

4. Письмо от 18.03.2014 г. № 06-281 Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса утв. 26.12.2013 г. № 06-2412вн;

Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника.

Сахапова Л.Ф., преподаватель родного языка,
ГАПОУ “Нижнекамский индустриальный техникум”, г. Нижнекамск

Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника:

1. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков

2. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт со своим подопечным.

3. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного

4. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Роли педагогов-наставников:

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

Проводник. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в коллективе, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80 %.

Защитник интересов. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; поможет подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных мероприятиях. Вклад такого наставника составляет 60–80 %.

Кумир. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.

Консультант. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

Контролёр. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой специалист самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций. Вклад такого наставника составляет 10–30 %.

4. Деловая игра «Опыт + молодость = успех» (работа в минигруппах)

• Найди ответ

Уважаемые коллеги! Предлагаем вам ответить на несколько вопросов.

На ответы вам дается три минуты.

! Представлять ответы вашей группы должен педагог, обладающий следующими признаками (черноволосый, не худой, имеющий ребёнка, кошку и собаку)

1. Какого педагога можно считать молодым, а какого – опытным?

2. Кто может стать педагогом – наставником?

3. Распределите по степени значимости для молодого педагога области профессиональной деятельности педагога – наставника:

- организация НОД;

- знание методик и технологий;

- психология общения;

- организация работы с родителями;

- работа над своими личностными качествами;

- взаимодействие с администрацией и коллегами.

4. Перечислите наиболее эффективные условия сотрудничества молодых педагогов и педагогов-наставников:

• Идеал или жизнь (работа с проблемной таблицей)

Уважаемые коллеги! Вам предлагается взглянуть на молодого педагога глазами коллег, родителей и воспитанников.

Молодой педагог глазами

- Коллег

- Родителей

- Воспитанников

Выделите его положительные и отрицательные профессиональные качества с точки зрения всех трёх групп

- Выделите, пожалуйста, общие с позиций всех трёх групп положительные качества молодого педагога:

- Что необходимо сделать, чтобы молодой педагог овладел всеми этими качествами?

! Представить итоги работы группы должен педагог невысокий, с длинными волосами и владеющий собственностью.

• Решение педагогических ситуаций

1. Администрация выбрала для молодого педагога наставника, который не нравится тому своими личными качествами и внешним видом. Что посоветуете молодому педагогу?

2. Педагог – наставник составил расширенный план работы с молодым педагогом, но тот считает, что он и так всё знает, всё умеет. На встречу с наставником не настроен, отговаривается нехваткой времени для общения. Что посоветуете наставнику?

! Мнение вашей группы должен высказать педагог, у которого 47 размер ноги и 50 размер одежды, одетый в брюки.

• Выскажи своё личное мнение

1. Что, на ваш взгляд, является отличительной чертой вашего детского сада?

2. Какие корпоративные ценности существуют в вашем детском саду?

3. Каков, по вашему мнению, ваш личный рейтинг в детском саду? (подчеркнуть)

- высокий

- средний

- низкий

4. Чему вы научились у коллег за прошедший учебный год? Были среди них молодые специалисты?

5. Как вы считаете, может ли молодой воспитатель стать наставником педагога – стажиста?

- Да

- Нет

- Возможно

Таким образом, уважаемые коллеги!

Наставничество как форма взаимодействия педагогов разного профессионального уровня выступает активной и эффективной формой повышения профессионального уровня только в тех случаях, когда:

- эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить хорошего специалиста для работы в образовательном учреждении;

- в основе наставничества – взаимодействие, желание сотрудничать обоих субъектов, взаимный интерес;

- когда педагог-наставник обладает всеми необходимыми качествами для осуществления роли учителя;

- когда в процессе взаимодействия решаются разные аспекты педагогической деятельности (методическая, психологическая и личностная помощь).

Список использованных источников

1. Брызгалова С. И. Исследовательский метод обучения как способ развития учебно-исследовательской деятельности учащихся // Развитие учебно-исследовательской деятельности в системе дополнительного образования детей: Доклады и сообщения. Калининград, 2001. С.10-19.

2.Байбородова, Л.В. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах [Текст]: пособие для учителей общеобразовательной организации / Л. В. Байбородова, Л. Н. Серебренников. - М.: Просвещение, 2013. - 175с.

3. Русских Г. А. Развитие учебно-исследовательской деятельности учащихся / / Дополнительное образование. 2001. № 7-8. С. 3-14.

Реализация идей тьюторства в работе с молодыми педагогами.

Сибгатуллина А.Д.., преподаватель истории,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

В последнее время в педагогической среде все чаще мы слышим понятия «тьютор», «тьюторство», «тьюторское сопровождение». Этимология этого слова (лат. tueor — заботиться, оберегать) связана с понятиями — «защитник», «покровитель», «страж». Тьютор — педагог, который действует по принципу индивидуализации и сопровождает построение своей индивидуальной образовательной программы; педагог-наставник, способный обеспечить социально-педагогическое сопровождение при выборе и прохождении индивидуальных образовательных траекторий. Тьюторство в современном образовании — педагогическая позиция, которая связана со специальным образом организованной системой образования.

Сегодня идеи тьюторского сопровождения приобретают все большую актуальность. Тьюторство как инновационная практика в образовании находит большее применение в учреждениях массового образования. Тем не менее, потребность в тьюторском сопровождении возникает и в системе среднего профессионального образования.

Я являюсь председателем методической цикловой комиссии преподавателей общеобразовательных дисциплин. В текущем учебном году состав нашего МЦК пополнился двумя молодыми педагогами иностранного языка.

В целях оказания практической методической помощи молодым педагогам была создана творческая лаборатория. За молодыми педагогами был закреплен наставник из числа опытных преподавателей МЦК, который разработал план работы по тьюторству над молодыми коллегами.

Возникновение тьюторской позиции в рамках деятельности методической цикловой комиссии продиктовано необходимостью методического

сопровождения молодых педагогов колледжа с целью освоения инновационного опыта и внедрения его в профессиональную деятельность.

В 2019-2020 учебном году лаборатория работала по достижению цели: непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства преподавателей, их эрудиции и компетентности в области преподаваемых предметов.

Основными задачами творческой лаборатории были: обеспечение методического уровня проведения всех видов занятий; повышение профессионального мастерства преподавателей; внедрение в учебный процесс учебно-методических и дидактических материалов, компьютерных технологий; совершенствование работы на основе личностно-ориентированного, системно-деятельностного подходов; создание условий для творческой самореализации педагога.

Обобщение опыта работы творческой лаборатории была представлена в рамках декады общеобразовательных дисциплин в феврале 2020 года. Силами преподавателей английского языка в колледже прошел День английского языка. С раннего утра устроители праздника встречали в фойе сотрудников и студентов и дарили им флажки с изображением национального флага США. На третьем этаже учебного корпуса расположилась выставка стенных газет. Был организован фото квест - соревнование, в котором участники создавали фото на предложенные темы своим взглядом. Мероприятие продолжилось в актовом зале проведением интеллектуальной игры "EnglishMania". Самые активные и талантливые ребята получили грамоты, благодарственные письма и сертификаты. Данные мероприятия показали положительные результаты и слаженную работу творческой лаборатории.

В течение всего учебного года в рамках заседания МЦК рассматриваются актуальные для молодых педагогов вопросы: нормативно-правовое, учебное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности; современные педагогические технологии. Ежемесячно организуются выступления по методической теме преподавателей методической комиссии с представлением

практического опыта работы, происходит наглядный, живой обмен опытом по внедрению инновационных технологий, что является намного важнее теоретического ознакомления через педагогическую литературу.

Расширяет образовательные возможности и участие молодых педагогов в рамках Фестиваля педагогических идей по презентации инновационных технологий, методик, приемов работы способствующих улучшению качества образовательного процесса. Педагогами были организованы мастер-классы по представлению опыта работы. Презентации опыта работы были организованы настолько активно и деятельностно, что в них с большим интересом участвовали все педагоги. Фестиваль как форма методической работы привлек наше внимание тем, что позволяет организовать презентацию опыта работы в действии, с участием всех присутствующих. Тьюторская компетентность опытных педагогов, транслирующих свой опыт, а также реализация коммуникативной функции педагога-тьютора, способствует созданию эффективной коммуникативной среды, без которой невозможно успешное функционирование деятельности образовательного процесса. Профессионализм и мастерство опытных педагогов и инициатива молодых, сочетание традиционных методов работы и передовых идей — всё это создает возможности для личностного и профессионального роста молодого педагога.

Наблюдения за деятельностью педагогов позволили сделать вывод о том, что правильно организованное тьюторское сопровождение и помощь педагогам способствуют повышению качества образования, развивают не только самого преподавателя, но и тьютора, позволяют выйти на новые проблемы, ставить новые цели и задачи.

Список использованных источников

1. Александрова Е.А., Андреева Е.А. «Модернизация классической модели тьюторства в России, странах Европейского союза и Ближнего Востока». 2013г

2. ГнетковскаяМ.Г.Концепция психолого-педагогического сопровождения ОП//Завуч.-2007.-№3.

Роль наставника в становлении молодого специалиста.

Силайчева Г.Г., мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию. С помощью наставника эффективность данного условия помогает администрации в образовательном учреждении быстро и качественно, решать задачи профессионального становления начинающих педагогов, а именно оказывать помощь в трудных моментах, дают рекомендации, делятся своим опытом.

Список использованных источников

1. Браже Т. Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013. — С. 98–107.
2. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Сов. педагогика. — 2014. — № 4. — С. 76–84.
3. Мороз А. Г. Педагогический коллектив как среда адаптации молодого учителя. — Киев: КППИ, 2015. — С. 28.
4. Ситник А. П. Молодой учитель нуждается в помощи // Народное образование. — 2015. № 9. — С. 41–47.
5. Шадрина Т. В. Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности молодого учителя. М., 2012. — С. 54–56.

Внеурочная деятельность по дисциплине история посвященная 75-ой годовщине Победы «Вахта памяти».

Сторожева М. А., преподаватель общеобразовательного цикла (история),
ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж», п.г.т. Алексеевское

Всего лишь нескольких ветеранов Великой Отечественной посетили в предпраздничные дни студенты аграрного колледжа. Всего лишь с шестью опаленными войной судьбами познакомились. Но сухие цифры статистики свидетельствуют, что и этот маршрут позволил ребятам «охватить» десятую часть встречающих 75-ю годовщину Победы фронтовиков, доживших в нашем

районе до этого праздника. В колледже учится молодежь из многих сел района. Потому не только к поселковым ветеранам решили студенты отправиться, чтобы посмотреть на житье-бытье самых уважаемых наших земляков, вспомнить об их военной молодости, чему-то поучиться, подарки вручить. Словом, самых разных впечатлений, встреч и общения было немало. Информируют об этом сами ребята. Это на уроках да в фильмах не всегда обращаешь внимание на отдельные эпизоды той страшной войны. А когда живой участник событий о них рассказывает, мурашки бегут по коже. Как мирных жителей бомбили и расстреливали фашисты. Как боевые друзья гибли рядом. Да и сама судьба ветерана является для нас живой иллюстрацией трагических месяцев отступления, мужества и героизма участников боев под Сталинградом, тех преобразований на фронте и в тылу, которые и позволили одержать победу.

«Про минометчика Варламова из Алексеевского»

Удивительно было узнать, что порой несколько земляков наших не только в одной части оказывались, но даже в одной землянке жили. О таком случае рассказал нам минометчик Михаил Иванович Варламов. Он и еще два алексеевца: Леонид Шаров и Алексей Базин во время Белорусской наступательной операции спали рядом, согревали друг друга. А вот судьба у них сложилась по-разному. Спасали они школьников от артобстрела, детей от взрывов спрятали, зато сами пострадали, Шаров и Варламов тяжелые ранения получили, а вот третий целехоньким остался, довоевал потом до победы над Японией. Такая вот лотерея выпадала в боях, никто не знал, в кого попадет пуля или осколок. Тем более достойно уважения, что и с ранениями прошел Михаил Иванович дорогами войны тысячи километров, и в любой ситуации вел себя достойно. Даже много лет заводскую газету выпускал, о людях и достижениях рассказывал, недостатки в жизни родного коллектива высмеивал.

«Про Иванову из блокадного Ленинграда».

И тогда, и сейчас в воспоминаниях блокадницы удивляет одно - откуда в хрупкой девчонке и ее ровесницах взялось столько твердости, терпения да

выносливости. Мы изучаем историю, но только при таких вот личных встречах осознаешь необходимость воспитывать в современном молодом поколении дисциплину, веру в будущее, умение преодолевать сложности. Когда началась война Елена Никифоровна училась, постигала премудрости будущей профессии. А когда фашисты приблизились к городу, почти полгода провела она на строительстве оборонительных сооружений, откапывала противотанковые рвы, строила блиндажи. Потом началась первая, самая страшная блокадная зима, печально знаменитые 125 граммов хлеба на сутки, тысячи и тысячи погибших от голода ленинградцев. А Елена Никифоровна не только выдержала, но и после эвакуации в наши края достойным человеком стала. В мирной жизни, трудом своим она орден Знак Почета заслужила.

«Про артиллериста Кривова из Караваева»

Больше всего впечатляет в рассказах ветеранов их отношение к первому бою и то, как встретили они День Победы. Для артиллериста Кривова его боевая биография началась возле райцентра Духовщина, что в Смоленской области. Тогда довелось ему беглым огнем более двухсот снарядов по врагу выпустить. От такой активной стрельбы даже кровь из ушей пошла. Но радостно было, ведь городок удалось освободить. Зато в самом городе увидели наши солдаты страшное. Фашисты оставили после себя не только пожарища, но и виселицы. Для острастки населения гитлеровцы и женщин, и детей казнили. Представляете, что было бы в нашей стране, если бы такие звери победили. Ну и последний бой под Кенигсбергом тоже памятен ветерану. Он опять в роли наводчика 76-милиметровой пушки выступал, меткий огонь по крепости обеспечивал. И вдруг увидел в панораму, что немцы с белыми флагами сдаваться начинают. Через несколько дней и Берлин был взят.

Цель студенческих поездок. Как сами они признаются, важно еще просто соприкоснуться с живыми страницами истории, своими глазами увидеть людей, обеспечивших свободу и независимость Отчизны, поучиться у них жить так же достойно.

Система наставничества в профессиональной деятельности педагога.

Фазылова А.А., преподаватель специальных дисциплин
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева»,
г. Нижнекамск

Главное и наиболее сложное искусство наставника –
уметь ничего не делать с учеником.
Ж.-Ж. Руссо

Основная задача, поставленная перед педагогами-наставниками колледжа – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. /1,50/

Цель работы с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Как показывает практика, профессиональное становление молодого специалиста проходит несколько этапов.

Первый этап самый сложный период как для «новичка», так и для помогающих ему адаптироваться.

Всем известно, что особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем.

В нашем колледже сложились свои традиции, своя система наставничества с молодыми педагогическими кадрами. Мы используем те формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- «Школа молодого педагога»;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Немаловажным аспектом в работе с молодыми специалистами является оказание методической помощи. Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества. /2,35/

Организованная в колледже система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации колледжа.

В чем заключается работа наставника? Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение уроков по дисциплинам, а также проведение учебной практики

В практике нами широко используется такая форма методической работы как взаимопосещение уроков. Они позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодые педагоги учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов наши молодые специалисты привлекаются к участию в конкурсах городского, республиканского и других уровней

Таким образом, отлаженная система наставничества, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов позволяет им быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Список использованных источников

1. Никитина.В.В.Роль наставничества в современном образовании. Из опыта работы стр. 50-55

2. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметноразвивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.

3. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/110/26995/

Сопровождение профессионального роста педагога в системе СПО.

Фархутдинова Н.В., преподаватель спец.дисциплин
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева»,
г.Нижнекамск

Обучение никогда не было и не будет легким, тем более что научно-технический прогресс и достижения науки с каждым днем дают новые данные, без которых невозможно досконально изучить преподаваемый предмет.

Процесс преподавания - это творчество, для овладения которым нужны время и настойчивый труд по формированию педагогического мастерства. Если сразу не уделить внимания молодому преподавателю, то можно потерять будущего опытного педагога.

Трудно предложить технологию проведения занятий, пригодную для всех направлений, дисциплин и преподавателей. Каждый из молодых педагогов должен найти свой подход к обучающимся, свое решение, уметь сочетать педагогический арсенал воспитания и обучения в учебном процессе.

На сегодняшний день остаётся проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, готовностью к внедрению новых технологий, креативностью, умению вести инновационную, экспериментальную и опытную работу одновременно. Необходима систематическая работа, организованная с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь наставника. Как наставник, я беру на себя ответственность за обучение молодых педагогов основам профессионального мастерства, заботу о постоянном развитии и профессиональном росте моих подопечных, решение всех профессиональных

вопросов, с которыми молодой специалист обратился ко мне. Я заинтересована в постоянном целенаправленном общении с молодыми специалистами и должна быть инициатором этого общения, принимаю на себя обязательство быть позитивной при оценке результатов их работы, терпимой к ошибкам своих подопечных, вселять в них уверенность в том, что они вместе со мной добьются поставленных целей и задач.

Моя работа в качестве преподавателя-наставника началась с выявления профессиональных затруднений в деятельности молодых преподавателей по направлению спец.предметов по профессии – Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

Диагностику я проводила по следующим направлениям:

1. планирование работы наставника с молодым специалистом на весь учебный год, где помесячно прописывалась организация деятельности молодого преподавателя. В таком плане отражалась работа по изучению должностной инструкции преподавателя, знакомство с локальными нормативными актами ПОО (Устав, положения, инструкции), инструктаж «Оформление преподавательской документации учебных заведений СПО»,оказание помощи в составлении специальной индивидуальной программы развития, календарно-тематического планирования и т.п.

2. Контроль деятельности самого учителя и обучающихся (это можно было проводить, посещая уроки молодого коллеги).

Проводя консультации на темы:

- права и обязанности педагога в системе СПО;
- личностно-профессиональные качества педагога системы СПО;
- профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования;
- педагогическая этика;
- психологическое сопровождение образовательного процесса;
- ведение документации;
- типы и виды учебных занятий;

– объективная оценка знаний обучающихся в системе СПО;

– управление развитием творческих способностей выпускных групп;

– анализ и самоанализ деятельности педагога и др.

3. Разработка методических рекомендаций для организации работы.

Работа с молодыми специалистами будет наиболее эффективной, если подготовить различные памятки.

В их числе могут быть методический глоссарий, методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с обучающимися, анализ и самоанализ урока, памятка классного руководителя, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий, и др.

4. Осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.

Даже теоретически хорошо подкованный молодой специалист, блестяще знающий свой предмет, может столкнуться с психологическими проблемами личностного или поведенческого характера.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники.

Список использованных источников

1. Гуторова Т.Г.. Проект «Методическое сопровождение профессионального роста педагогических кадров в условиях введения ФГОС ДО». https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2018/04/25/proekt-etodicheskoe-soprovozhdenie-professionalnogo-rosta

2. Модель методического сопровожденияпрофессионального роста педагогов в условияхдошкольной образовательной организации. https://imc72.ru/content/17022017/2.pdf

3. План работы учителя – наставника Невольнковой Е.В.с молодым специалистом Литвиновой Н.Г.на 2018 – 2019 учебныйгод.https://videouroki.net/razrabotki/plan-raboty-uchitielia-nialistom.html

О практике работы с молодежью Первичной профсоюзной организации ГАПОУ НК АПК.

Фаттахова Р.З., преподаватель математики
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж», г. Нижнекамск

Сегодня без преувеличения можно утверждать, что человек живет в «организованном» мире, в мире организаций, организационных отношений, процессов и взаимодействий. Причем особенно велика роль организаций в осуществлении процесса совместной деятельности людей. Они возникли и существуют в связи с потребностью организационного оформления определенных профессиональных различий между людьми и для устранения этих различий, для того, чтобы регулировать трудовые отношения.

Для отстаивания жизненных интересов и социально- трудовых прав молодежи также нужна массовая организация, ведущая систематическую, целенаправленную работу по облегчению трудоустройства и получения первого рабочего места, повышения возможностей для приобретения собственного жилья, полноценного культурного развития, организации досуга, избегания проблем опасных социальных пороков: преступности, наркомании, проституции, а также повышения престижа честного производительного труда. Такой организацией в настоящее время является Профсоюз, самый массовый и многоцелевой из всех социальных организаций. Хотя многие считают, что профсоюз – это место, где выдают путёвки и абонементы в спортзал. У людей часто нет понимания, зачем им вступать в профсоюз. А ведь профсоюз – это единственный, кто будет стоять за работника горой, если что случится. Время показало, что профсоюзы вписались в общество с рыночной экономикой. На основе принципов социального партнёрства Профсоюзы смогли выстроить эффективное взаимодействие с работодателями, органами власти и управления, адаптировали свои формы и методы работы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюзов. Главными задачами Профсоюзов в молодежной политике являются: организация работы по

представительству и защите трудовых и социально-экономических прав, содействие расширению законодательных гарантий, участие в организации полноценного отдыха и досуга, помощь в самоорганизации с целью реализации общественно полезных инициатив и интересов работающей молодежи и студентов.

На учете в Первичной Профсоюзной организации ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж» состоят на учете 67 человек, из которых 11 в возрасте до 35 лет. Охват профсоюзным членством молодежи составляет 10 % из общего количества членов профсоюза и 100% из числа работающей молодежи. На заседаниях профсоюзного актива часто особое внимание уделяется вопросам вовлечения молодежи в Профсоюз, защиты прав молодых специалистов, разнообразия их жизни. Оказывается консультационно-практическая, правовая помощь, помощь по ведению документов, применению законодательных норм и организации работы по охране труда, закрепляются наставники из опытных профсоюзных работников для передачи опыта. В соответствии с планом, разработанным председателем молодежной комиссии, возглавляемой преподавателем иностранных языков Каримовой М.И., организовываются культурно- массовые мероприятия не только для работающей молодежи, но и для студентов колледжа. Наши члены Первичной профсоюзной организации знают, что членство в профсоюзе предполагает готовность до конца отстаивать справедливость, выходить на митинги, писать письма протеста, если потребуется. Молодые профсоюзные активисты принимают активное участие в работе городского профсоюза работников образования: 1 мая 2019 года представители молодежи Первичной Профсоюзной организации участвовали на митинге у Дома Народного Творчества «Я иду на Первомай!», 9 Мая 2019 года подготовили и провели праздничное мероприятие для ветеранов войны. Важнейшей задачей в работе профсоюзного комитета по отношению к работающей молодежи я считаю привлечение внимания к их проблемам и действиям по решению этих проблем, вовлечению самой молодежи в профсоюзную деятельность. Для достижения

этой цели мы показываем значимость профсоюзов для молодежи в области реальной защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, осуществляем комплекс мер, направленных на широкое внедрение в работу профсоюзов электронных средств массовой информации, с этой целью создали на сайте колледжа специальный раздел, посвященный работе с молодежью. На совместных заседаниях профсоюзного актива с членами молодежной комиссии выявляем проблемы, волнующие молодежь, активную молодежь, желающую вести общественную профсоюзную работу, разрабатываем план работы молодежной комиссии с учетом проблематики, выявленной при беседе с молодыми активистами профсоюза, утверждаем его на заседании профсоюзного актива, выявляем, кто чем хочет заниматься: спорт, оргработа, работа со студентами и т.д. Обязательно поощряем за хорошую работу: морально (грамоты, благодарности и т.д.) материально (премия из профбюджета, подарки к праздникам). К праздничным датам проводим вечера отдыха для профактива, спортивные конкурсы, развлекательные мероприятия для молодежи др.

Молодежная профсоюзная комиссия представляет интересы молодых специалистов перед администрацией, принимает участие в разработке коллективного договора колледжа, вносит предложения в молодежный раздел, рассматривает спорные моменты, возникающие у коллег. Комиссия оказывает поддержку и помощь всем обратившимся, совместно с администрацией решает часть социальных проблем молодых работников.

Наряду с успешным опытом работы с молодыми специалистами в профсоюзе колледжа, есть и проблемы, которые требуют решения, это:

- недостаточные включения в коллективные договоры и соглашения, принимаемые в колледже, разделов по работе с молодежью,

- отсутствие содействия со стороны администрации и профсоюза молодым работникам в решении жилищных вопросов в частичной оплате аренды жилья,

- невозможность повышения квалификации в зарубежных учебных центрах за счет средств колледжа,

- неусовершенствованные системы мер поощрения и стимулирования труда молодых работников колледжа, отсутствие доплат,

-редкое привлечение профсоюзной молодежи к решению производственных и социально-экономических проблем, недостаточность поставленных перед молодыми членами профсоюза новых перспективных задач и др.

Список использованных источников

1. Журнал. Вестник Московского государственного лингвистического университета.
2. URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Orlov_molodez.pdf
3. Коллективный договор ГАПОУ НК АПК

Наставничество, в сфере дополнительного образования студентов, как фактор непрерывного образования педагога.

Фирсова А.М., педагог дополнительного образования,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.

В системе образования наставничество является основным методом передачи опыта. Таким образом, наставником может быть педагог, специалист узкого профиля или же студент. Безусловно, взяв на себя функцию наставника, педагог приобретает бесценный опыт и потребность к самосовершенствованию, к профессиональной и личностной самореализации.

Сейчас в России происходят радикальные изменения в образовательной и социокультурной сферах общества, которые продиктованы изменением в экономике, мышлении, жизни в целом. Поэтому для всех образовательных организаций обозначены две ключевые цели - это обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Этого невозможно достичь без создания эффективной системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций подрастающего поколения.

Деятельность наставника в дополнительном образовании в профессиональном образовательном учреждении характеризуется целенаправленностью, взаимонаправленностью, долговременностью, развивающим и взаимообогащающим потенциалом. В работе наставника в дополнительном образовании можно выделить такие направления как изучение интересов, возможностей, способностей студентов, создание условий для развития студенческого самоуправления, помощь в формировании актива, формирование в студенческой группе сплоченного коллектива, привлечение студентов к культурно-массовой, спортивно-массовой, общественной деятельности в профессиональном образовательном учреждении, контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса.

Сегодня в системе профессионального образования активно развивается идея деятельности наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставника выступает студент старших курсов. Его деятельность способствует успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни, обеспечивает единство обучения и воспитания студентов в профессиональном образовательном учреждении. Он осуществляет воспитательную деятельность в профессиональном образовательном учреждении, является духовным посредником между обществом, профессией и студентом в освоении общей и профессиональной культуры, организует систему ценностных отношений через разнообразные виды деятельности

студенческого коллектива, создаёт условия развития каждой личности, защищает интересы студентов.

Для студентов - наставников, положительным эффектом является приобретение навыков организации и сплочения коллектива, опыта мобильного решения незапланированных ситуаций, развитие таких качеств как коммуникабельность, дисциплинированность, ответственность, то есть всех тех качеств, которые будут являться для них неким бонусом в дальнейшей профессиональной деятельности. Опыт работы наставником повышает конкурентоспособность студентов на рынке труда, так как они развивают навыки координации людей, которые, по сути, являются навыками руководителя, лидера, способного мотивировать людей и управлять их деятельностью.

Таким образом, педагог-наставник в дополнительном образовании работая в профессиональном образовательном учреждении с группой студентов-наставников, является неким «проводником», который вдохновляет и мотивирует подростков, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения. Результатом такой планомерной работы со студентами-наставниками имеет положительное влияние на адаптацию студентов первокурсников, развитие органа студенческого самоуправления и повышение конкурентоспособности самих наставников-студентов, что в дальнейшем делает их более востребованными на рынке труда.

Современный наставник – человек, готовый передать не только то, что он уже имеет, а то, что он будет иметь в ближайшем будущем.

Список использованных источников

1. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки, 2012. № 4. С. 248-255.

Организация наставничества в рамках школы молодого мастеров.

Хамидуллина К.Ф., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

Решить проблему организации профессиональной адаптации молодого мастера п/о к учебно-воспитательной среде поможет создание системы педагогического наставничества. Говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически осваивает персональные приѐмы под непосредственным руководством педагога-наставника. В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами педагогического наставничества является:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление мастеров п/о в техникуме;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В техникуме функционирует «Школа молодого мастера».

Система работы «Школы молодого мастера» по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов дает возможность на:

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов;

- повышение профессионального уровня молодых педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений и положительная динамика развития профессиональной деятельности молодых педагогов дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы направленной на выявление потенциальных возможностей молодого мастера п/о;

- повышение продуктивности работы молодых мастеров п/о и результативности образовательного процесса в профессиональной образовательной организации;

- рост профессионального мастерства молодых мастеров п/о (прохождение процедуры аттестации молодыми мастерами п/о на установление первой квалификационной категории).

Назначается наставник в сентябре приказом директора по рекомендации заместителя по научно-методической работе.

Руководитель предметной (цикловой) комиссии проводит инструктирование наставника и молодого мастера п/о, проводит систематический контроль работы наставника, заслушивает его отчеты на заседаниях предметной (цикловой) комиссии и предоставляет их заместителю директора по научно-методической работе.

Работа наставника начинается с собеседования и анкетирования молодого мастера п/о, на основании которых определяются трудности и проблемы в предстоящей деятельности молодого мастера п/о; далее разрабатывается план работы молодого мастера п/о с наставником, в котором определяются:

• формы работы: консультирование, инструктирование, открытые уроки ;

• виды деятельности: изучение опыта лучших мастеров п/о техникума; посещение занятий «Школы молодого мастера п/о»; посещение «Мастер-классов» и открытых уроков; участие в подготовке и организации семинаров, конференций, мониторинг результатов работы молодого мастера п/о;

• направления работы:

изучение нормативной документации;

разработка рабочих программ дисциплин и оценочных средств для текущего и промежуточного контроля;

освоение применения технических средств обучения, дидактического, наглядного и других материалов;

составление календарно-тематических и поурочных планов;

разработка методических указаний и рекомендаций для студентов;

работа с групповыми журналами, организация воспитательно-образовательного процесса; освоение методики организации работы с родителями.

В течение сентября молодому мастеру п/о дается возможность адаптироваться в техникуме, занятия его не посещаются. Наставник знакомит его с нормативными документами, касающимися учебно-воспитательного процесса, с должностной инструкцией и с графиком работы.

С сентября по май работает «Школа молодого мастера», которая проводится руководителем ПЦК мастеров производственного обучения . На занятиях школы молодые мастера п/о знакомятся с:

- особенностями образовательного процесса техникума;
- методическими основами планирования образовательной деятельности мастера п/о: федеральными государственными образовательными стандартами, учебными планами, рабочими программами дисциплин и модулей, календарно-тематическим и поурочным планированием;
- методическими требованиями к учебным занятиям;
- методами и средствами обучения;
- особенностями конструирования занятий в соответствии с требования ФГОС;
- организацией и контролем самостоятельной работы студентов.

На первом занятии школы мастеров молодой специалист получает пакет документов «Методические материалы в помощь молодому мастеру п/о», который включает в себя: словарь-справочник современного российского

профессионального образования (ФИРО), характеристики и требования к уроку – основному виду учебных занятий, макет календарно-тематического плана, примерные технологические карты учебных занятий, примерную форму для составления конспекта занятия, примерную форму анализа учебного занятия и др.

Согласно разработанному плану, молодой специалист посещает занятия опытных мастеров п/о, где знакомится со структурой и методикой ведения занятия.

На начальном этапе наставник помогает молодому мастеру п/о планировать его занятия, рационально выбирать вид и тип занятия, его структуру, правильно определять задания, формулировать цели (учебную, воспитательную, развивающую), определять содержание каждого этапа занятия.

Начиная с октября месяца занятия, проводимые молодым мастером п/о, посещаются методистом и наставником с целью оказания методической помощи. Каждое посещенное занятие анализируется с точки зрения дидактических и методических принципов, эффективности и уместности выбранных методов и приемов, даются рекомендации по устранению выявленных недостатков и ошибок.

В декабре, согласно плану, подводятся первые итоги работы молодого мастера п/о в техникуме, анализируется проделанная работа, вносятся корректировки в намеченный план на второе полугодие.

Руководитель ПЦК в течение года привлекает молодого мастера п/о к участию в работе комиссии, оказывая ему при этом всю необходимую помощь. Молодые мастера п/о принимают участие в подготовке и проведении предметной недели, готовят выступления и доклады, принимают участие в подготовке студентов к различным конкурсам и олимпиадам и т.д.

Большое внимание уделяется вовлечению молодых мастеров п/о в общественную деятельность техникума. Им предоставлена возможность

раскрыть свои таланты в спорте, в организации и проведении тематических праздников, КВН, флешмобах и в других мероприятиях.

Таким образом, в Индустриальном техникуме целенаправленная системная работа с молодыми специалистами через систему наставничества дает хорошие результаты. Это можно увидеть по результатам педагогической деятельности, участию в конкурсах, конференциях, олимпиадах, чемпионатах различного уровня; участию в методической работе техникума, наличию публикаций у большинства молодых мастеров п/о.

Список использованных источников

1. Блинов, В. И. Методика преподавания в высшей школе : учеб.-практ. пособие / В. И. Блинов, В. Г. Виненко, И. С. Сергеев. — М. : Издательство Юрайт, 2017.

2. Инструкция по подготовке наставников производственного обучения. - Национальное управление образования Финляндии, Хельсинки, 2013 . – 20 с.

3. Карандашев, В. Н. Методика преподавания психологии : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. Н. Карандашев. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017.

4. Кузнецов, В. В. Методика профессионального обучения : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В. В. Кузнецов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

5. Ламми А. Руководство по организации подготовки наставников производственного обучения. - Национальное управление образования Финляндии, Тампере, 2014. – 74 с.

Hardandsoftskills, как мотивация для молодых преподавателей иностранных языков.

Хусаинова А.И., Ахметянова А.Р. преподаватели
ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» г.Альметьевск

Инновационные процессы реализуются сегодня практически во всех сферах человеческой деятельности. Несомненно, инновации касаются и образования. Это не дань моде, а насущная необходимость, поскольку колледж призван готовить студентов к жизни в реально существующих условиях, а значит, он должен постоянно развиваться в русле происходящих в мире перемен.

Новые веяния времени требуют и от преподавателей иностранных языков постоянной активной позиции и выхода за рамки традиционных форм, методов воспитания.

Исследованием проблем «мягких» и «твердых» навыков в разное время занимались Абашкина О., Баринова О.В., Гайдученко Е., и многие другие.

Все исследователи, так или иначе, распределяют навыки на две группы: hard skills («твердые» навыки) и soft skills («мягкие» навыки)[1, с.47].

Любой человек хочет стать успешной личностью: получить хорошее образование, поступить в престижное учебное заведение, найти высокооплачиваемую работу. По данным зарубежных исследований в профессиональной сфере успех человека на 85% зависит от мягких компетенций, и на 15% от жестких[2, с.136].

Участие молодых специалистов в реализации проектов является одной из эффективных форм развития личности[3, с. 35]. При помощи проектирования можно интересно организовать свободное время, содействовать приобретению навыков и умений, развитию творческих способностей, лидерских качеств и многое другое.

С целью повышения качества работы, развития познавательного интереса нами широко используются информационно- коммуникационные технологии.

Коллективные творческие дела - это такое взаимодействие старшего более опытного поколения с менее опытным, которое опирается на коллективную организацию деятельности, коллективное творчество её участников, формирует отношения общей заботы и эмоционально насыщает жизнь[4, с. 256]. Коллективные творческие дела позволяют создать широкое игровое творческое поле, которое заключается в том, что каждый участник дела находится в ситуации придумывания, сочинительства, фантазии, то есть создания чего-то нового. В процессе коллективной творческой деятельности приобретается навыки общения, умение работать, делить успех и ответственность с другими, узнают друг о друге много нового.

Специфика современного мира состоит в том, что он меняется всё более быстрыми темпами. Каждые десять лет объём информации в мире удваивается. Поэтому знания, полученные людьми, через некоторое время устаревают и нуждаются в коррекции, а результаты обучения не в виде конкретных знаний, а в виде умения учиться становятся сегодня всё более востребованными. Исходя из этого, в стандартах нового поколения во главу угла ставятся универсальные учебные действия – умения учиться самостоятельно[6, с. 147].

Список использованных источников

1. Абашкина, О. Soft skills: ключ к карьере. [Электронный ресурс]

2. Ананьева, Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс].

3. Асмолов А.Г., Бурменская Г.В., Володарская И.А. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий. М.,Просвещение, 2011Новикова Г.Н. Технологические основы социально-культурной деятельности: Учебное пособие. М., 2004.

4. Иванов И.П. Методика Коммунарского воспитания./ И.П. Иванов Просвещение 1990. - с. 59-63.

5. Кульневич С.В. Воспитательная работа в современной школе/ С.В Кульневич. Воронеж 2006. С. 266.

Взаимодействие педагога – психолога с молодыми педагогами и их наставниками.

Шайдуллина Л.М., педагог –психолог
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

В условиях развития системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой начинающий педагог должен максимально в короткие сроки адаптироваться в новых для него в новых условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с перового дня работы они имеют те же обязанности и несут туже ответственность, что и педагоги с многолетним опытом работы и коллеги по работе ожидают от молодого специалиста исполнения своих профессиональных обязанностей. И у начинающего молодого педагога возникает необходимость получить поддержку опытного педагога – наставника, который сможет предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, поэтому наставничество вновь заслуживает самого пристального внимания.

Молодые специалисты, поступающие в систему профессионального образования, испытывают потребность в общении, освоению ими новых технологий. И если им вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, то после первых недель душевного подъёма и энтузиазма начнутся колебания и вопросы к самому себе, сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и личностной.

Работа наставника и молодого специалиста будет эффективна только в том случае, когда они оба готовы к совместной работе. Необходимо помнить, что наставничество основано на добровольности, наставник должен быть готов к передаче опыта молодому специалисту. Молодой специалист начинает выстраивать отношения со своим наставником, получает особое внимание и эмоциональную поддержку от него. Наставник, в свою очередь, оценивает потенциал молодого специалиста и начинает делиться с ним трудовыми ценностями и личными наблюдениями об организации или профессии.

И здесь очень важно педагогу – психологу грамотно выстроить работу во взаимодействии наставника и молодого специалиста. Психолог должен помочь наставнику и молодому педагогу познакомится друг с другом и определить, что они могут предложить и ожидать друг от друга. Если психолог может использовать грамотный системной подход по повышению психологической и профессиональной компетентности молодых специалистов и их наставников, то это позволит, избежать моментов неуверенности в своих силах молодых педагогов, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, почувствовать "вкус" профессиональных достижений.

Первое с чем может столкнуться педагог – психолог в своей работе с наставниками и молодыми специалистами, организация взаимоотношений между наставником и молодым специалистом. Наставники не хотят тратить, зря свое время, поэтому ищут лучших и многообещающих новичков в качестве своих подопечных, а молодые специалисты тоже отдают предпочтение тем, кто известен как добившиеся успеха в организации, более старшим и опытным, чем они сами.

И здесь психологу очень важно показать для более опытного специалиста наставника, что он должен:

-учитывать образовательный уровень молодого специалиста; мало ли, что тот «сам должен знать и понимать» - слишком часто мы встречаемся с ситуацией «должен, но не знает и не понимает»;

- учитывать небольшой пока жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; они и в самом деле даже не подозревают, насколько мало знают;

- обязательно подключать молодого специалиста к планированию и составлению индивидуального плана развития, непременно интересоваться его точкой зрения на происходящее - ведь как бы прекрасно не распланировал наставник будущее, если оно молодому специалисту не понравится – может начаться конфликт;

- помнить тот факт, что все люди - разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум разным молодым специалистам;

- не выполнять за молодого специалиста его работу, чаще предоставлять ему возможность выполнить ее под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Второе – это то, что теоретически хорошо подкованный молодой специалист, блестяще знающий свой предмет, может столкнуться с психологическими проблемами личностного или поведенческого характера. Молодому педагогу нелегко научиться искусству первой реакции, общению с обучающимися, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого учителя нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему педагогу необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть. И в случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися должны проводится индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. Необходимо предлагать молодым учителям различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции учителя и обсуждать эти ситуации с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.

На всем протяжении развития отношений между нас наставником и молодым педагогом, психолог должен поддержать эмоционально обе стороны, решать межличностные проблемы, оперативно помогать преодолевать неизбежные трудности, возникающих в ходе становления профессионального роста как молодого специалиста, так и наставника.

Для этого педагог – психолог должен повышать психологическую компетентность как наставника, так и молодого педагога:

- формировать умения решать конфликтные ситуации;

- проводить профилактику эмоционального выгорания;

- формировать положительный имидж;

- развивать умения владеть собой;

- формировать культуру общения.

Главная задача психолога состоит в том, чтобы помочь начинающему педагогу и наставнику овладеть умением осуществлять проблемный анализ (видеть не только свои достижения, но и недостатки в своей работе) и на основе его данных моделировать, планировать свою деятельность, получать намеченные результаты.

Психологи имеют в своем арсенале множество вариантов работы (индивидуальное и групповое консультирование, круглые столы, семинары, выступление на педсоветах и методических объединениях). В связи с эффективным взаимодействием между наставниками и молодыми специалистами педагогу – психологу нужно усилить мотивацию педагогов на сотрудничество с психологом, формировать доверительное отношения со стороны педагогов психологу, развивать представление педагогов о том, что в работе с психологом они могут выступать как равноправные субъекты.

Помощь педагога – психолога во взаимодействии молодых кадров и опытных педагогов, помогает предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации деятельности молодого педагога, найти возможные пути их преодоления.

Список использованных источников

1. Дубровина И.В. Психологическая служба в современном образовании: Рабочая книга/ под ред.. - СПБ.: Питер, 2009.

2. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб./ Э.Ф. Зеер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; - Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2008

3. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6.

4. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО- № 4 2010 — с 87–99;

Совместная работа наставника и молодого специалиста в профессиональном образовании.

Ягудина А.А., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В образование я пришла, отработав большое количество времени на производстве. Как и у большинства молодых специалистов (мастеров производственного обучения), поступающих в образовательные учреждения, часто возникает потребность в общении, более глубоком знании психологии обучающихся, методики воспитания, освоению ими новых педагогических технологий. Они выполняют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Кроме проблем психологического плана, большое значение имеют проблемы "бытового плана". К ним относятся элементарные вещи : разработка рабочей программы, составление планов, проведение занятий учебной практики, оформление документации, заполнение журналов учебной практики.

Основной целью в данном случае наставника является создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Основные задачи, которые ставятся перед наставником

1.Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

2.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

3.Совместно планировать работу с молодым педагогов.

4. Ознакомление с методической документаций.

Как правило, в образовательной организации с целью оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении создаются «Школы молодых специалистов», «Школы наставничества», методические объединения.

Для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно необходимо несколько факторов: первая встреча администрации с начинающим специалистом, во время которой директор и его заместители должны показать свою заинтересованность в коллеге, рассчитывая на его знания, энергию, творческое отношение к делу. На втором этапе определяется конкретное содержание профессиональной деятельности преподавателя; ограничение объема и видов деятельности начинающего преподавателя; выделение основного содержания его профессионального труда, от которого зависит овладение сущностью обучения и воспитания; построение профессиональной деятельности на теоретической основе, исходя из педагогических положений.

Кроме поддержки со стороны наставника, большую роль играет и заинтересованность самого молодого педагога, которая включает в себя:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни образовательного учреждения.

Вывод.

Период адаптации молодого специалиста пройдет успешно, если ему оказывалась помощь вопросах совершенствования теоретических знаний,

повышения профессионального мастерства. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Список использованных источников

1. Архипова Ю. В., Чикова Т. С., Теселкина Г. С. Точки роста молодого педагога // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 43. – С. 239–244. – URL: http://e-koncept.ru/2016/76464.htm.

2. Мудрик А. В. Учитель, мастерство и вдохновение. — М.: Просвещение, 1986. — 160 с.

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

3 секция для молодых педагогов «Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения»

Использование электронных образовательных ресурсов в профессиональной деятельности молодого педагога.

Арсеньева О.Н., преподаватель биологии, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г. И. Усманова», г. Чистополь

Информатизация образования в России является сегодня одним из ведущих факторов, который предопределяет требования, предъявляемые к современной системе образования, в частности - подготовка обучающихся на основе использования электронных образовательных ресурсов. Новые формы взаимодействия участников образовательного процесса предусматривают широкую организацию электронной образовательной среды, элементы которой можно создать самостоятельно. В этом может помочь заинтересованность обеих сторон процесса – педагогов и обучаемых. Посредниками в этом взаимодействии могут стать электронные образовательные ресурсы (ЭОР).

ЭОР – это совокупность всех средств обучения, которые разработаны и воспроизводятся на базе компьютерных технологий. Электронные образовательные ресурсы - это не просто название электронного учебника. Это понятие значительно шире - это и звукозаписи, и видеофрагменты, и обучающие компьютерные игры, тесты, викторины, которые обучающиеся проходят на компьютере или планшете.

Целью применения электронных образовательных ресурсов в учебном процессе является повышение образовательной мотивации, мобильность содержания образования, связанная с изменяющимися условиями рынка труда, реализация возможности построения индивидуальной образовательной траектории, усиление роли самостоятельной работы в рамках Федерального

государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.

Применение электронных образовательных ресурсов на уроках имеет несколько положительных сторон. Во-первых, информация представлена в более наглядном виде, что дает студентам наиболее полное представление об изучаемых объектах и явлениях. Во-вторых, электронные средства обучения обладают большим мотивирующим потенциалом. Студентам нравится учиться при помощи современного оборудования, самостоятельно изучать те или иные темы, проверять себя и получать обратную связь. В-третьих, ЭОР способны предоставить обучающимся гораздо больше информации, чем традиционные ресурсы, при этом вся текстовая, визуальная, звуковая информация будет компактно размещаться на одном цифровом устройстве. Поэтому, использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе – это обязательная часть работы современного педагога.

В работе преподавателя электронные образовательные ресурсы могут предоставить максимум информации по изучаемой теме и в различных видах – текст, картинка, видео, звук, интерактивная игра и т.д. ЭОР дают возможность индивидуально подойти к каждому студенту - подобрать уникальные задания и выстраивать индивидуальные образовательные траектории.

Современная техника и технология обучения готовы прийти на помощь преподавателю на любой урок и на любой этап учебного процесса. Например, при изучении новой темы, можно использовать зрительные или звуковые материалы. Для закрепления полученных знаний, возможно применение презентаций. Для самостоятельной работы можно использовать, к примеру, текстографические объекты. С целью контроля и оценки знаний очень удобно применять электронные тесты. ЭОР привлекают внимание обучающихся, раскрывают их когнитивный потенциал, приучают к серьезной самостоятельной работе.

Отдавая предпочтение электронным образовательным ресурсам, нельзя отменять необходимость традиционных образовательных ресурсов. У

студентов всегда остается выбор читать печатные книги, учиться работать с классическими энциклопедиями и т.д. Но в некоторых ситуациях учебной работы возможности электронных ресурсов становятся незаменимы. Например, когда нужно представить себе какой-либо сложный процесс, мысленно видеть явления, которые далеки от повседневной практики студентов.

К тому же, со временем все больше педагогов отдают предпочтение современным технологиям, так как это удобно. Например, когнитивные навыки обучающихся можно оценивать с использованием электронных тестов. Компьютер со специальным программным обеспечением может использоваться для проектирования, разработки, оценки проделанной работы. Электронные записи позволяют преподавателям регулярно отслеживать прогресс обучающихся. Применение электронных образовательных ресурсов существенно влияет на деятельность преподавателей, положительно изменяя его профессионально-личностное развитие, инициирует распространение нетрадиционных моделей уроков и форм взаимодействия между преподавателем и обучающимися, основанных на сотрудничестве, а также появлению новых моделей обучения, в основе которых лежит активная самостоятельная деятельность студентов.

Важное новшество, связанное с введением Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, привело к информатизации учебного процесса, что стало основой для внедрения интерактивных методов обучения, и это создало в техникумах новую образовательную среду, формирующую у студентов современные когнитивные и некогнитивные компетенции. И, конечно же, нужно отметить, что профессиональные навыки будущих специалистов напрямую зависят не только от уровня квалификации преподавателя, но и от способности студентов получать, обрабатывать и применять полученную информацию с помощью средств обучения, которые разработаны и воспроизводятся на базе компьютерных технологий.

Организация учебной практики в ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж».

Бердникова Ю.С., мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

Сегодня основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией, способного к эффективной работе по специальности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Реализация профессиональных модульных программ, основанных на компетенциях, требует принципиально иного подхода к организации учебного процесса, основной особенностью которого становится практико-ориентированное обучение и самостоятельная работа обучающихся. Исходя из этого, поэтапно планирую уроки учебной практики. На первых уроках у обучающихся складываются общие представления об избранной профессии при посещении предприятий общественного питания. Поэтому для экскурсии выбираются новые современные предприятия, чтобы закрепить интерес к выбранной профессии.

В первые месяцы учебной практики, которые проходят в мастерских колледжа, основной формой обучения является фронтальная работа. Она заключается в том, что все обучающиеся выполняют одинаковые задания. При такой форме мастер проводит единый вводный инструктаж, объясняя особенности работы, предупреждает о типичных ошибках; коллективно обсуждаются причины неудач и ошибок, выполненные изделия сравниваются с образцами. Такая коллективная работа обучающихся способствует восприятию одними учащимися удачных приемов у других и поиску выхода из затруднения за счет обмена опытом. Это создает ситуацию успеха, развивает у обучающихся познавательный интерес, чувство удовлетворенности своей работой. И здесь я

уделяю особое внимание налаживанию психологической совместимости, созданию в группе атмосферы товарищества и взаимного уважения. Проявляя наблюдательность и педагогический такт, мастер должен ровно и одинаково доброжелательно относиться ко всем. На втором году обучения занятия я предполагаю работу в парах. Комплектуются пары с учетом пожеланий и способностей (сильный и слабый). Работая в паре, обучающиеся могут помогать и обсуждать задание, проверять и оценивать работу. Это развивает у них взаимопомощь, поддержку и терпимость. Задания первого уровня предполагают работу с инструкционно-технологическими картами или опорными конспектами. Обучающиеся последовательно приготовляют блюдо и составляют технологические карты на него. Задания второго уровня предполагают работу по знаниям, полученным по специальным дисциплинам. Обучающиеся готовят самостоятельно, согласно сборникам рецептур, инструкционно-технологических карт, и восстанавливают технологию приготовления путем заполнения технологических карт. Задания третьего уровня предполагают работу самостоятельного выполнения по приготовлению блюда. Обучающиеся демонстрируют свои творческие и эстетические способности, умения принимать решения и анализировать производственную ситуацию. Для проверки знаний и умений обучающихся использовать задание третьего уровня максимум выполнять необязательно, оно рассчитано на обучающихся, интересующихся данным предметом, имеющих к нему способности. Тем самым выявляются более способные, творческие личности. В колледже ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства среди обучающихся выпускных групп. Цель конкурса – выявление уровня и качества подготовки выпускников, совершенствование профессиональной подготовки, повышение престижа рабочих профессий. Участники конкурса демонстрируют теоретическую подготовку, профессиональные умения и навыки при выполнении практических заданий, использовании оборудования, применении рациональных приемов и методов труда, проявляя творчество в работе, культуру труда. Конкурс проводится в два этапа: вначале в учебной группе,

затем лучшие участвуют конкурсе колледжа. Второй этап проводится в два тура. В ходе 1 тура посредством тестирования проверяется теоретическая подготовка участников конкурса. Тесты составляются преподавателями спецдисциплин и мастерами производственного обучения в соответствии с программами по предметам профессиональных циклов и охватывают основные разделы и темы по профессиональным модулям и специальным дисциплинам.

Часто, обучающиеся, пройдя одну практику в определенной организации зарекомендовывают себя, как ответственные и легкообучаемые будущие специалисты, и уже на следующую производственную практику руководитель предприятия их приглашает сам. Это очень мотивирует обучающихся, ведь они работают в престижных заведениях города, под руководством обученной команды, делает их самостоятельнее и выносливее. Особенно это заметно, когда с предприятия они возвращаются в лабораторию. А после того, как обучающимся вручается диплом, многие из них идут работать в места прохождения практики и спустя время делятся своими знаниями уже с новым поколением практикантов. Таким образом, проектные технологии в процессе подготовки рабочих профессий состоит в том, чтобы каждый обучающийся обладал высокой квалификацией, профессионализмом, раскрыл свои индивидуальные способности и, как следствие, видел перспективу своего развития, стремился к профессиональному росту, чувствовал себя уверенно на рынке труда, стал конкурентоспособным специалистом.

Поэтому основная задача мастера производственного обучения заключается в рациональном подборе современных технологий обучения, основанных на компетентностном подходе к организации учебной деятельности обучающихся. Итак, новые подходы к организации учебной практики требуют от нас профессионализма, усилий воли и работоспособности. У инженерно-педагогических работников колледжа есть большой потенциал, который позволит сохранить учебному заведению привлекательность и востребованность у молодежи и работодателей.

Реализация программы наставничества в
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж».

Волкова И.В., зав. отделением, Гафарова Г.Р., методист
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», г.Казань

Понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи [2. с.4-5].

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить передачу знаний и навыков от высококвалифицированных специалистов – специалистам, заинтересованным в повышении квалификации. В настоящее время наставничество в образовании рассматривается как средство повышения профессионализма, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации молодых педагогов, индивидуального подхода и построения маршрутов личностного и профессионального роста.

Потребность в наставничестве на сегодня особо актуально, так как стремительные изменения в системе образования требуют от педагога быстрой реакции. Наставничество позволяет гармонично соединить профессиональное развитие, его индивидуализацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику сферы образования.

В настоящее время наставничество является важным компонентом системы развития молодых педагогов. В открытых источниках информации имеется описание разнообразных моделей наставничества, используемых как в российской, так и в зарубежной практике: Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»); Краткосрочное наставничество (или целеполагающее наставничество); Скоростное наставничество; Флэш наставничество; Реверсивное наставничество; Шедоуинг; Баддинг; Секондмент; Скаффолдинг; Коучинг; Менторинг

(Европейская система наставничества, Североамериканская система наставничества); Фасилитация; Стоителлинг.

В целом, наставничество связано с передачей информации, привитием элементов корпоративной культуры, формированием и развитием позитивного отношения к профессиональной деятельности, повышением самооценки и развитием уверенности в себе. Наставник на основе личного опыта объясняет все тонкости педагогической деятельности, дает рекомендации молодому педагогу с целью преодоления трудностей и улучшения качества уроков и внеклассных мероприятий, а так же дает рекомендации по снижению стресса и психологического дискомфорта в профессиональной сфере. Наставничество – это эффективная кадровая технология, предназначенная не только для молодых педагогов, но и для специалистов, квалификация которых по различным причинам необходимо повысить, а так же это эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям, то есть новый сотрудник может быть старше или младше своего наставника и иметь одинаковую с ним должность.

В ГАПОУ «Казанский педагогический колледж» разработана система наставничества в работе с молодыми и вновь прибывшими преподавателями в коллектив. Разработано Положение о Наставничестве и спланированы мероприятия по адаптации. В колледже используются 2 модели наставничества. Традиционное наставничество в работе с молодыми преподавателями, когда опытный, высококвалифицированный и старший по возрасту педагог оказывает помощь в случае, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Это помогает раскрыть способности молодого педагога и легко адаптироваться в рабочей обстановке и в коллективе. Модель баддинга используется в работе с вновь прибывшими педагогами. Это работа в паре, основанная на равноправных отношениях. Эта модель полезна для обмена опытом с новым коллегой. А также является хорошим способом легко влиться в новый коллектив.

Программа Наставничества помогает решить нам следующие задачи:

•Оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных компетенций молодого (вновь прибывшего в коллектив)педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

•Повысить эффективность оказания образовательных услуг образовательной организации.

•Повысить у наставника чувство ответственности и принести ему удовлетворенность от возможности передать свои знания (реализация преемственности);

•Укрепить отношения между сотрудниками за счет активного обмена опытом и информацией (формирование теплых, дружеских отношений в коллективе, здоровая конкуренция);

•Оказание моральной и психологической поддержки молодому (вновь прибывшему в коллектив) преподавателю в преодолении профессиональных затруднений, возникающих при выполнении профессиональных обязанностей;

•Развить у молодого (вновь прибывшего в коллектив)педагогу способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

Список использованных источников

1.Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского педагогического университета.2017,т том 7,№5https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura/viewer

2. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения//-Казань: ИРО РТ, 2019.-48с

3. Наставничество как элемент системы развития персонала в компанииhttp://hrm.ru/db/hrm/360563C0656C673D4425793F00655DF1/print.html(дата обращения 20.02.2020)

Раскрытия проблемных сторон, в которых молодой преподаватель сталкивается в первые годы работы.

Воронина О.А., преподаватель истории
ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань

Современный мир и современная педагогика претерпевают изменения, в котором молодой преподаватель сталкивается, с множеством проблем. Данные проблемы могут одновременно влиять на психическое состояние «новоиспеченного» педагога. Мною было выделено несколько широких проблемных направлений:

1) Педагогический коллектив;
2) Дети;
3) Родители;
4) Педагогический институт (колледж)

Педагогический коллектив может влиять на молодого преподавателя, как в отрицательном, так и в положительном контексте. Без опоры на квалифицированных и грамотных наставников, молодой преподаватель может столкнуться с неправильным стартом. В данном контексте идет роль и методического отдела, который так же направляет преподавателя не только правильно распределять время на занятиях, но даже формировать основную часть занятия. Так на примере занятия по истории, нужно найти информацию, которая будет студентов завлекать в изучении данного вопроса, попытаться заинтересовать какими-то интересными фактами о том или ином периоде в истории. Здесь уже выступает вторая проблема, с которой сталкивается молодой педагог – это студенты (дети). Можно столкнутся с проблемой, где студент не заинтересован в получении знания, к сожалению их становиться много и на первых парах в СПО (или НПО) сталкиваешься с вопросами (на примере дисциплины история): «Зачем она нужна?», «Мы строители, а не историки?» и т.д. Данные вопросы вводят молодого педагога в неких «ступор», но на помощь должны идти наставники, которые смогут правильно поставить

позицию и детей, и молодого преподавателя. Кроме этого можно столкнутся с оскорблениями со стороны студентов, не выполнением домашних заданий, даже с девиантным поведением и многое другое.

Родители ещё одна сторона, с которой сталкивается молодой педагог. В педагогических институтах или колледжах, не так много отводятся времени на рассмотрении вопросов взаимоотношения между педагогом и родителями. Однако на практике получается, что не только в школах педагоги тесно взаимодействуем с родителями, но в СПО и НПО и правил поведения (можно даже сказать клеше) никакого нет в данном случае со стороны того заведения, где обучался молодой педагог, нет. Без помощи педагогического коллектива, в данной ситуации не обойтись молодому преподавателю.

Выше было сказано, что в специальных учебных заведениях, где, выпускают преподавателей, не учат вести переговоры с родителями, это первая проблема, чему не учат педагогические заведения. Но имеется ещё одна, по моему мнению, недостаточное количество практики, по методикам преподавания студентам (школьникам). Теории предоставляется достаточно, но данные теории нужно и отрабатывать, однако они в стенах учебных заведений не достаточно отрабатываются.

Совокупность данных проблем может молодого преподавателя ввести в заблуждение, что данное звание не относится к нему. Но если преподаватель, всё же стремится быть лучше и развиваться дальше и он «поймал волну», от которой он получает удовольствие, то ему данные проблемы нипочем.

Мастер-класс «Нестандартные приёмы обучения химии».

Дорофеева Е.М., учитель химии,
МБОУ «СОШ №6» НМР РТ города Нижнекамска

Свой мастер-класс я хотела бы начать с метафоры:

«Высоко-высоко в небе живёт маленькая-маленькая птичка,

Глубоко-глубоко в море живёт маленькая–маленькая рыбка,

Они очень любят друг-друга и хотят встретиться.

Как вы думаете, смогут ли они встретиться? Если да, то где?». (Примерные варианты ответов: нет, на небе, на уровне моря…)

Ответы будут у нас разные, так как мы подходим к этому творчески, не подчиняясь какому- то алгоритму. Значит, мы действуем нестандартно.

Сегодня происходят глобальные перемены в обществе, а значит, изменяются требования к образованию и, конечно, к учителю. Мы должны не только дать знания детям, и не только научить применять их в жизненных ситуациях, но и научить детей думать, анализировать, отбирать необходимую информацию.

Рассмотрим несколько методов и приемов, которые я использую на своих уроках. Один из них – это кодирование информации. Самый простой из них алфавитный код. Простую кодовую таблицу можно составить, если поставить в соответствие каждой букве его порядковый номер, например, А-1, Б-2,…., Я-33.

В старших классах кодирование информации можно выполнить с помощью штрих - кодов. У наших детей есть смартфоны, планшеты, на которых есть программа считывания штрих - кодов. Например, условия задачи я кодирую и раздаю учащимся. Дети, используя программу, читают условие задачи и выполняют её дома. Это помогает создать атмосферу творческого поиска, помогающую учащемуся как можно более полно раскрыть свои способности.

Зрительное восприятие определенного расположения величин дает дополнительную информацию, облегчающую процесс решения задачи и её проверки. Не зря китайская пословица гласит:

«Услышал - забыл.

Увидел - запомнил.

Сделал – понял».

Рассмотрим решение химических задач с помощью математических моделей. В большинстве случаев задачи на смеси и сплавы становятся понятнее, если при их решении использовать составление математических моделей: рисунки, таблицы.

Многие ученики относятся к ним с опаской. В КИМ ах ЕГЭ эти задачи встречаются в части В, где от учащихся не требуются обоснованное решение, а только ответ. В ОГЭ эти задачи относятся ко второй части, где ученик должен записать обоснованное решение. Когда мы с учениками решаем задачи на смеси и сплавы, я всегда им говорю:

- Не надо бояться этих задач, они настолько легкие, что вы об этом даже не подозреваете. И мы с Вами сейчас в этом убедимся.

Для этого предлагаю вам «метод стаканчиков». Для этого изобразим прямоугольники: наверху пишем массу раствора или смеси, внизу – концентрацию. Например,

10%
200г

Итак, рассмотрим задачу: «Имеется 30 кг 26% го раствора соли. Требуется получить 40% раствор соли. Сколько кг 50% раствора соли нужно добавить?»

-Попробуем нарисовать прямоугольник для первого раствора, с концентрацией 26% (рис.1).

-Теперь для второго, с концентрацией 50 % и третьего, с концентрацией 40% (рис.2,3) .

-Давайте расположим эти прямоугольники в ряд в порядке их номеров.

- Попробуем обозначить массу второго раствора через **x**.

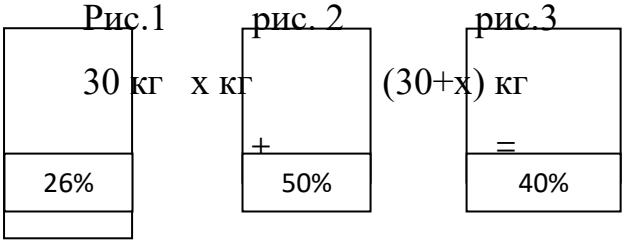
-Как тогда можно обозначить массу третьего раствора? (30+x)

-Что сделали со вторым раствором? (Добавили к первому).

- Какой знак можно поставить между первым и вторым раствором? («+»)

- Чему равна сумма этих двух растворов?

Рис.1 рис. 2 рис.3



-Какое равенство можно составить?

$30 \cdot 0{,}26 + x \cdot 0{,}5 = (30+x) \cdot 0{,}4$

Уже на этих примерах можно убедиться, что знание нестандартных приемов и методов помогает намного быстрее дать ответ на поставленный в задаче вопрос. А значит, помогут и при сдаче ЕГЭ по химии и математике.

Подведем итог нашего мастер- класса. Для этого попробуем составить синквейн. Давайте, вспомним что это такое: Синквейн – это не простое стихотворение, а стихотворение, написанное по следующим правилам:

1 строка – одно существительное, выражающее главную тему синквейна.

2 строка – два прилагательных, выражающие главную мысль.

3 строка – три глагола, описывающих действия в рамках темы.

4 строка – фраза, несущая определенный смысл.

5 строка – заключение в форме существительного (ассоциация с первым словом).

Возможно, наш синквейн будет выглядеть так:

Задача.

Трудная, непонятная.

Думать, рассуждать, решать.

Развивает логическое мышление.

Мастер - класс.

Развитие профессиональных компетенций молодого педагога в процессе современного непрерывного образования.

Дунаева Н.Т., преподаватель истории
ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж»

За последние годы в системе образования произошли заметные изменения: нововведения в содержание образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентностного подхода в обучение, появление профильных школ. В связи с этим требованиями к педагогическим кадрам тоже изменилось. От профессионализма педагога зависит соответствие школьного образования целям опережающего развития общества.

Положение модернизации образования выявило наиболее важные направления и этапы процесса развития нашего общества: подготовка педагогов, которые обладают высокой квалификацией и необходимой информационной культурой.

В процессе осуществления образовательной деятельности педагогу приходится встречаться с множеством проблем, от успешного решения которых зависит не только уровень образованности его учеников, но и характер их взаимоотношений с педагогом, психологический климат, мотивация к учению, выбор дальнейшего жизненного пути. В целом, всю педагогическую деятельность можно представить как последовательность действий по восприятию, осмыслению, принятию и реализации решений проблем, возникающих в профессиональной практике, конкретных ситуациях.

Все многообразие встречающихся на педагогическом пути проблем, несомненная сложность субъектов и объектов педагогической деятельности, профессиональная и моральная ответственность учителя за результаты своего труда требуют системного подхода к принятию им решений. Необходимость учета конкретных условий сложившейся педагогической ситуации обуславливает применение ситуационного подхода при решении профессиональных проблем учителя. Профессионализм принимаемых

учителем решений зависит от наличия у него осознанных, систематизированных психолого-педагогических знаний, целостных представлений об ученике, образовательном процессе, педагогической деятельности, способах ее осуществления. Особое значение в этой связи приобретает наличие у педагога необходимых компетенций, позволяющих ему проводить комплексный анализ проблемных педагогических ситуаций, находить причины возникающих проблем, трудностей, целенаправленно рассматривать возможные пути их преодоления и осуществлять выбор оптимального решения.

Сегодня повысился спрос на творчески работающую, социально активную и конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать социализированную личность, который сможет стать полноценным представителем общества в быстроменяющемся мире. Модель нового педагога следующая: учитель-исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов, открытый для любых нововведений, владеющий современными педагогическими технологиями. Он должен передавать культурные образцы действий, активизировать пробные действия детей, рекомендовать, поправлять действия; создать условия для общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции, самостоятельной выработки ценностей; оказать обучающимся адресную помощь, не избавляя от проблемной ситуации, но, помогая ее преодолевать.

Важным условием успешного осуществления педагогом образовательной деятельности является способность к самообразованию. Очевидно то, о чем рассказывается в университетах, и те условия, с которыми сталкиваются молодые педагоги во время работы – отличается от реальных. Поэтому чтобы быть конкурентоспособным и эффективным, необходимо заниматься самообразованием.

К базовым компетенциям педагога так же относят личностные качества. Это вера в силы и возможности учеников, интерес к внутреннему миру, опора на индивидуальные особенности ученика, умение эффективно сотрудничать с

учащимися. Необходимо поощрять активность учащихся, их индивидуальные склонности и дарования, на уроках применять индивидуальный подход, поддерживать и поощрять учеников, которые отстаивают свою точку зрения. Ну и конечно, компетентный педагог это не только грамотный наставник, но еще и высоконравственная личность. Педагог для своих учеников должен быть примером: его внешний вид, поведение, манера общения и речь. Во все времена педагог для людей - это особенный человек, пример для своих учеников на всю жизнь.

Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что ты преподаешь, и любить тех, кому преподаешь.

Список использованных источников

1.Котова, С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение [Текст] / С. А. Котова. – М. : НИИ школьных технологий, 2010. – 120 с

2.Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст]/Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с

3.Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях: коллективная монография / под ред. Н.К.Зотовой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ФЛИНТА : Наука, 2014. -368 с.

4.Российский общеобразовательный портал [Электронный ресурс]. – URL: http://www. school.edu.ru/

Проблемы молодого педагога и пути их решения.

Егорова В.С., преподаватель химии,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

Каждый молодой педагог, делающий первые шаги в профессии, нередко испытывает трудности. Для успешного становления преподавателя большую

роль играют личностные качества и, конечно, педагогический опыт, сформированные профессиональные педагогические компетенции.

Поступая на работу, молодой сотрудник активно включается в систему профессиональных и психологических отношений внутри организации. Поэтому для него важно, чтобы его личностные особенности максимально соответствовали тем условиям, которые для него предлагаются.

Молодые преподаватели, к которым отношусь и я, с первых дней сталкиваются с большим объёмом работы: разработка учебно-программной документации – рабочих программ, комплектов контрольно-оценочных средств, методических указаний к практическим работам, методических рекомендаций по выполнению внеаудиторных самостоятельных работ по учебным дисциплинам, подготовкой докладов, выступлений для участия в семинарах, научно-практических конференций, а также публикаций. Кроме того, необходимо ежедневно тщательно готовиться к проведению уроков теоретического и практического обучения, составлять поурочные планы, готовить и проводить внеклассные мероприятия, осуществлять подготовку студентов к конкурсам, предметным олимпиадам различного масштаба.

Я работаю преподавателем химии в Нижнекамском многопрофильном колледже первый год, и в начале учебного года с целью оценки качества общеобразовательной подготовки выпускников основной школы и дифференциация их готовности к обучению в колледже, я провела входной контроль нового набора. В результате выяснилось, что качество знаний по химии крайне низкое, оно составило 25%. Я увидела, что ребята не умеют определять степень окисления, типы химической связи, решать расчетные задачи, практически не знают классы неорганических соединений и их химические свойства, состав воздуха, типы химических реакций и так далее. Попытки включить в текст задания практико-ориентированного характера не увенчались успехом, так как студенты не могут сопоставить условия практико-ориентированных задач с заданным алгоритмом решения, не понимают, что перед ними формулы тех веществ, с которыми они каждый день сталкиваются в

быту. Вероятно, в школьном курсе химии не всегда четко прослеживается практическое применение этой науки. Поэтому студенты весьма низко мотивированы на изучение химии в ходе профессиональной подготовки.

Передо мной встала задача исправить сложившуюся ситуацию. Я поставила следующие цели:

1)объективно оценивать знания студентов согласно критериям оценок;

2) не допускать нестабильности качества знаний;

3) активно использовать в работе индивидуальные и групповые консультации для ликвидации пробелов в знаниях обучающихся;

4) продумать и использовать в работе формы, методы и приемы по формированию и развитию компетенций.

Опыт работы у меня небольшой, но могу отметить, что большой интерес у студентов вызывают демонстрационные опыты, где ярко выражена смена окраски, выделение газа, очень интересны опыты «вулкан», «фараоновы змеи», и т. д. Также в практикум я включала опыты воспитательного характера, такие как опыты с никотином, или опыты с пепси-колой, чипсами и жвачками .

Для сильных учеников дополнительным стимулом является участие в олимпиадах, где они показывают свои знания. Им же хочется быть первыми, и если они видят, что кто-то сильнее их, они стремятся заполнить пробелы в своих знаний, испытывают желание совершенствоваться. Очень результативны также уроки- презентации, так сегодняшние ученики очень увлекаются компьютерными технологиями и урок с использованием этих технологий очень интересны им. Надеюсь на хорошие результаты качества знаний по итогам учебного года.

Если говорить об адаптации молодого педагога, то можно сказать о следующих стадиях:

1.Стадия ознакомления

2. Стадия приспособления

3. Стадия ассимиляции (полное приспособление работника к среде).

Для того, чтобы прохождение этих стадий было продуктивным и быстрым, нужно, чтобы были приложены усилия самого преподавателя и администрации. В колледже действуют предметно-цикловые комиссии, на заседаниях которых рассматриваются вопросы адаптации молодых педагогов, проводятся педагогические фестивали, в работе которых участвуют наряду с опытными молодые педагоги, организовано взаимопосещение уроков.

Таким образом, можно сказать, что молодому педагогу непросто привыкнуть к режиму колледжа, к требованиям, трудно сразу внедриться в работу. Но если не терять времени зря, прилагать желание и все усилия, стараться найти взаимопонимание со студентами, заинтересовать их, то всё обязательно получится.

Проблема молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения.

Егорова Л.К., преподаватель специальных дисциплин
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н. В. Лемаева»

Совсем недавно «выпустившийся» студент педагогического учебного заведения, идет работать по специальности о которой мечтал, и начинает применять свои знания и умения в своей профессиональной деятельности, но к сожалению, молодой педагог встречается с проблемами и приходит разочарование. Перед преподавателем встает вопрос: «А ту ли специальность я выбрал?».

Молодому педагогу очень тяжело установить контакт со студентами из-за волнения при проведении урока. Ребята ведь очень хорошо чувствуют беспокойство и начинают «испытывать», и начинают вставлять «палки в колеса». От этого у преподавателя опускаются руки.

И эта не совсем единственная проблема…

Далее я перечислю основные проблемы молодого преподавателя и пути их решения.

Проблема № 1. Психологический климат на занятиях.

Психологический климат группы — это отношения, влияющие на становление личности и следовательно определяющие направление и характер деятельности, а, значит, и развития личности.

Ошибки преподавателя:

1. Всегда говорить «МЫ». Необходимо донести до студентов, что вы единое целое и делаете «одно дело».
2. Постараться узнать студентов и обращаться по имени. Надо обращаться к ученику по имени, а не по фамилии - налаживается психологический контакт.
3. Не смотреть свысока и возводить себя на пьедестал. Они будут постоянно пытаться скинуть вас с него.
4. Мотивировать на занятия. Преподаватель сам должен узнавать новое, учиться, в том числе участвовать в конкурсах, выступать и заниматься саморазвитием.

Проблема № 2. Проблема дисциплины.

Детям не должно быть скучно. Уроки необходимо сделать «особенными». Подготовить интересные презентации, видео- и фотоматериалы.

Кроме стиля руководства, влияния педагога на психологический климат в коллективе, являются следующие:

- открытость, чувство юмора и креативность;
- профессиональные качества педагога.

При недисциплинированности студентов лучше обходиться без помощи других, так как налаживание дисциплины при помощи другого – это потеря собственного авторитета. Необходимо постараться самой погасить проблему.

Проблема №3. Взаимоотношения с родителями.

Порой с родителями работать гораздо труднее, чем с подростками.

Не редко между преподавателями и родителями складываются конфликтные взаимоотношения. О проблеме в учебном процессе родители узнают только со слов ребенка, а выяснить подробности не удается по тем или иным причинам. Необходимо наладить контакт с родителями, но и не опустив в то же время свой авторитет.

Преподавателю совет: «относись к людям так, как бы Ты хотел, чтобы относились к Тебе».

Проблема № 4. Остаться со своими проблемами один на один:

Главным помощником и опорой станет опытный наставник, который подскажет и поможет в работе.

Проблема №5. Низкая заработная плата.

Работа педагогов оценена низко! Каждый труд должен оплачиваться достойно, тем более такой Труд. Проработав в учебных заведениях, молодые преподаватели увольняются и уходят в частные заведения, где зарплата в разы превышается. В госучреждениях у преподавателей сумасшедшая нагрузка по заполнению «бумажной волокиты», а «отдачи» минимум. Тут главное терпение! С опытом придут надбавки и материальные поощрения.

Звание «преподаватель» должно быть востребовано, а количество хороших педагогов только возрастать. Нашему поколению нужны преподаватели, которые со студентами будут на «одной волне», чтобы понимать друг друга. И тогда, выше описанные «глобальные» проблемы, вдруг окажутся «маленькими», которые не сложно решить, когда увидите радость и увлеченность в глазах ваших студентов!!!

Активные методы обучения как средство повышения мотивации студентов к изучению английского языка.

Зайцева А.В., преподаватель английского языка,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

Поиск новых методов обучения необходим для выполнения современных требований к системе профессионального образования. Образовательные программы предусматривают овладение студентами профессиональным английским языком, чтобы удовлетворить все больше возрастающую потребность в специалистах, владеющих иностранным языком. Однако, несмотря на данный неоспоримый факт, преподавателям, преподающим английский язык в колледже, приходится сталкиваться с отсутствием мотивации студентов изучать язык. Причиной этому может служить низкий, почти нулевой уровень владения языком, с которым они приходят после школы. Студенты не верят в свои силы, что смогут достичь больших результатов, изучая язык только на занятиях. Для некоторой части студентов главной целью при изучении иностранного языка является не получение знаний, необходимых для своего развития, а получение хорошей оценки или зачета.

Большинство студентов колледжа, при всех неоспоримых преимуществах и важности английского языка, не рассматривают его как необходимый к изучению предмет, считая, что в профессиональной деятельности английский язык им не понадобится. Мотивация является стимулирующим фактором, который побуждает, организует и направляет студента. Немотивированный обучающийся просто не хочет и не будет учиться. Учитывая это, перед преподавателем стоит главная задача – создать на своих занятиях такие психолого-педагогических условия, которые будут способствовать осознанию студентами значимости английского языка в профессиональной деятельности и появлению у них заинтересованности и желания изучать иностранный язык.

Одним из путей при поиске путей повышения мотивации студентов может быть применение на занятиях активных методов обучения. Активные методы обучения (АМО) - методы обучения, которые позволяют вовлечь обучающихся в конкретную ситуацию, в активное контролируемое общение, где они могут проявить свою сущность и научатся взаимодействовать с другими людьми. Благодаря этим методам в процессе освоения учебного материала становится возможным обеспечить активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности учащихся. АМО строятся на практической направленности, игровом действе и творческом характере обучения, интерактивности, разнообразных коммуникациях, диалоге и полилоге, использовании знаний и опыта обучающихся, групповой форме организации их работы, вовлечении в процесс всех органов чувств, деятельностном подходе к обучению, движении и рефлексии. Все вышеперечисленные факторы позволяют значительно повысить результативность и качество уроков за счет усиления мотивации всех участников образовательного процесса, активизации познавательной деятельности учащихся, эффективного управления педагогом процессами обучения, воспитания и развития.

В профессиональном обучении активные методы могут применяться на тех занятиях, когда обмен знаниями, мнениями и убеждениями может привести к новому взгляду на профессиональную деятельность, какое-либо явление, окружающих людей, а также для изменения моделей поведения, организации интенсивной мыслительной и ценностно-ориентирующей деятельности обучающихся, развития навыков межличностного взаимодействия и обеспечения обратной связи.

Выбор активных методов обучения должен опираться на требования к качеству современного образования, определяющемуся образовательными стандартами и достижениями студентов, под которыми ученые и практики понимают освоение предметных знаний; умение применять эти знания на практике (в контексте учебной дисциплины и в реальной жизненной ситуации);

овладение междисциплинарными умениями; коммуникативными умениями; умениями работать с информацией, представленной в различном виде; овладение информационными технологиями и их использование при решении различных задач; умения сотрудничать и работать в группах, учиться и самосовершенствоваться, решать проблемы.

К активным методам обучения относятся такие методы как: проблемное обучение, кластер, игровые методы, дискуссия, деловая игра, мозговой штурм

Эти методы предполагают создание педагогом проблемных ситуаций и активную самостоятельную деятельность студентов по их разрешению, в результате чего происходит относительно самостоятельное овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей. Проведение круглых столов, решение ситуативных задач, где основные тезисы изложены на английском языке способствует возникновению системы знаний о ресурсах и способах действий для выполнения определенных задач, создает условия для интеллектуального развития студента и его творческой самореализации. Имея этот запас знаний, студент будет мотивирован к расширению своего словарного запаса, освоению новых тем.

Проведение дискуссий, построение диалогов на интересные для молодежи темы, обсуждение иноязычных видеороликов на занятиях английского языка создают ситуации, побуждающие к активному диалогу между преподавателем и студентом, во время которого актуализируются полученные раннее знания, в частности, лексические единицы.

Метод мозгового штурма или Brain-storming помогает развивать у учащихся творческое и ассоциативное мышление, и закреплять в памяти слова и выражения по теме. Данный метод актуален и при изучении новой темы, так как он показывает, каким лексическим запасом и грамматическими конструкциями студент уже владеет, а чему еще нужно уделить внимание, а также этот метод удачно применяется и в конце пройденной темы, так как позволяет понять, насколько хорошо учеником усвоен пройденный материал. Например, при изучении новой темы я предлагаю студентам

попробовать самостоятельно изучить ее. На доске я обозначаю проблему в виде вопросов, которые необходимо изучить по данной теме. Обучающиеся делятся на группы и каждая из групп в течении 5-7 минут изучают один из вопросов, используя различные источники информации, составляют для себя «шпаргалку» в виде краткого конспекта, таблиц или интеллект карт. Затем происходит обмен «шпаргалками» между группами и студентам предлагается изучить уже полученную информацию и дополнить ее своей. Таким образом, мои студенты активно участвуют в поиске новых знаний, обработке информации, учатся анализировать ее и корректировать. Они с интересом включаются в работу, проявляют свои творческие способности, оформляя «шпаргалку». Кроме того информация, которую они добыли сами и оформили в оригинальной форме, запоминается студентами лучше.

Подводя итог, хочу отметить, что роль мотивации в успешном обучении трудно переоценить. Проведенные исследования мотивации обучающихся выявили, что ее значение для успешной учебы выше, чем значение интеллекта студента. Высокая позитивная мотивация может играть роль компенсирующего фактора в случае недостаточно высоких способностей обучающегося, однако в обратном направлении этот принцип не работает. По этой причине использование активных методов обучения, подбор материала соответствующего уровня сложности, обращение к опыту и интересам студентов, создание доброжелательной атмосферы позволит повысить мотивацию и интерес студентов к изучению английского языка.

Список использованных источников

1. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе. – М: Велби, 2007. – 480 с

2. Минеева О.А., Еремеева О.В. Психолого-педагогические условия повышения мотивации студентов к изучению иностранного языка // Вестник Мининского университета. 2016. № 3 (16). С. 3.

3. Рябцева О.М. Пути повышения мотивации в изучении иностранного языка // Известия ЮФУ. Технические науки. 2012. № 10 (135). С. 125-129.

Проблемы налаживания общения со студентами и пути их решения.

Золотухина Л.Н., преподаватель общепрофессиональных дисциплин,
ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма

Общение в педагогической работе очень важно. Порой именно сложности общения определяют наше отношение к педагогической работе и отношение студентов к преподавателям, к образовательному учреждению.

Поговорите с молодыми педагогами, спросите, что больше всего волнует их — и окажется, что именно этот вечный для практической педагогики вопрос, как организовать взаимоотношения с учащимися.

Одним из важнейших качеств педагога является его умение организовывать взаимодействие с детьми, общаться с ними и руководить их деятельностью. В психолого-педагогической литературе в этом смысле говорят о коммуникативных способностях преподавателя, важных для осуществления плодотворной педагогической деятельности.

Способность к общению с детьми должна основываться на любви к ним: именно на том, что в науке называется профессионально-педагогической направленностью личности педагога. В. А. Сухомлинский хорошо понимал это. Он не раз говорил о том, что научиться любить детей нельзя ни в каком учебном заведении, ни по каким книгам. Эта способность развивается в процессе участия человека в общественной жизни, его взаимоотношений с другими людьми. Но по самой природе своей педагогический труд — повседневное общение с детьми — углубляет любовь к человеку, веру в него.

В свою очередь основополагающим выделяю не любовь, а уважение к детям, к их мировоззрению, взглядам, мыслям. Любая точка зрения, любое мнение имеет право на существование. Уважать чужое мнение – значит уважать собеседника. Это залог успешной коммуникации. Уважение не подразумевает беспрекословного подчинения, можно занимать оппозицию, при этом никого не унижая. И начинается все с развития собственных человеческих качеств.

Прежде всего педагог должен быть интересен сам себе, как личность, должен быть разносторонне образованным, эрудированным человеком, иметь так называемый авторитет у учащихся. С этим у молодого специалиста часто возникают проблемы, т.к. он может иметь малый опыт общения с людьми разных психологических типов, возрастов, уровнем образования, быть неуверенным в правильности своих действий. В процессе общения реализуются средства и методы педагогического воздействия на личность, а для их использования необходим опыт, которого нет у молодого педагога.

«Встречают по одежке…» - известная пословица, особенно актуальна в наше время, когда везде и всем доступна информация от различных специалистов, в том числе от стилистов, парикмахеров, визажистов и т.п. Подростки особо следят за модными направлениями и имеют тенденцию сравнивать людей, оценивая, таким образом внешний вид, аккуратность, материальное положение, в результате выстраивая свое отношение к педагогу. В любой ситуации нужно уметь выглядеть и вести себя с достоинством. Учащиеся хорошо считывают невербальную информацию, которую несет «тело» преподавателя: его жесты, мимика, осанка, походка. И это большой труд - работать над своим телом, чтобы оно выдавало уверенность, вызывало уважение.

Большую роль в налаживании коммуникативных отношений играет голос, его звучание в стрессовых ситуациях. С помощью голоса преподаватель выстраивает методы воздействия на личность. И здесь очень важно уметь себя контролировать: именно голос может предательски изменить все отношение к себе в один момент. Развить в себе самоконтроль - одна из особенностей, обеспечивающая авторитет и уважение у собеседника.

Осуществление грамотного учебно-воспитательного процесса возможно тогда, когда педагог обладает системой знаний и способностями передать эти знания обучающимся. Поэтому важнейшим требованием, предъявляемым к личностно-деловым качествам педагога, является профессиональная компетентность, под которой подразумеваются знание преподаваемой

дисциплины и эрудиция. Некомпетентный педагог, плохо знающий преподаваемую им дисциплину, вряд ли может передать знания обучающимся и вызвать у них интерес к этой дисциплине.

Характерной чертой учебно-воспитательного процесса является многофакторность воспитания. Это означает, что на воспитание человека оказывают существенное влияние семья, школа, колледж, техникум, внешкольные учреждения, средства массовой информации, формальные и неформальные контакты с другими людьми.

Хороший педагог должен учится выступать в роли координатора, комментатора и даже оппонента по отношению к факторам, влияющим на обучающихся, но для этого нужен опять же жизненный опыт.

При этом знания педагога должны систематически совершенствоваться, а профессиональная компетентность предполагает волю к развитию и самосовершенствованию.

Список использованных источников

1. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении: Кн. для учителя.—М.: Просвещение, 1987.— 190 с.

2. Кашапов Р.Р. Курс практической психологии, или Как научиться работать и добиваться успеха: Учеб.пособие для высшего управленческого персонала; Ижевск, 1996.

3. Психология и педагогика: Учебное пособие / Николаенко В.М.,Залесов Г.М., Андрюшина Т.В. и др.; Отв. ред. канд. филос. наук, доцент В.М.Николаенко. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000 - 175 с.

Социально-профессиональная адаптация молодого педагога в колледже.

Каримова М.И., преподаватель иностранного языка,
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж», г.Нижнекамск

В любой сфере профессиональная адаптация имеет огромную значимость. Ведь именно профессиональная адаптация педагога показывает уровень его мастерства, влияние педагога на личность студентов среднего профессионального образования.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации молодого педагога определяется тем, что в современной системе образования педагогу предъявляются особые требования, особенно в профессиональном плане. От адаптации зависит то, будет ли педагог в дальнейшем работать в системе образования или нет. А проблема сохранения молодых специалистов так же актуальна, так как именно на них возлагается реализация целей современного образования.

Социально-профессиональная адаптация − процесс включения, приспособления человека к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда. Принято выделять три вида социально-профессиональной адаптации: Психофизиологическая; Социально-психологическая; Профессиональная.

Процесс адаптации у всех протекает сложно и по-разному. Молодой специалист сталкивается с целым рядом противоречий между основными субъектами образовательного процесса; между содержанием и уровнем подготовки в ВУЗе и между ограниченными временными возможностями и рабочей нагрузкой. Возникают такие затруднения как: неспособность осознания и понимания психологического положения студентов; сложности в управлении отношений в процессе проведения занятий; сложности в процессе речевых и разговорных отношений; сложности в управлении своим душевным

состоянием [1, 76]. В процессе социально-профессиональной адаптации ему приходится осваивать одновременно несколько ролей: преподавателя, воспитателя, подчиненного, коллеги и везде надо показать профессиональную компетентность и умения. С этими трудностями столкнулась и я: сложно было делать рабочие программы и календарно-тематические планы.

Кроме видов социально-профессиональной адаптации выделяют и фазы профессионального развития молодого педагога: предпрофессиональная фаза (период первоначального обучения в ВУЗе или колледже), предварительная фаза (первый год работы), фаза вхождения в профессию (второй год работы) [3,244]. Вхождение в профессию молодой педагог может облегчить своей же активностью. Чем быстрее он найдет общий язык и наладит отношения с другими преподавателями, активнее будет принимать участие в жизни колледжа, тем легче пройдет адаптация. Исходя из этого, хочу немного поделиться с тем, как прошел процесс адаптации у меня. Здесь меня приняли очень тепло, не было никаких «косых» взглядов со стороны педагогов, а наоборот, все давали советы, всячески помогали. А что касается студентов, то они смотрели на меня с вызовом, всегда задавали вопросы, спрашивали переводы слов, якобы проверяя меня. Почти в каждой группе говорили одни и те же слова: «Да Вы от нас уйдете, Вы знаете сколько учителей от нас отказались, Вы у нас уже третий преподаватель…» и т.п. Исходя из этих слов, можно было определить, что с одной стороны, студенты хотят чтобы я ушла, а с другой - просят меня остаться.

Еще одна вещь, которая меня удивила, это то, что студенты не воспринимают, когда к ним обращаешься на «Вы». Как мне показалось, это у них вызывает какую-то тревожность. По их мнению, так обращаются только к людям старшего возраста. Один студент так и сказал мне: «Вы почему ко мне обращаетесь на «Вы», я же ваш студент, я что, старый что ли?!». После этого случая я объяснила, что так общаются взрослые и воспитанные люди, которые уважают друг друга, они начали воспринимать это нормально.

Следует отметить, что личность заместителя директора играет большую роль в профессиональной адаптации молодого педагога. Высокая нравственность, принципиальность, забота заместителя директора к остальным преподавателям и студентам помогают этому процессу и укрепляют сотрудничество в коллективе. О.Г. Дробницкий отмечает, что духовная близость и уважение к педагогу, побуждающие ему подражать, формируются из многих слагаемых, в частности, зависят от степени его компетентности, профессионализма, характера повседневных взаимоотношений [2, 1113]. В моем случае так и было, заместитель директора всегда обращалась ко мне по имени и отчеству, несмотря на то, что она намного опытней меня и занимает более высокую должность. Она всегда поддерживала меня, если были ошибки, то деликатно их исправляла. Не только она, но и весь коллектив, начиная с секретаря и заканчивая директором оказывали мне разностороннюю поддержку. Здесь я чувствовала себя очень комфортно, и каждый новый день был для меня опытом.

Завершая статью, надо отметить, что в полной мере молодой педагог сможет адаптироваться только на практике. Конечно же, опыт наберется со временем, и ему придется не раз сталкиваться с разными трудностями. И в связи с этим, нахождение и раскрытие основных сложностей имеет огромное значение как для молодых, так и для начинающих педагогов. Ведь умение находить свои ошибки дает им возможность для профессионального и личностного роста.

Список использованных источников

1. Данилов С. В., Шустова Л. П. Профессионально-личностные затруднения будущих и молодых педагогов: опыт сравнительного исследования // Поволжский педагогический поиск. 2018. № 2 (24). С. 75–80

2. Кантеева А.Р. Комплексный процесс адаптации молодых специалистов в профессиональную среду организации // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. Т. 2. № 2 (18). С. 58-61

Актуальные проблемы молодого педагога иностранного языка.

Малых Д.И., преподаватель английского языка,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

С начала работы в образовательном учреждении молодой педагог встречает на своем пути немало проблем. Тех теоретических знаний, полученных в вузе, часто не хватает. На практике зачастую эти знания применить очень сложно, так как молодой специалист сталкивается с непривычными для него ситуациями, а от недостатка педагогического опыта ему сложно справиться с трудностями.

Первая проблема состоит в том, что ожидания молодого педагога могут не совпадать с действительностью. Выбрав будущую профессию, я была полна энтузиазма, желания давать знания студентам, делиться с ними жизненным опытом, видеть заинтересованность в их глазах. Но в реальности я встретилась с тем, что все дети разные, не все студенты с радостью идут на уроки, некоторые из них не хотят учиться и слушать учителя, мешают вести урок, отвлекают других. Со временем этот фактор может сильно повлиять на молодого педагога. Например, у него может пропасть мотивация, интерес к его работе.

В этот период он остро нуждается в наставнике, но в большинстве случаев наставничество носит лишь теоретический характер. У молодого педагога, который только окончил университет, происходит адаптационный период. Ему необходимо узнать все «тонкости» его работы, узнать, как работать с документацией, заполнять журналы, и поэтому ему необходим опытный человек, который поможет с этим разобраться.

Большое количество проблем у молодого специалиста может возникнуть из – за отсутствия педагогического опыта. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами – все это

может негативно повлиять на профессиональное самочувствие молодого педагога.

Еще одна проблема, с которой я, как молодой педагог, столкнулась в учебном заведении – это отсутствие мотивации у подростков к изучению английского языка. Самым часто задаваемым вопросом у студентов является: «Как английский язык может пригодится в жизни и в будущей профессии?» Перед педагогом стоят сложные задачи:

- прививать интерес к изучению английского языка;
- способствовать развитию мотивации у студентов.

Я на своих уроках стараюсь убедить ребят в необходимости изучения английского языка. Для этого я применяю, использую игровые технологии. Это вызывает у них интерес.

Еще одна частая проблема связана с необходимостью учителя в постоянном самосовершенствовании и саморазвитии, и ограниченном количестве свободного времени. Некоторые начинающие педагоги сталкиваются с трудностями самоорганизации и планирования своего рабочего времени и отдыха. В результате, педагогу не хватает времени на проверку тетрадей и подготовку к уроку, на выполнение других трудовых обязанностей, в связи с чем возрастает риск возникновения синдрома эмоционального выгорания, ухудшения общего самочувствия и даже потери интереса к работе.

Я думаю, что все эти факторы негативно влияют на молодого специалиста. Педагогическая литература, общение с коллегами, Интернет-ресурсы – наиболее распространенные способы поиска решения возникших проблем.

Список использованных источников

1. Педагогика, психология и образование: состояние и перспективы эволюции в России и за рубежом: сборник материалов международной научной конференции. Россия, Москва, 24-25 декабря 2013 г.
2. Педагогика: Учебное пособие/ Под ред. В. А. Сластенина. — М., 2004.
3. Ушинский К. Д. Педагогические соч. в 6-ти т. — Т. 2. — М., 1988

Профессиональная деятельность молодого педагога
в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Минеева Ю.В., преподаватель информатики
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

Социальный заказ современной системе образования обусловлен постоянно возрастающими требованиями информационного общества к качеству образовательных услуг. Несомненно, система образования призвана быть структурой, ориентированной на результат, на формирование устойчивой мотивации всестороннего развития личности, на адаптацию к глобальным вызовам современности, на готовность и объективную возможность применить профессиональные знания, умения и навыки в разработке совместных глобальных и региональных проектов.

Сейчас в образовании - время модернизации, время перемен. От стандартов, содержащих образовательный минимум с указанием только предметных результатов, осуществляется переход на новые Федеральные государственные стандарты, где совершенно иные требования к программам, к универсальным учебным действиям (предметным, метапредметным, личностным). Да и сам преподаватель теперь должен соответствовать профессиональному стандарту.

Современной профессиональной учебной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Все эти профессиональные умения и свойства характера присущи в первую очередь преподавателю с многолетним опытом работы. Но ему приходится менять устоявшиеся принципы работы. И это не всегда проходит безболезненно.

У молодого специалиста ситуация проще. Он менее консервативен, готов к нововведениям и стремится перенимать передовой педагогический опыт, не скован стереотипами и свободен от шаблонов обучения и воспитания, обладает

высоким уровнем компьютерной грамотности и нацелен на достижение ощутимых результатов.

Стандарт предполагает, что к моменту поступления на работу в образовательное учреждение молодой специалист уже обладает набором базовых навыков, а это позволит ему успешно выполнять свои обязанности. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознаёт, что знания, полученные им в университете, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - всё иначе.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определёнными трудностями. Во-первых, отбор содержания образования. Я, как учитель физики и информатики, могу привести простой пример. Подкрепляю объяснение примерами из реальной жизни. Для того, чтобы разрабатывать метапредметные, интегративные уроки, надо обладать широкими знаниями в содержании различных предметов, следить за достижениями в разных науках. Вторая трудность - поиск форм и методов обучения. Простыми педагогическими технологиями не достигается метапредметный результат. Третья трудность - учет возрастных особенностей студента. Повезёт тому молодому педагогу, которому будет оказана своевременная методическая помощь, у кого рядом окажется опытный педагог-наставник, желающий передать свои опыт и знания, помогающий адаптироваться к новой роли, вызывая тем самым готовность молодого педагога грамотно и качественно делать своё дело и желание уметь делать его по-своему, оригинально, творчески.

Наставник молодого педагога должен обладать высоким уровнем компьютерной грамотности, быть современником молодого педагога с точки зрения использования педагогических технологий. Только в этом случае взаимодействие опытных и начинающих коллег можно будет считать успешным. Таким образом, если молодому специалисту не помогать, то только через 5-10 лет он станет грамотным специалистом соответствующим профессиональному стандарту педагога. Но этот процесс можно ускорить, и

помощью в этом, я думаю, может стать компьютерная грамотность молодого педагога.

У каждого преподавателя должен быть свой открытый образовательный ресурс, причем его создание надо начинать еще со времени обучения в вузе. Это эффективная среда общения преподавателя не только со студентами и родителями, но и с другими педагогами города и страны. Можно отметить и возрастающую роль профессиональных сообществ в становлении молодых педагогов. Необходимо практическое обучение молодого специалиста. Я думаю, что предпочтительной формой практического обучения молодых педагогов являются открытые уроки и мастер-классы лучших преподавателей. Тогда молодому педагогу, чтобы стать профессионалом, будет нужно не 10 лет, а те самые 3 года, определенные статусом молодого специалиста. Таким образом, можно сформулировать три посыла молодому специалисту:

1. Будьте мобильны, двигайтесь быстрее!
2. Если вы обладаете высоким уровнем компьютерной грамотности - применяйте новые инструменты на уроке!
3. Если вы амбициозны - решайте учебные задачи комплексно (с учетом содержания, методов, возрастных особенностей учащихся)!

В заключении хочу сказать, что какие бы хорошие знания по методике не давали в высшем учебном заведении, стать высококвалифицированным специалистом можно только в реальной педагогической деятельности. И определяющей здесь является та атмосфера, в которую погружается молодой преподаватель после окончания учебного заведения.

Список использованных источников

1. Галченко О.В., Ченцова И.В. Творчество педагога как норма профессиональной деятельности в условиях современных стандартов образования // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIIМеждунар. науч. конф. –Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2015. -с.6-8.

Проблемы молодого преподавателя в сфере среднего профессионального образования и пути их решения.

Миннибаева Г.И., преподаватель английского языка
ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж», г. Кукмор

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Как показывает статистика, процент молодых педагогов, готовых начать свою педагогическую карьеру в образовательной организации СПО в настоящее время крайне низок. Причин недостатка педагогических кадров много, но самой основной из них, на мой взгляд, является отсутствие достаточной заработной платы, моральных и материальных поощрений. Во многих странах профессия педагога относится к самой высокооплачиваемой. Так и должно быть, хоть мы и не материальная сфера, но чтобы общество процветало, нужны компетентные и высокообразованные специалисты и образовательные организации СПО должны их подготовить и выпустить на рабочие места.

В последнее время наблюдаются реализация государством мер, способствующих поддержке молодых школьных учителей. Однако зачастую данные изменения не касаются преподавателей СПО. Складывается впечатление, что Министерство образования просто забыло о существовании начального и среднего профессионального образования. Повышение зарплат школьным учителям приводит не только к расколу педагогического сообщества, но и к оттоку квалифицированных педагогов из учебных заведений профессионального профиля в школы. Конечно, существуют определенные льготы и дополнительные выплаты молодым специалистам в сфере образования. Однако и здесь молодые преподаватели в сфере СПО остаются в стороне, так как данные государственные меры направлены на поддержку

учителей в школах. В этом заключается одна из проблем молодых преподавателей при адаптации к профессиональной деятельности в системе СПО.

Первый год педагогической деятельности для молодых педагогов – это стресс, так как нет ни опыта, ни практики - ни в работе с документами, ни в работе со студентами. А студенты постоянно задают вопросы, постоянно нуждаются в диалоге, обратной связи - это не молчаливые станки и машины, а живые души, где нужно успеть среагировать как на одного конкретно, так и на всю группу. Если в педагогическом коллективе уделяется большое внимание работе с молодыми кадрами, то высока вероятность того, что 50% специалистов закрепится на работе.

В этих целях в настоящее время, как и в прошлые годы, очень хорошие результаты приносит такой метод адаптации, как наставничество. В свой первый год работы у меня также возникали определенные трудности при взаимоотношениях с отдельными группами. Я дважды хотела написать заявление на увольнение, но рядом оказались два прекрасных сотрудника – заместитель директора по методической работе и преподаватель с большим стажем работы. Главная мысль, которую они стремились донести до меня, была: «Детей надо просто любить такими, какими они есть!». И действительно, с годами, завоевав у ребят уважение, доверие, любовь, можно начинать изменять их, работать над их отрицательными качествами, совместно двигаться к той модели, которую хочешь получить.

Другой важной составляющей работы молодого педагога работа с родителями обучающихся. В среднем профессиональном образовании педагоги, и не только молодые, часто начинают игнорировать работу с родителями. Главный аргумент: «Они (ребята) ведь – взрослые люди». Нельзя согласиться с данным утверждением, ведь народная мудрость гласит: «Большие детки – большие бедки!». Родители всегда нуждаются в помощи педагога, в его подсказке, и педагог обязан консультировать их, потому что у родителей нет главного, в отличие от нас педагогов, психолого-педагогического образования.

К тому же, большую часть своего времени ребята проводят в учебном заведении, где их чаще видят педагоги, а родители - нет. Главное кредо в работе с родителями, которое нужно всегда помнить педагогу, что для каждого родителя свой ребёнок хорош по-своему. Поэтому на первом же родительском собрании, выслушав пожелания родителей, целесообразно составить грамотный план работы с ними.

Форм и методов педагогической работы множество. Важно, чтобы у самого педагога был творческий подход и неравнодушное отношение к своим обязанностям. Сам педагог должен быть компетентным не только по своему предмету, но и по всем практическим вопросам жизни. Это не новые открытия, но за всем этим стоит огромная постоянная работа тех, кто решил стать настоящим педагогом.

Любую проблему можно избежать или уладить, если соблюдать несколько совершенно нетрудных правил: поддержка со стороны администрации, оказание методической, организационной, и, в конце концов, психологической помощи начинающим преподавателям; организация, проведение и анализ открытых уроков, семинаров, конференций, демонстрация опытными преподавателями различных методов и подходов к организации урока и его анализу; организация взаимодействия молодых специалистов и преподавателей со стажем в решении возникающих в педагогической деятельности проблемных ситуаций, поддержка и обмен опытом в создании проектов, участие в различных профессиональных конкурсах (очных и дистанционных); создание форумов для поддержки молодых учителей - все это в совокупности позволило бы молодым преподавателям в системе СПО «безболезненно» пройти процесс адаптации в данной образовательной организации.

Список использованных источников

1. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111.

Проблемы использования информационно-коммуникативных технологий на уроках математики в средних профессиональных учебных заведениях (на примере ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж»).

Мухаметшина Н.В., преподаватель математики
ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж», с.Лубяны

В настоящее время образовательное пространство требует применения широкого спектра различных образовательных технологий [1, с.12]. Очевидно, что повсеместная информатизация общественной жизни ведет за собой развитие информационных технологий и их внедрение в сферу образования. Образовательная модель с применением информационных технологий способствует реализации компетентностного подхода и личностно-ориентированного подхода в процессе обучения. Информационные технологии являются одним из наиболее важных компонентов целостной системы обучения в учреждениях среднего профессионального образования, т.к. они расширяют возможности вариативности и индивидуализации учебной деятельности.

С позиции использования информационно-коммуникативных технологий на уроках математики нужно отметить, что применение последних позволяет не только повысить глубину и прочность знаний, но и уменьшить время на освоение материала.

Как показывает опыт, на уроках математики информационно-коммуникативные технологии могут быть использованы как:

- средство обучения и источник информации;
- средство диагностики учебных возможностей студентов;
- средство контроля и оценки знаний учащихся.

Несомненно, информационно-коммуникативные технологии являются неотъемлемой частью образовательного процесса в ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж», для чего созданы все необходимые условия. Однако, можно отметить что в процессе обучения молодые педагоги

сталкиваются с тем, что перечень видов информационно – коммуникативных технологий, применяемых на занятиях, в большинстве случаев ограничивается только использованием презентаций, созданных в программе PowerPoint и рабочей среды интерактивной доски. В связи с этим можно предложить использовать на занятиях математики такие специализированные программные продукты как Mathcad, AdvancedGrapher, Statistica.

Применение специализированных программных продуктов способствует объяснению программного материала на качественно новом уровне дидактического принципа наглядности и содействует сближению учебных программ среднего и высшего профессионального образования.

Представим в таблице 1 возможности применения программных продуктов на учебных занятиях по математике у студентов первого и второго курсов ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж», обучающихся по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

Таблица 1

Возможности применения программных продуктов на учебных занятиях по математике у студентов первого и второго курса ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж», обучающихся по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

Программный продукт	Тема учебного занятия	Реализация задач педагогического процесса
Mathcad	1.Уравнения и неравенства 2.Элементы линейной алгебры 3.Функции, их свойства и графики	Самостоятельная проверка правильности выполнения заданий
AdvancedGrapher	Функции, их свойства и графики	1.Демонстрация графиков различных функций 2.Самостоятельная проверка правильности выполнения заданий на построение и чтение графиков различных

		функций
Statistica	Элементы математической статистики	1. Демонстрация решения статистических задач 2. Самостоятельная проверка правильности выполнения заданий

Таким образом, подведем итог всему вышеизложенному: информационно – коммуникативные технологии способствуют лучшему усвоению знаний и развивают самостоятельность студентов. Однако немаловажной проблемой остается то, что перечень видов информационно – коммуникативных технологий, применяемых на занятиях математики, в большинстве случаев ограничивается только использованием презентаций, созданных в программе PowerPoint и рабочей среды интерактивной доски. Очевидно, что использование других программных продуктов, таких как Mathcad, AdvancedGrapher, Statistica расширит область знаний учащихся в области информационно-коммуникативных технологий, позволит педагогам более объективно осуществлять контроля знаний и сблизит содержательную часть программ среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Список использованных источников

1.Сонина М.Н. Информационно-коммуникационные технологии в образовании. М.: ИНФРА-М, 2018. 549 с.

Процесс адаптации молодого педагога

Носова А.Г., преподаватель
ГАПОУ «Казанский колледж технологии и дизайна» г. Казань

Делая первые шаги в профессии, каждый человек, испытывает определенные трудности. Многое кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели.

Становление педагога происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Педагог профессионал имеет системное мышление, способность к осознанному анализу своей деятельности, творческую активность, высокий уровень личностного развития [1, 4].

Для успешного развития молодому специалисту недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Хороший педагог должен обладать определенными личностными качествами, быть и педагогом, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть помогать ученику в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые с увеличение стажа кажутся пустяками. На пример грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала.

Очень много вопросов возникает у молодого педагога по ведению необходимой документации и составлению методических разработок.

Для решения этих проблем нужно разработать последовательность этапов адаптации молодого педагога.

Необходимо подготовить пакет нормативных документов, связанных с данным видом деятельности, а также применять формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

– методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;

– обучение на рабочем месте;

– осуществление практики наставничества;

– «Школа педагогического мастерства»;

– самообразование, включающее самостоятельное изучение нового материала;

- обучение на курсах повышения квалификации.

Главным помощником адаптации станет опытный наставник, которого необходимо закреплять за каждым вновь прибывшим на работу молодым специалистом. Важно, чтобы наставник демонстрировал на личном примере методически правильное проведение занятий, оказывал помощь в выборе оптимальных методов работы и приемов.

Наилучшая форма взаимодействия между молодым педагогом и наставником – это форма сотрудничества.

Постепенно при поддержке наставника молодой преподаватель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы.

Так же, очень важно помнить , что молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, необходимо это отмечать на педагогических советах. Похвала – стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к работе, мотивирует к дальнейшему развитию.

Таким образом, выстроенная система методического сопровождения, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов позволяет им быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Этапы профессионального становления молодого специалиста:

I этап – стажировка (первый год работы). На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении.

II этап – развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов , вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

III этап – в деятельности педагога начинает складываться система (третий - четвертый год работы).

IV этап – совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

Данные методики позволяют помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах организации учебно – воспитательного процесса.

Список использованных источников

1.Боровкова, Т.И. Концепция института педагогики и образования как образовательный проект, ориентированный на рождение в будущем учителей «человеческого в человеке»: статья / Т.И. Боровкова. - Москва : Инфра-М, 2015. 9 с.

2. Кроль, В.М. Педагогика : учеб. пособие. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : РИОР; ИНФРА-М, 2016. — 303 с.

3. Околелов О. П. Педагогика: Учебное пособие (ФГОС) /. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2016. - 222 с

Деятельность преподавателей – кураторов учебных групп в воспитании обучающихся техникума.

Носова Р.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

Куратор (от лат. curator, от cura — попечение) — тот, кто наблюдает за ходом определённой работы или иным процессом. Роль куратора в студенческой среде еще более важна и ответственна, так как юношеский

возраст еще не обладает психологической устойчивостью, проявляется порою переоценка или, наоборот, недооценка своих сил и возможностей.

Кураторство студенческими учебными группами, как традиционное явление в образовательных учреждениях, требует постоянного совершенствования. Одним из путей переосмысления и совершенствования кураторства учебными группами в средних профессиональных образовательных учреждениях является разработка локального акта «О кураторстве студенческой группы» и должностных обязанностей кураторов групп.

Должностные обязанности — это концептуальный документ, в котором зафиксированы цели, задачи, приоритеты и ценности, позиции в отношении педагогов и студентов, критерии оценки результатов труда, стимулы и мотивы. Это зафиксированный уровень педагогической культуры. В то же время должностные обязанности — это реальная перспектива саморазвития педагога, восхождение к профессионализму, а также инструмент самозащиты куратора и критерий оценки работы преподавателя в момент аттестации.

Переход из школы в техникум является для многих из обучающихся переломным моментом в жизни, потому что не каждый взрослеющий подросток самостоятельно, без поддержки взрослых может приспособиться к новым, важным для него условиям, а также безболезненно их пережить.

Адаптация студентов в группе и в новом образовательном учреждении — самая главная проблема, которую необходимо преодолеть, как можно быстрее и, желательно, с положительным исходом. В преодолении этой проблемы играют большую роль преподаватели техникума и, в первую очередь, куратор группы.

Первокурсники в своей жизни приобретают новую роль — студент. Большую роль в социальной адаптации играет формирование группы, чем быстрее она сформируется, тем быстрее студенты освоят свою новую роль. В момент адаптации у студентов происходит кардинальная смена деятельности и окружения, их внутренние установки претерпевают сильные изменения.

Происходит переориентация ценностей, освоение новых социальных ролей, студенты по- другому начинают воспринимать себя и других. Успешная адаптация первокурсника к жизни в техникуме является залогом дальнейшего развития каждого студента как личности и как будущего специалиста. Особое отношение и внимание требуют студенты первого курса после 9 класса.

Поэтому куратор учебной группы должен уметь:

Изучать особенности обучающихся, понимать их интересы, формировать их индивидуальность, творческие способности. Реализовывать индивидуальный подход в воспитании. Создавать в группе благоприятную воспитывающую среду. Рационально использовать в процессе воспитания индивидуальные и коллективные формы работы, различные методы и приемы педагогического взаимодействия. Творчески решать воспитательные задачи. Эффективно взаимодействовать со всеми субъектами воспитательного процесса. Проектировать, реализовывать, корректировать воспитательный процесс. Обновлять и реализовывать в педагогическом процессе свои представления о современных концепциях и технологиях воспитания.

Стимулировать активность участия родителей в жизни группы. Планировать, конструировать и анализировать организационно воспитательный процесс в группе. Изучать и накапливать профессионально-педагогический опыт. Грамотно организовывать свою деятельность, опираясь на закономерности и принципы воспитания. Изучать, анализировать и оценивать состояние и результаты своей деятельности.

Куратор учебной группы должен владеть: Методами педагогического диагностирования. навыками анализа, целеполагания, планирования, организации и коррекции воспитательного процесса в группе. Современными методами индивидуальной и групповой воспитательной работы с воспитанниками и родителями. Различными воспитательными технологиями. Навыками педагогического общения. Инструментарием оценки результативности своей деятельности

Задачи куратора учебных групп:

-формирование и развитие коллектива группы;

-создание благоприятных психолого-педагогических условий для индивидуального самовыражения и самоутверждения каждого обучающегося, сохранения неповторимости и раскрытия потенциальных возможностей личности каждого; формирование здорового образа жизни обучающихся;

-развитие системы социальных и личностных отношений внутри коллектива группы через организацию разнообразных видов воспитывающей деятельности; защита прав и интересов обучающихся; организация системной работы с обучающимися в группе;

-гуманизация отношений между всеми субъектами образовательного процесса (студентами, педагогами, родителями); формирование у обучающихся нравственных смыслов и духовных ориентиров; организация социально значимой творческой деятельности обучающихся через формирование студенческого самоуправления.

Работа куратора учебных групп с группой и отдельными его обучающимися строится в соответствии с данной циклограммой:

Куратор учебной группы ежедневно: определяет отсутствующих на занятиях и опоздавших обучающихся, выясняет причины их отсутствия или опоздания, проводит профилактическую работу по предупреждению опозданий и не посещаемости учебных занятий; организует и контролирует дежурство в кабинете; организует различные формы индивидуальной работы с обучающимися, в том числе в случае возникновения девиации в их поведении.

Куратор учебной группы еженедельно: проводит классный час в соответствии с планом воспитательной работы; организует работу с родителями, преподавателями-предметниками, работающими в группе, по ситуации; анализирует состояние успеваемости в группе в целом и у отдельных обучающихся;

Куратор учебной группы ежемесячно: проводит консультации у социального педагога, педагога-психолога, медика и отдельных преподавателей; организует работу актива группы;

Куратор учебной группы в течение семестра: организует родительские собрания, оформляет и заполняет журнал учебных занятий; участвует в работе методического объединения кураторов; проводит анализ выполнения плана воспитательной работы за семестр, состояния успеваемости и уровня воспитанности обучающихся; проводит коррекцию плана воспитательной работы на новый семестр.

Функции куратора учебных групп.

Аналитико-прогностическая функция включает в себя: изучение и анализ индивидуальных особенностей учащихся с помощью педагога-психолога (как правило, определяется тип личности, темперамент, акцентуация характера), отслеживание динамики их развития; направление (координация) самовоспитания и саморазвития личности обучающихся; определение состояния, динамики и перспектив развития группы; анализ и оценку семейного воспитания обучающихся; анализ уровня воспитанности коллектива и личности.

Результаты диагностики позволяют ознакомить кураторов групп с результатами диагностик и провести первичное ознакомление с возможными трудностями в обучении и адаптации у студентов, а также становятся основой для проведения профориентационной работы со студентами. Такая работа позволяет создать положительную установку студентов на дальнейшее обучение, повысить их мотивированность, заинтересованность, настроить на достижение успеха. Совместная работа куратора и психолога помогает лучше понять проблемы и наметить пути развития, обучения, жизненного самоопределения, эмоциональные проблемы обучающихся техникума.

Организационно-координирующая функция предполагает:

разработку плана деятельности куратора учебной группы исходя из анализа состояния и перспектив развития группы; прогнозирование результатов воспитывающей деятельности;

установление контактов с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании

обучающихся (лично, через психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования); проведение консультаций, бесед с родителями обучающихся; организацию внеурочной деятельности (проведение различных мероприятий);

работу с преподавателями данной группы, социальным педагогом, руководителями кружков, спортивных секций; организацию в группе образовательного процесса, оптимального для развития положительного потенциала личности обучающихся в рамках деятельности общетехникумовского коллектива;

организацию воспитательной работы с обучающимися через проведение «малых педсоветов», педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий; стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся;

сохранение и укрепление физического и психического здоровья обучающихся (сотрудничество с медицинским персоналом техникума, организация просветительской работы с обучающимися, преподавателями, родителями, воспитание позитивного отношения к урокам физической культуры и занятиям спортом);

организацию изучения обучающимися правил по охране труда, правил дорожного движения, безопасного поведения в городе, поведения в быту, на воде; обеспечение охраны и защиты прав обучающихся, оставшихся без попечения родителей (законных представителей);

сотрудничество с социальным педагогом; выявление, учет и работа с детьми социально незащищенных категорий; ведение документации (личные дела обучающихся, план работы куратора учебных групп),

разработка методических материалов к классным часам, родительским собраниям; проведение классных часов и родительских собраний; организацию дежурства в группе, техникуме; организацию работы по самообслуживанию;

заботу о внешнем виде воспитанников; соблюдение санитарного состояния закрепленного кабинета;

принятие мер по оказанию первой доврачебной помощи, оперативное извещение администрации о нарушении правил охраны труда и каждом несчастном случае; взаимодействие с каждым обучающимся и группой в целом.

Коммуникативная функция заключается: в оказании помощи обучающимся в формировании позитивных взаимоотношений, в управлении взаимоотношениями в группе; в формировании оптимальных отношений в системе «преподаватель студент»; в обучении установлению положительных взаимоотношений с людьми; в содействии общему благоприятному психологическому климату в коллективе группы; в оказании помощи обучающимся в формировании коммуникативных качеств; в оказании помощи в решении проблем, возникающих в общении с товарищами, преподавателями, родителями.

Контрольная функция предполагает: контроль за успеваемостью и посещаемостью каждого обучающегося; контроль за выполнением правил поведения обучающимися; контроль за выполнением требований к участникам образовательной деятельности в рамках своих полномочий.

Для оценки эффективности работы куратора учебных групп в техникуме определены соответствующие критерии и показатели.

Первая группа - результативные критерии, показывающие, насколько эффективно реализуются целевые и социально-психологические функции. Результативные показатели отражают тот уровень, который достигают воспитанники педагога в своѐм социальном развитии.

Вторая группа - процессуальные показатели. Они же раскрывают то, как осуществляется педагогическая деятельность и общение педагога, как реализуется в процессе труда его личность, каковы его работоспособность и здоровье, а также какие процессы деятельности и общения учащихся он организует.

Виды и содержание отчетной документации.

Куратор учебных групп ведет (заполняет) следующую документацию: Журнал учебных занятий группы. Личные дела студентов. Зачетки студентов.

Журнал куратора учебной группы. План воспитательной работы с группой на учебный год. Социальный паспорт группы (на основании диагностических и статистических материалов, касающихся воспитанников и их семей). Анализ воспитательного процесса в группе. Характеристика группы. Характеристики обучающихся. Наблюдательные дела обучающихся, состоящих на различных видах учета. Медико-психолого-педагогические карты обучающихся. Планы-конспекты классных часов. Протоколы родительских собраний. Папки с разработками воспитательных мероприятий, материалами для родительских собраний, результатами педагогических и социально-психологических исследований. Портфолио группы. Оказывает помощь при подготовке портфолио каждого студента (творческие работы, анкеты, тесты, сочинения, личные достижения). Предоставляет отчетные материалы, связанные с жизнедеятельностью группы, по требованию администрации.

«Какими дети рождаются, это ни от кого не зависит, но, чтобы они путём правильного воспитания сделались хорошими - это в нашей власти.»

Плутарх

Список использованных источников

1. Библиографическое описание: Сагитова Л. А., Сагитов Р. Н. Адаптация студентов-первокурсников в колледже // Образование и воспитание. — 2017. — №5. — С. 135-139. — URL https://moluch.ru/th/4/archive/74/2802/ (дата обращения: 29.02.2020).

2. Васильева Е. Н., Сердюк В. А., Карпова С. Е. Куратор — организатор воспитательного процесса в группе // Образование и воспитание. — 2018. — №4. — С. 47-48. — URL https://moluch.ru/th/4/archive/101/3328/ (дата обращения: 29.02.2020).

3.Локальный акт ГАПОУ «НИТ» «О кураторстве».

Процесс адаптации молодого педагога в условиях техникума.

Нуруллин Р.З., преподаватель биологии
ГАПОУ «Актанышский технологический техникум», с. Актаныш

Адаптация как объективный процесс играет большую роль в любой профессии, а значимость адаптации для педагога вытекает из специфики самого труда, так как результат его труда не поддается никаким прямым измерениям, а оценивается объективно только опосредованно и отдаленно. Очевидно, чем успешнее профессиональная адаптация педагога, тем выше его мастерство и умение, тем выше и результат его влияния на формирующуюся личность обучающегося в условиях современного среднего профессионального образования.

Проблема профессиональной адаптации молодых педагогов приобретает особую актуальность на современном этапе реформирования образования, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогу особые требования и в личностном, и в профессиональном плане. Необходимость эффективности начального этапа профессионального становления преподавателя вызвана целым рядом причин. Так к каждому педагогу, независимо от стажа, предъявляется требование высокого профессионализма. В тоже время, столь же закономерно существует период адаптации со всеми трудностями и противоречиями. Трудности этого периода отражают общие особенности перехода от одного этапа к другому. Во-первых, переход от теоретического обучения в ВУЗе к практической деятельности, которая на данном этапе становится для молодого специалиста основной. Во-вторых, от деятельности начинающего педагога зависит качество подготовки будущих специалистов. В-третьих, адаптация - узловой момент профессионального становления педагога. От него зависит его дальнейший профессиональный рост, профессиональная успешность и вообще, решит ли он остаться в образовании. По данным последних исследований, почти у половины начинающих педагогов отмечается неуверенность профессионального старта.

Серьезно изменилось отношение к профессии педагога - если в середине 80-х годов положительное отношение к профессии наблюдалось у 76% молодых учителей, то в середине 2000-х, только 18,9% вчерашних выпускников ВУЗа относятся положительно. В отношении профессиональных планов на будущее просматривается следующая картина: в середине 80-х годов 63,4% хотели заниматься педагогической деятельностью в школе, ПТУ, техникуме, в то время как в 2000-е годы число таких желающих составляет только 25,9%, Более того, за последние годы увеличилась доля выпускников (до 40%) университетов, педагогических вузов, которые не идут работать в учреждения образования.

Понятие «адаптация» (от лат. «adapto» - приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде. Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой. А в случае педагогической деятельности - это еще взаимная адаптация педагогов и обучающихся. Таким образом, социально-профессиональная адаптация - это процесс освоения молодым педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения - взаимодействия с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями.

Традиционно различают три вида социально-профессиональной адаптации:

• психофизиологическая - приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к непривычным условиям, поурочному режиму труда и отдыха;

• социально-психологическая - вхождение в трудовой коллектив через сближение целей и интересов молодого специалиста и группы (педагогического коллектива, обучающихся, формирование нового психологического стереотипа поведения, коррекция личностных качеств в соответствии с требованиями

педагогической деятельности, принятие ценностей организационной культуры, норм и правил поведения в образовательной организации;

• профессиональная - активное освоение педагогом действий (поведения) в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; привыкание молодого специалиста к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

В процессе трудовой адаптации сотрудник проходит следующие стадии:

1. Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.

2. Стадия приспособления или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки. Важным считаем оперирование педагогическими терминами при включении педагога в практическую деятельность, а также осуществление рефлексии. Это позволяет начинающему педагогу ощутить себя равным в профессиональной среде, способствует ощущению сопричастности.

3. Стадия - ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой. Эта стадия интересна тем, что я принимаю участие в общественной жизни техникума, устанавливаются не только деловые, но и личные отношения.

Социально-профессиональная адаптация молодого педагога осложняется целым рядом противоречий. Прежде всего, это противоречия:

• между основными субъектами (педагогами, обучающимися и их родителями) образовательного процесса в представлениях о цели, процессе и результатах образования. Некоторые ребята не хотят напрягаться для получения знаний, хорошей оценки. А некоторые родители считают их уже взрослыми настолько, что не контролируют учебу, а педагогу одному трудно справляться с такими ситуациями.

• между содержанием и уровнем подготовки в ВУЗе и содержанием, многообразием ролей, сложностью задач, требований, вызывающих перенапряжение и снижение адаптационного потенциала молодого педагога. Начинающему преподавателю в процессе адаптации приходится осваивать одновременно несколько профессиональных ролей: преподавателя, воспитателя, классного руководителя (тьютора), подчиненного, коллеги, члена методического объединения и везде необходимо демонстрировать профессиональную компетентность и умения, которых, к сожалению, многим недостает.

• между ограниченными временн**ы**ми возможностями и ситуацией большой рабочей нагрузки. В этом случае начинающий педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности. Подобный вариант развития событий вызывает негативные переживания и, как следствие, уход из системы образования.

Поэтому, чтобы предотвратить уход молодых педагогов из техникума, необходимо создание социально-экономических и организационных условий для их мотивации.

Завершая статью, хочу сделать выводы:

• профессиональная адаптация молодых педагогов это процесс, способствующий достижению оптимального соотношения между комплексом требований, предъявляемых к профессии педагога в целом, и их реализацией в собственной практической деятельности молодого специалиста в условиях конкретной образовательной организации, предполагающий профессиональную социализацию личности через потребность к самореализации и самообразованию;

• Система взаимодействия «администрация - педагогический коллектив — наставник - методическая служба» оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной адаптации молодых педагогов;

• Ситуация хоть маленького, но успеха, в сочетании с любовью к обучающимся и к профессии, обусловливает формирование позитивного отношения молодого учителя к педагогической деятельности и профессиональным планам.

Список использованных источников

1. Агранович М.Л., Фрумин И.Д. «Кадры образования – больше дешевых или меньше дорогих»//Теоретические и прикладные исследования.- С. 68-80.

2. Котова С.А. « Адаптация в должности и освоение профессии учителя»//Народное образование. № 8, 2010, с.124.

3. Щербаков А. «Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте»// Народное образование. № 6, 2009. С. 133.

Применение инструментов коучинга в работе по сопровождению молодых специалистов.

Осипова А.Б., методист,

ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск

Приоритетное направление в деятельности образовательной организации– адаптация молодых преподавателей. Начинающие с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и многоопытные. Объективно для начинающего профессиональную деятельность преподавателя создается ситуация повышенного отрицательного эмоционального барьера.

Цель администрации ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» - помощь начинающим педагогам в их личностном и профессиональном становлении; в создании системы поддержки и профессионального развития молодых специалистов.

Школа наставничества реализуется, в то же время в потоке занятий при повышенной педагогической нагрузке опытные педагоги могут лишь

обозначить вектор становления молодого преподавателя. Поэтому в нашей работе были соединены принципы работы наставника и коуча. Отличие коучинга и наставничества заключается в том, что наставник обычно учит своим примером по принципу: делай, как я! Принцип работы коуча: делай правильно! Причем “правильность” зависит и от ситуации, и от окружающих факторов, и от самого молодого специалиста.

Коучинг строится по схеме GROW (рост): G (goal) – цель, R (resourses) – исследование ресурсов, O (opportunities) – поиск возможностей для достижения целей, W (will) – воля [1]. Роль коуча в нашем случае выполняет методист, ответственный за полноценное включение начинающего преподавателя в учебный процесс и его качественную работу, который должен продумать процесс использования различных мероприятий, мотивирующих к развитию, или индивидуально простроенного алгоритма беседы для помощи молодому специалисту.

Коучинг – это помощь человеку в определении его личных целей, коуч стимулирует процесс профессионального развития через самостоятельное приобретение им педагогического опыта. Коуч направляет, но не дает советов, помогает прояснить свои цели и спланировать их достижение[2].

Назовём наиболее эффективные приёмы, которые экстраполируются из сферы психологии и управления в сферу образования и уже применяются: «Колесо жизненного баланса», «Шкала продвижения к цели «от 1 до 10», «Линия времени». Данные приёмы при условии содержательного изменения можно применять при формировании конструктивных умений (целеполагания, планирования, прогнозирования, контроля, оценивания, рефлексии).

Инструмент коучинга необходимый с самого начала - беседа посредством открытых и «сильных» вопросов. Приведём примеры открытых (сильных) вопросов для этапа мотивации и постановки цели, когда коуч помогает молодому специалисту вдохновиться собственным видением будущего результата: – Каким вы видите идеального преподавателя, на которого вы хотели бы быть похожими? – Представьте теперь, что вы стали такими, как он.

Насколько от Вас зависит достижение поставленной цели? – Какие конкретные шаги Вы должны предпринять для достижения цели? – Есть ли у Вас все необходимые ресурсы для достижения цели? Если нет, то какие ресурсы нужно привлечь для достижения цели? – Реально ли достичь цели за отведенное время? Если нет, то …? – Почему эта цель важна для Вас? Насколько Вы будете удовлетворены собой?

«Колесо достижений»представляет собой круг, разделённый по секторам, соответствующим формируемым конструктивным умениям и содержащий оценочные шкалы от 1 до 10 по каждому умению. Молодой специалист с определённой периодичностью закрашивает такое количество полос в каждом сегменте круга, которое соответствует уровню сформированности у него конкретного умения, навыка, компетентности. При этом наглядно прослеживается динамика формирования всех умений и складывается целостная картина.

Один из самых простых и применимых приемов – «Лестница компетентности». Получая новые профессиональные навыки, педагоги могут подвергаться различным настроениям, впасть в уныние и сдаться, если не смогут в полной мере оценить, как много придется пройти на пути к совершенству. В процессе постижения, мы проходим следующие уровни:

- ✓ неосознанная некомпетентность (мы не знаем, что у нас нет этого навыка, или что нам необходимо его приобрести);
- ✓ осознанная некомпетентность (мы знаем, что у нас нет этого навыка);
- ✓ осознанная компетентность (мы знаем, что у нас есть этот навык),
- ✓ неосознанная компетентность (мы не знаем, что у нас есть этот навык, это просто кажется легким).

Если с молодым специалистом проработать этапы восхождения по «Лестнице компетентности», то можно достичь осознания им конкретных шагов по достижению цели.

Данные инструменты оказывают помощь начинающим в их профессиональной адаптации и становлении: формируется кадровое ядро, молодым педагогам прививается интерес к профессиональной педагогической деятельности, выстраивается индивидуальный трек карьерного развития.

Список использованных источников

1. Дёмина Т.Ю. Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество) [Электронный ресурс] Режим доступа: https://multiurok.ru/files/innovatsionnaia-modiel-orghanizatsii-effiektivnogh.html

2. Игнатьева Л.В. Организация работы по сопровождению молодых специалистов // Мир науки, культуры, образования. № 3 (64) г. Горно-Алтайск, 2017. С. 204-206

Процесс адаптации молодого педагога в условиях техникума.

Садовникова И.В., преподаватель спецдисциплин,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.И. Усманова», Чистополь.

Требование постоянного профессионального совершенствования предъявляется и к молодому педагогу с первых дней осуществления им профессиональной деятельности. Молодой педагог закономерно вступает в фазу профессиональной адаптации, которая сопровождается дополнительным психологическим напряжением и нервными затратами, с другой стороны, образовательному учреждению важно, чтобы появление новых сотрудников не нарушило общий ритм достижения перспективных планов работы.

Очевидно, чем успешнее профессиональная адаптация педагога, тем выше его мастерство и умение, тем выше и результат его влияния на формирующуюся личность обучающегося в условиях современного среднего профессионального образования. Проблема профессиональной адаптации

молодых педагогов приобретает особую актуальность на современном этапе реформирования образования, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогу особые требования и в личностном, и в профессиональном плане. Необходимость эффективности начального этапа профессионального становления преподавателя вызвана целым рядом причин. Так к каждому педагогу, независимо от стажа, предъявляется требование высокого профессионализма.

От преподавателей учреждений профессионального образования требуются профессионально-педагогическая мобильность и креативность, т.е. способность к саморазвитию, к быстрому освоению технологий, разработок, а также к созданию собственных; в работе с обучающимися - современными молодыми людьми, особенно актуально умение развивать у них стойкую учебную мотивацию и способность быть в их глазах яркой, интересной, авторитетной личностью.[1, с.133]

Высокий уровень кадрового потенциала учреждения профессионального образования определяется и таким фактором, как методическая работа с педагогами, направленная на совершенствование их профессиональной деятельности. И чем более адресной будет методическая поддержка педагога, тем выше будет эффективность всей системы методической работы в учреждении. При этом признаки дифференциации могут быть различными: принадлежность педагога к той или иной предметно-цикловой комиссии, научно-исследовательские интересы педагога, его принадлежность к возрастной группе, психологические особенности личности (темперамент, мотивация достижения успеха, самооценка и др.), уровень профессиональной адаптированности и т.д. Поэтому традиционно методическими службами учреждений профессионального образования планируется и осуществляется работа с такой категорией педагогов, как начинающие преподаватели.

Процесс сопровождения основан на реализации комплекса педагогических условий и средств, таких как личностно-профессиональное развитие и саморазвитие, опирающиеся на диагностику профессиональных затруднений;

фиксирование достижений личностно-профессионального развития молодого педагога, являющейся инструментом индивидуального и группового педагогического сопровождения; личностно-профессиональное самообразование молодого педагога; мониторинг развития компонентов профессиональной компетентности, который способствует достижению более высокого уровня ее развития. Это позволяет педагогу моделировать возможные изменения в организации, структуре и содержании образовательного процесса; целенаправленно вносить своевременные коррективы при использовании педагогических технологий и инноваций. [2, с.124]

Помочь педагогу должны и системные знания по психологии, так как профстандарт педагога предполагает успешное решение психологических задач в вопросах развития, саморазвития и построения социального партнерства с родителями обучающихся. Профессия педагога очень сложна и ответственна, ему необходимо обладать большой работоспособностью, выдерживать действия сильных раздражителей и уметь сохранять на протяжении всего рабочего дня общий и эмоциональный тонус и при всем этом не терять оптимизма. Неготовность молодого специалиста часто приводит к быстрому разочарованию и развитию феномена «эмоционального выгорания», который возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения и мешает педагогу ощущать «качество жизни» и в профессиональной и в обыденной реальности. Сложность труда педагога в том, что его содержание составляют взаимоотношения с людьми, а это требует специальных знаний, умений и навыков работы в сложных, нестандартных и постоянно меняющихся ситуациях. Проблема состоит в том, что научиться этому можно только находясь в действующей системе, непосредственно работая в образовании. Своеобразие педагогической деятельности состоит и в том, что она по своей природе имеет коллективный и творческий характер. И именно педагогический коллектив, выполняющий общую деятельность, может способствовать профессиональному и личностному росту каждого отдельного педагога, особенно начинающего свою карьеру. [1, с.41-43]

В нашем техникуме создана система по оказанию помощи молодым педагогам. Система поддержки адаптации молодых педагогов в техникуме включает в себя следующие элементы: наставничество- меня прикрепили к наставнику по профессиональной направленности, у которого я посмотрела несколько уроков, рабочие программы и другую документацию. Он мне помог и в подготовке открытого урока. Далее, методическая служба – методисты помогали в разработке учебно-планирующей документации, посетили мои уроки, дали ценные указания. Еще одним звеном является администрация, ее внимание к эмоциональному состоянию молодого педагога, трудностям образовательного процесса, оказывают помощь и моральную поддержку.

Преодолевать возникающие трудности в профессиональном становлении помогает еще то, что я люблю свою профессию, мне нравиться быть педагогом.

Список использованных источников

1.Алфеева Е. В. Проблемы профессиональной компетентности молодых педагогов [Текст] // Современная психология: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань: Бук, 2016. — С. 41-43. — URL https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11133/ (дата обращения: 13.02.2020);

2.Котова С.А. « Адаптация в должности и освоение профессии учителя»//Народное образование. № 8, 2010, с.124;

3.Щербаков А. «Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте»// Народное образование. № 6, 2009. с. 133.

Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения.

Сахбеева О.В., мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Бгульминский строительно – технический колледж», г.Бугульма.

Делая первые шаги в своей профессии, каждый человек испытывает определённые трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление молодого педагога происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления и развития ему не достаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении, современный педагог должен быть и психологом и консультантом, и учителем и актёром в одном лице, должен уметь обратить внимание на свою личность, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает. Все эти профессиональные умения в первую очередь присущи педагогам с многолетним опытом работы. А как же быть молодому педагогу, только что окончившему университет или человеку, имеющему опыт в другой сфере деятельности, но примкнувшему в ряды педагогических работников?

На своём личном опыте могу сказать, что представление о деятельности преподавателя изменилось, когда сама «окунулась» в педагогическую сферу. Многие преподаватели гораздо больше любили бы свою профессию, если бы не «бумажная волокита». Нужно не только провести урок и проверить домашнее задание, но и подготовить план-урока, конспект урока, а учитывая количество часов по предмету в системе СПО (по ПМ/МДК), это очень проблематично. Конечно же все наработки накапливаются с годами работы в учреждении, однако и современные требования не стоят на месте, из года в год постоянно требуя вносить изменения или дополнения в ту или иную документацию, что очень сильно усложняет деятельность педагога.

Следует также отметить, что наиболее важными аспектами для адаптации молодых специалистов в профессиональной среде являются постоянная поддержка и развитие профессионального потенциала педагога на этапе вхождения в профессию, правильное акцентирование требований к профессиональной деятельности. Молодым педагогам важна помощь наставника – коуча. Коучинг в педагогике – это совместная работа коуча и начинающего учителя. В таком методе работы максимально задействованы все способности молодого специалиста, уделяется особое внимание его проблемным зонам. Коуч не передает начинающему учителю готовые знания, а активизирует у него процессы самообучения и саморазвития. Коуч помогает молодому специалисту самостоятельно преодолевать все трудности образовательного процесса, направляя его педагогические действия и стремления. Именно работа по выявлению и устранению проблем необходима молодым кадрам. С такой помощью молодой педагог может реализовать себя, развить не только профессиональные, но и личностные качества.

Коучинг — это помощь начинающим специалистам по устранению и решению проблем, возникающих в период адаптации в образовательной среде. В разносторонних конфликтах так же помогут начинающему педагогу психологи, которые могут разрешить ту или иную ситуацию [1].

Много проблем у молодого педагога возникает из-за отсутствия педагогического и жизненного опыта, что часто выражается в неумении контролировать свои эмоции и, порой, в неверном построении речи.

Для молодого педагога важно умение понимать себя, осознавать и умело использовать собственные резервы, грамотно определять перспективы самоопределения и самопродвижения, в профессиональных ситуациях использовать имеющиеся знания о себе как о личности педагога. Прежде всего, следует научиться владеть собой, правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием.

Для успешного решения проблем молодого педагога необходимы поддержка со стороны администрации, оказание методической,

организационной, и, в конце концов, психологической помощи начинающим учителям; организация, проведение и анализ открытых уроков, семинаров, конференций, демонстрация опытными учителями различных методов и подходов к организации урока и его анализу; организация взаимодействия молодых специалистов и учителей со стажем в решении возникающих в педагогической деятельности проблемных ситуаций, поддержка и обмен опытом в создании проектов, участие в различных мероприятиях и профессиональных конкурсах (очных и дистанционных); создание форумов для поддержки молодых учителей - все это в совокупности позволило бы молодым педагогам овладеть профессиональными навыками в соответствии с основными требованиями ФГОС СПО.

Список использованных источников

1.Педагогика, психология и образование: состояние и перспективы эволюции в России и за рубежом: сборник материалов международной научной конференции. Россия, Москва, 24-25 декабря 2013 г.

Цветотерапия, как способ саморегуляции молодого педагога.

Талипова Р.Н., психолог Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан, г. Нижнекамск

Цели: ознакомить педагогов со способами саморегуляции; дать представление о влиянии цвета на психоэмоциональное состояние человека.

Задача: сформировать у педагогов – участников мастер-класса представление о нетрадиционной технологии – цветотерапии, с помощью изготовления объемного цветка из цветной бумаги.

Чрезвычайно значимым компонентом работы преподавателей признается саморегуляция. Саморегуляция – это умения управлять всеми процессами своего организма и самой личностью: эмоциями, мыслями, поведением, поступками и переживаниями.

Целью моего занятия сегодня является научить вас доступным способам саморегуляции, чтобы вы могли их применять после напряженных ситуаций. Сегодня мы познакомимся с такими способами саморегуляции, как цветотерапия, а именно воздействием на самого себя с помощью цвета.

Цветотерапия- это эффективный метод воздействия цветом на наш организм с целью восстановления его нормальной жизнедеятельности. Нас окружает разноцветный мир. И каждый цвет по-своему чудесен. Мы улыбаемся, глядя на желтое солнце, с удовольствием отдыхаем глазами на зеленой листве, успокаиваемся, видя голубые дали, и с аппетитом едим оранжевый апельсин. Так инстинктивно каждый человек использует силу красок мира.

Проведение игры: «Отгадай цвет».

Знакомство с «Азбукой цвета».

Выполнение объемного цветка из двухсторонней цветной бумаги.

Рефлексия с участниками мастер-класса.

Профессиональная адаптация, как одна из актуальных проблем молодого педагога в педагогической деятельности.

Тарасова С.А., преподаватель английского языка
ГБПОУ «Лубянский лесотехнический колледж», село Лубяны

В современном мире, образование нуждается в четкой организации системы образования. Одну из главных ролей в системе образования, на мой взгляд, играют молодой преподаватель и его профессионализм. Самовоспитания и самообразования, в первую очередь, требуются от молодого преподавателя, поскольку кропотливая работа над собой, определяет его профессиональный успех.

С какими трудностями может столкнуться молодой преподаватель в начале своего пути? И что необходимо предпринять, чтобы адаптация преподавателя прошла быстро и успешно?

Одной из главных проблем, с которой встречается преподаватель в начале своей карьеры – профессиональная адаптация. Понятие профессиональной адаптации ряд исследователей связывает с овладением знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности. Как пишет в своей работе В.А. Сластенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой[1, 25]. Профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением, возникающие у молодого специалиста трудности связаны, например, со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к занятию, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения, а далее и к профессиональному выгоранию педагога.

Решить данную проблему может традиционное наставничество, которое организует работу с молодыми педагогами, оказывает методическую помощь в их профессиональном становлении. Немаловажным условием

профессионального становления является посещение занятий опытных преподавателей, причем не, только по своему, но и по другим предметам. Для молодого специалиста – это возможность проанализировать свое учебное занятие и занятие коллег с точки зрения эффективной организации работы с обучающимися, получить практический опыт организации учебного процесса.

С первого месяца работы в «Лубянском лесотехническом колледже», я, как молодой преподаватель, была вовлечены в работу методического объединения преподавателей. Тем самым, взаимодействуя с коллегами, участвуя в мероприятиях, конференциях, начала вовлекаться и осваивать новые профессиональные компетенции, ощущает себя членом коллектива. Адаптация, благодаря грамотным наставникам, начала проходить быстрее и успешнее.

Таким образом, ключевым в решении данной проблемы, на мой взгляд, является грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления.

Список использованных источников

1. Слестенина В.А. Педагогика: Учебное пособие. М., 2004.567 с.

Начало пути молодого педагога: проблемы и пути их решения.

Фазлиева Г.Х., преподаватель английского языка, ГАПОУ «Атнинский сельскохозяйственный техникум им. Габдуллы Тукая», с. Большая Атня

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления и развития ему не достаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Здесь огромную роль играют личностные качества. Хороший педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть – помогать ученику в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями. Выделяют несколько аспектов адаптации работника к новой среде:

1) Организационный–усвоение сотрудником роли педагога в общей организационной структуре образовательного учреждения, привыкание к новым условиям трудовой деятельности;

2) Психофизиологический–приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда;

3) Профессиональный–освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями, этическими нормами;

4) Социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношения в педагогическом коллективе.

Важнейший этап в профессиональном становлении молодых педагогов – первый год их работы. Экзамен, который держит педагог в течение всего

первого года работы, может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но может также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя.

Изучение опыта молодых педагогов позволило исследователям выяснить и описать наиболее встречающиеся «барьеры» общения, затрудняющие решения педагогических задач:

- несовпадения установок;
- отсутствие контакта;
- наличие конфликтов с детьми;
- сужение функции общения;
- боязнь педагогической ошибки;
- подражание.

На успех профессиональной адаптации указывают несколько показателей:

- в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;
- в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы;
- в какой степени закончен ориентированный этап, этап знакомства с новой должностью;
- каковы мотивы выбора данной профессии;
- насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);
- насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;
- в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатом;
- какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога.

Как же преодолеть противоречия и справиться с возникающими трудностями? Прежде всего, начинающему специалисту нужно быть готовым к разумному изменению своих личных интересов и мотивов в соответствии со

статусом педагога, к работе над собой, к развитию в себе профессионально важных качеств. Большое значение имеет умение грамотно и выразительно строить свою речь, развитое чувство юмора, критичность, способность к самоанализу. Прежде всего, необходимо выработать свой собственный стиль педагогической деятельности, который будет проявляться в том, как учитель преподносит себя, как он общается с учениками, с коллегами, как ориентируется в возникающих профессиональных ситуациях. В этом молодому педагогу поможет, главным образом, его искренность. Открытость, естественность в общении, отсутствие страха показать себя таким, какой он есть, ощущение самого себя как уверенного, активного, способного человека, - все это задает индивидуальный стиль педагога.

Список использованных источников

1. Бадмаев Б.Ц. Психология в работе учителя: В 2-х кн. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. – Кн.1: Практическое пособие по теории развития, обучения и воспитания. – 240 с.

2. Мищенко А.И. Введение в педагогическую профессию – Новосибирск. 1994 г. – 178 с.

3. Скакун В.А. Организация и методика профессионального обучения: учебное пособие / В.А. Скакун. – М.: ФОРУМ: Инфра – М, 2009. – 336 с.

4. Советова Е.В. Эффективные образовательные технологии/Е.В. Советова. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 285 с.

Роль самообразования педагогов в повышении качества образования.

Фасхутдинова Л.И., преподаватель общепрофессиональных дисциплин,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»,
г. Нижнекамск

Профессиональное самообразование преподавателя - это процесс самостоятельного освоения преподавателем новых педагогических ценностей, способов и приемов, технологий деятельности, умений и навыков их использования и творческой активности в своей профессиональной деятельности.

Главное в самообразовании, если преподаватель выберет правильное направление, которое приведет его к определенному результату[1. 12-14].

Тема выбранного направления должна быть актуальна, в первую очередь для самого преподавателя. Она должна быть интересной, захватывающей.

Практическая деятельность по педагогическому самообразованию включает в себя:

1. изучение и внедрение новых способов и средств обучения и воспитания;

2. участие в профессиональном обмене опытом – это посещение уроков и воспитательных мероприятий, проводимых другими преподавателями; (участие в ежегодном проведении декадника, выступление с докладами, классные часы, открытые уроки);

3. приглашать коллег на свои уроки, внеурочные занятия и мероприятия;

4. участвовать в обсуждении проведенных, посещенных уроков и воспитательных мероприятий, уметь провести анализ урока;

5. педагогический анализ своей профессиональной деятельности; (портфолио преподавателя);

6. совершенствование своих психолого-педагогических, методических и предметных знаний.

Результатами деятельности педагогов по самообразованию могут быть:

1. Повышение качества своей педагогической деятельности зафиксированных в конкретных показателях.

2. Разработка новых способов и средств педагогической деятельности (наглядных пособий, презентаций, тестов)[3.28].

Например, деловая игра может быть представлена в форме разминочной игры, можно составить вопросы для тематических игр, по определенной теме. Цель таких игр активизировать игровую коллективную мотивацию, ориентировать на нестандартный подход к изучаемому материалу. Вопросы блиц-опроса, преподаватель составляет 10 вопросов, ответы на которые очень короткие и это могут быть не только определения, но и чисто практические вопросы.

3. Подготовка докладов, выступлений, выставок, семинаров, мастер-классов и других форм представления новых знаний и опыта по своей теме самообразования.

4. Разработка методических рекомендаций по применению педагогической технологии, изученной и внедренной в ходе самообразования.

5. Публикация методических и учебных пособий, авторских программ, статей, методических разработок.

6. Проведение открытых уроков и воспитательных мероприятий, уметь обсуждать уроки, классные часы и проводить анализ; уметь прислушиваться к замечаниям. При проведении открытого урока самообразование начинается с того момента, когда преподаватель после урока может себе сказать: нужно еще над этим поработать в следующий раз я обязательно сделаю по-другому.

7. Создание комплекса педагогических разработок, обновление учебно-методического комплекса преподаваемой дисциплины. Такая работа требует большой подготовки: разработать такие задания, которые включают в себя не только знание определений и терминов, но и вопросы практического характера или вопросы на смекалку.

Самообразование необходимо для того, чтобы научиться «правильно» мыслить, приобрести широкий кругозор и подняться в своем развитии, чтобы

действительно понимать то, над чем работаешь. Получать удовольствие от проделанной работы. Чтобы планы уроков, методические пособия и методические разработки, которые были разработаны, нашли свое применение на уроках других преподавателей[2. 54].

Работа над собой меняет человека внутренне, подготавливает его к действию, делает его более успешным в педагогической работе.

Список использованных источников

1. Батышева С.Я., Новикова А.М.Профессиональная педагогика: учебник / под ред.. 3-е изд., перераб.М.: ЭГВЕС, 2009.

2. Звонников В.И. Качество образования, или кое-что новое о вечной проблеме. Образование сегодня. 2009

3. Фролова В.Н., Шилова Л.Н. Оценка качества подготовки специалистов в системе профессионального образования: метод рекомендации. Н.Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2015.

Профессиональное самоопределение студентов колледжа средствами физического воспитания.

Федоров А.В., преподаватель физической культуры,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г.Нижнекамск

Актуальность темы. Существенные изменения, происходящие в социально-политической и экономической жизни нашего общества, предъявляют качественно новые требования к воспитанию современного человека. Экологические и социальные катаклизмы, нестабильность жизни, разрушение привычных устоев и нравственных ориентиров- все это создает реальный гуманистический кризис человечества. Он особенно губителен для детей и молодежи, что проявляется в повсеместном росте жестокости, преступности, наркомании, алкоголизма среди детей и подростков.

Как показали исследования, учебно-воспитательный процесс должен включать два ведущих направления педагогической деятельности по формированию здорового образа жизни:

-создание оптимальных внешнесредовых условий – микросоциальной среды (гуманистические отношения, благоприятный психологический климат, активная творческая обстановка), через совместную деятельность и общение детей и взрослых в образовательном процессе.

-обеспечение внутренних условий (установок, потребностей, способностей) для саморазвития и самовоспитания учащихся через механизмы самопознания, рефлексии, целеполагания.

Таким образом, современная ситуация характеризуется противоречием между осознанием обществом необходимости поддержания здоровья и работоспособности личности как важной характеристики конкурентоспособности в условиях рыночной экономики и несовершенством образовательной системы (практическим отсутствием адекватных организационно-педагогических условий), способствующей формированию необходимых качеств личности.

Состояние здоровья подрастающего поколения – важный показатель благополучия общества и государства, отражающий не только настоящую ситуацию, но и прогноз на будущее. Трудовые ресурсы страны, ее безопасность, политическая стабильность и экономическое благополучие находятся в тесной причинно-следственной связи с тем, каков суммарный потенциал здоровья детей, подростков, молодежи. Именно в этом отношении ситуация в современной России вызывает наибольшие, даже по сравнению с внешнеполитическими проблемами, тревоги и опасения.

Все больше фиксируется нарушений в опорно-двигательном аппарате (нарушения осанки и плоскостопия), увеличение простудных заболеваний. Эти и другие отклонения в состоянии здоровья являются следствием многих причин.

Перечисленные и другие аналогичные им причины – это те направления, работая по которым, можно и нужно переломить тенденцию к снижению уровня здоровья подрастающего поколения, превратить «здоровьеразрушающую» систему общего образования в «здоровьесберегающую».

Задача здоровьесбрегающей педагогики - обеспечить высокий уровень реального здоровья, сформировать культуру здоровья. Данные вопросы здоровья, обеспечение двигательной активностью решает в основном предмет физическая культура. Данная тема рассматривается в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как И.А. Аршавский, П.И. Готовцев, В.Л. Карпман, Ф.З. Меерсон, А.Ф. Синяков и др., а также в периодических изданиях.

Целью работы является анализ педагогических аспектов формирования здорового образа жизни студентов.

Результаты исследования и их обсуждения. Перед началом эксперимента мы провели анкетирование.

Что такое «здоровье», по каким критериям его нужно оценивать, от каких факторов оно зависит?

Мы предложили восемь основных понятий, которые, по нашему мнению, характеризуют здоровье человека. Студентам можно было выбирать любое количество ответов, какое они сочтут необходимым. Результаты опроса в % соотношении от числа опрошенных учащихся представлены в таблице 1.

Таблица 1

Что Вы вкладываете в понятие «здоровье»?

Физическая активность, сила и выносливость	73%
Нормальное развитие организма (соответственно полу и возрасту)	66%
Отсутствие болезней	65%
Хорошее психическое состояние (хорошее расположение духа, отсутствие депрессий и т.п.); положительное эмоциональное состояние	53%
Отсутствие вредных привычек	51%
Хорошая фигура, осанка, внешность	39%
Нравственность, хорошие душевные качества	21%

Комфортные взаимоотношения в семье, студенческом коллективе, среди друзей	20%

Итак, по мнению современной молодежи, здоровье – это, прежде всего, здоровье тела. (Физическое здоровье), затем здоровая психика и, в последнюю очередь, здоровье – это душевные качества, нравственность.

В исследовании приняло участие 42 студента. Были сформированы одна экспериментальная (ЭГ – 22 испытуемых) и контрольная (КГ – 20 испытуемых) группы. Контрольную группу составляли студенты, у которых педагогические мероприятия по формированию гигиенических навыков не проводились, так как данная группа занималась в соответствии с программой занятий физической культурой. Данная группа была составлена для обоснования педагогического исследования.

Контрольные испытания проводились с целью определения уровня физической подготовленности студентов. Основной задачей являлось: сравнить результаты исследований групп, проведенных в начале эксперимента и в конце. Испытуемые должны были выполнить четыре теста: «бег 100м», «подтягивание», «прыжки в длину», «бег 1000м».

Таблица 2

Физическая подготовленность студентов до проведения эксперимента

Медицинская группа	Бег 100 м	подтягивание	Прыжки в длину	Бег 1000 м
Подготовительная группа	4,9	2,5	1,5	3,2
Основная группа	1,9	4,7	3,1	2,6

Таким образом, можно сделать вывод, что при испытаниях в начале учебного года у студентов подготовительной медицинской группы все показатели практически в 2 раза ниже, чем у студентов основной медицинской группы.

На рисунке 1 отобразим результаты уровня физической подготовки студентов подготовительной и основной групп.

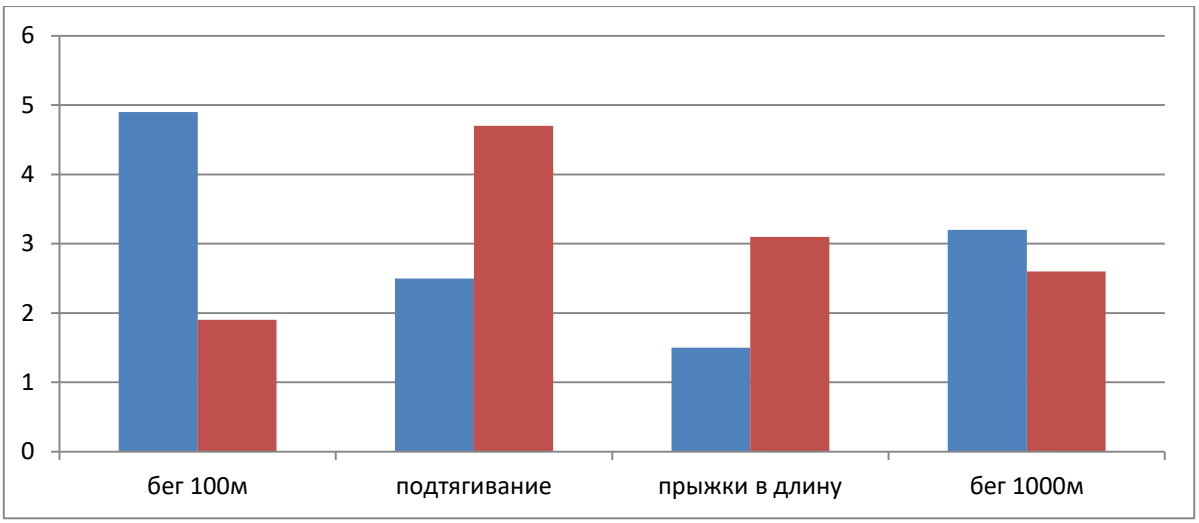


Рис.1. Уровень физической подготовленности студентов до проведения эксперимента

Синий цвет - подготовительная группа

Красный цвет – основная группа

Таким образом, можно сделать вывод, что по проведенным тестам по основным физическим качествам в начале эксперимента у студентов подготовительной медицинской группы все показатели практически ниже, чем у учащихся основной медицинской группы.

Со студентами подготовительной медицинской группы были проведены занятия по физической подготовке, после чего были проведены контрольные исследования.

В таблице 3 представлены данные контрольных исследований учащихся в конце учебного года.

Таблица 3

Физическая подготовленность студентов в конце эксперимента

Медицинская группа	Бег 100 м	подтягивание	Прыжки в длину	Бег 1000 м
Подготовительная группа	4,9	3,2	2,0	4,4
Основная группа	3,5	4,8	3,3	3,1

Таким образом, можно сделать вывод, что при испытаниях в конце учебного года подготовительной медицинской группы показатели хоть и ниже,

чем у студентов основной медицинской группы, но их положительная динамика на лицо.

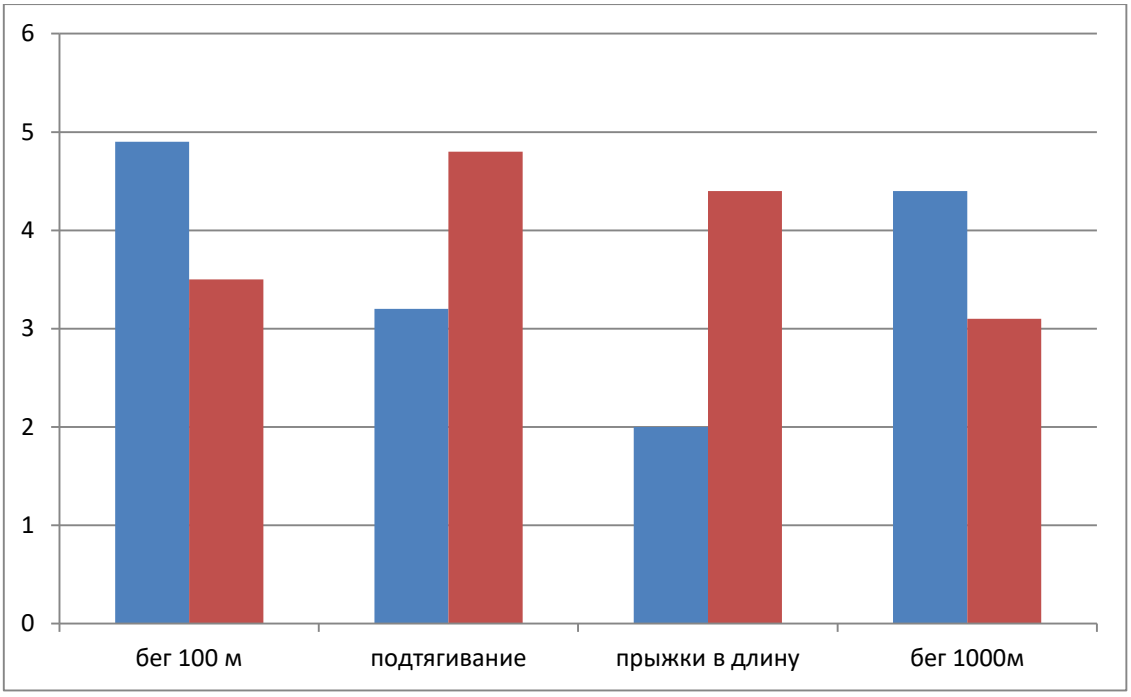


Рис.2. Уровня физической подготовленности студентов в конце эксперимента

Синий цвет - подготовительная группа

Красный цвет – основная группа

Заключение. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что по проведенным тестам по основным физическим качествам в конце учебного года у студентов подготовительной медицинской группы все показатели практически значительно улучшились и приблизились к показателям студентов основной медицинской группы.

Список использованных источников

1. Бойко В.В. – Целенаправленное развитие двигательных способностей человека / В.В.Бойко. – М.:Физкультура и спорт; 2006.-144с.

2. Шмальгаузен И.И. – Организм как целое в индивидуальном и историческом развитии / И.И.Шмальгаузен. – М.: Наука, 2005.-383с.

3. Эндрюс Д.К. – Роль образования в пропаганде здорового образа жизни в двадцать первом столетии / Д.К.Эндрюс// Теория и практика физической культуры. – 2003.-№1.-С.28-30

Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях стандартизации образования.

Хабусов Р.Э. , преподаватель
ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум»

В современном обществе, ориентированном на личностный успех, с одной стороны, усиливается потребность в специалистах, готовых к инновационной деятельности, к опережающему мышлению и творческой профессиональной самореализации, и, с другой стороны, снижается престижность педагогической профессии, призванной обеспечить становление профессионально зрелых специалистов, сформировать у обучаемых (воспитанников) интерес и готовность к качественной профессиональной деятельности.

На сегодняшний день очень остро стоит проблема обеспечения кадрами учреждений среднего профессионального образования. Подготовить преподавателя или мастера производственного обучения для колледжа или техникума гораздо сложнее, чем для обычной средней школы. Поэтому большим подспорьем в этом являются выпускники групп профессионального образования, которые могут и не иметь высшего педагогического образования. Выпускники возвращаются в «родные стены» в качестве преподавателей. Молодые педагоги в большей степени имеют опыт общения и со студентами, и с коллегами-преподавателями. Посещая семинары, открытые уроки, новички эмпирическим путем приходят к пониманию задач, поставленных перед всем преподавательским составом учебного заведения. [1]

Мы живем в обществе потребления, а не созидания. Современные молодые люди, которые поступают в техникумы и колледжи, зачастую плохо представляют, что им это даст в дальнейшем. У многих вообще отсутствует потребность трудиться, нет определенных нравственных ориентиров. Задача педагога подготовить практико-ориентированного специалиста, которого получит производство.

Молодой педагог, как и любой другой специалист, должен ощутить заинтересованность профессиональной среды в его личностно профессиональном развитии, видеть перспективы и механизмы достижения профессиональных вершин, осознать свою профессиональную миссию, принять на себя ответственность за результаты и процесс педагогической деятельности. Педагог, научившийся получать удовольствие, радость от результатов и процесса своей профессиональной деятельности, скорее всего, останется в профессии, и будет стремиться к личностнопрофессиональному развитию и трудиться с удовольствием, на благо себе и людям.

Становление молодого педагога является достаточно сложным процессом, касающимся как социального, психологического, так и профессионального аспектов. Период становления характеризуется тем, что в это время четко отражаются результаты воздействия на личность огромного числа факторов - позитивных и негативных, внутренних и внешних[3]. Задачей образовательной организации является оказать помощь начинающему педагогу осознать себя талантливым, одаренным, способным добиваться хороших результатов труда и демонстрировать в профессиональной деятельности высокие качества.

Очень важно с самого первого дня трудовой деятельности грамотно выстроить работу с молодым специалистом. Это является одним из успешных факторов быстрого и качественного вхождения педагога в профессиональную среду. Главным звеном, в котором осуществляется адаптация молодых педагогов, является образовательная организация. Молодой педагог адаптируется в новой среде, изучает ее особенности, специфику стиля поведения, приобщается к традициям и нормам заведения. Поэтому очень большое значение в этот период имеет морально-психологический климат, атмосфера взаимопонимания, нравственная основа коллектива [4].

Для повышения квалификации молодых педагогов важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения, которые участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы организации. С первого дня работы начинающему педагогу

необходима целенаправленная психологическая помощь, способствующая плавному вхождению в коллектив, согласованию личностных ценностей и принципов с нормами организационной культуры [5].

При наличии в общеобразовательном учреждении группы молодых специалистов создается Школа молодого педагога. Она призвана обеспечить адаптацию начинающих педагогов к профессии, к условиям работы в организации, развитие базовых профессиональных компетенций.

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. Снятию затруднений способствует присутствие на уроках членов администрации, его наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога. Самое ценное, что такое системное сопровождение учит начинающего педагога проводить анализ своего труда, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейший анализ, планирование, коррекция, и опять анализ позволяют ему вместе со своим наставником - педагогом получать хорошие результаты в организации учащихся на уроке, применять наиболее эффективные приемы работы с детьми. Все это одухотворяет молодого специалиста, способствует достижению ситуации успеха, которая является залогом его педагогической и личностной состоятельности [2].

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создать атмосферу успеха и пространство для их самореализации, где они могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления начинающих педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.

Список использованных источников

1. Агапова, Е. Н. Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности, Вестник Герценовского университета– 2013.

2. Ахвердиев, К. Основные методологические подходы в педагогике, Молодой ученый. – 2010.

3. Волкова, М. В. Системно-синергетический подход как теоретическая основа проектирования педагогических технологий Сер. Педагогика. – 2010.

4. Гехтман, А. Л. Возможности управления профессиональной адаптацией молодого педагога Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теория и практика. — СПб., 2013.

5. Жданко, Т. А. Образовательно-профессиональное пространство СПО как педагогическое условие формирования конкурентоспособности личности студента [Электронный ресурс] / Т. А. Жданко // MagisterDixit : электрон. науч.-пед. журн. Вост. Сибири. – 2012.

Проблемы молодых педагогов при работе учебном заведении.

Храменкова А.А., преподаватель спец. дисциплин
ГБПОУ «Спасского техникума отраслевых технологий»

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели.

В 2016 году я начала свою профессиональную деятельность - молодого педагога в ГБПОУ «Спасском техникуме отраслевых технологий». Тогда я столкнулась со многими трудностями, которые другим педагогам со стажем кажутся пустяками.

-Неумение грамотно рассчитать время урока;

-логично выстроить последовательность этапов урока;

-затруднения при объяснении материала;

-отсутствие взаимопонимания с некоторыми коллегами - вот далеко не полный перечень проблем, подстерегающих молодого преподавателя. Этих и

многих других я смогла преодолеть. Я изучила нормативные документы, необходимые для работы в дальнейшем. Также рассмотрела методические рекомендации и рабочие программы по своему предмету.

Неоценимую помощь оказали и опытные коллеги, которые, также как и я начали свой путь.

Устраиваясь на работу, молодые педагоги и в частности я лично попадают в ситуацию большой нагрузки.

В этом случае начинающий педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности.[2,с.16].

Становление преподавателя на мой взгляд происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии, для успешного становления и развития ему не достаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Огромную роль играют личностные качества. Отличный педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть – помогать студенту в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.[1].

С каждым годом работая в техникуме, я приобретаю огромный опыт, повещаю различные семинары, курсы повышения квалификации, учувствуем со студентами в различных конкурсах, занимаем призовые места.

Список использованных источников

1. База данных ФОМ. Опрос населения "Престиж профессии учителя". 11.02.2010. [Электронный ресурс]. URL: bd. fom. ru/report/map/dominant/dom1005/d100515

2. Зиятдинова Ф. Г. Социальное положение учителей: ожидания и реалии // Социологические исследования. 2010. N 10.

Проблемы адаптации молодого педагога в педагогической деятельности.

Челышева А.В., преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова», г. Чистополь

В связи с введением федерального государственного образовательного стандарта и утверждением профессионального стандарта педагога меняются требования к профессиональной деятельности преподавателя.

Интенсивное развитие образования, кардинальное изменение процессуальной стороны обучения выдвинуло на первый план проблему качественного изменения личности преподавателя, его роли и функции в образовательном процессе.

В начальный период вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность характеризуется повышенной напряженностью. Возникает необходимость рассмотрения проблемы адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности.

В исследовании таких авторов, как Е.И. Билитюк, Э.Ф. Зеер, Л.Л. Лашковой, Н.И. Окуневой А.Ю. Мельника, С.А. Сопоева, В.Н. Соловьёва, Е.Г. Черниковой сформулированы некоторые проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты в первые годы деятельности:

- недостаточная методическая поддержка;
- проблема ориентации молодого специалиста в педагогической информации;
- трудности в работе с нормативной и локальной документацией образовательной организации;
- проблема психологической готовности к решению сложных задач взаимодействия с обучающимися и их родителями;
- проблема адаптации к уже сложившемуся педагогическому коллективу;
- отсутствие навыков (способности) самоанализа (рефлексии) собственной профессиональной деятельности;

– проблема организации собственной деятельности в условиях введения новых стандартов и повышения требований к квалификации учителей [2, с. 94–95].

Как молодой педагог, начинающая работать в техникуме, я встретилась с множеством проблем в своей преподавательской деятельности.

Во-первых, профессионализм молодого педагога: неумение точно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность его этапов, затруднения при объяснении нового материала, сложности при постановке вопросов студентам и т.д.

Во-вторых, пути решения*:* первое время составлять «поурочный план». Это не занимает много времени, но существенно помогает в организации работы (не отпускать студентов слишком рано и при этом успеть рассказать им всё необходимое).

В-третьих, проблемы с дисциплиной. Уверенность в себе, умение организовать группу и удержать дисциплину постепенно приходят к преподавателю. Было бы намного легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой педагогический опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

В-четвертых, проблема адаптации молодого педагога в педагогическом коллективе. Как правило, молодой педагог - это недавний студент, который, принимается в штыки педагогами в возрасте, воспринимается не как коллега, а скорее, как «недостойный» («неоперившийся») конкурент.

В связи с выделенными проблемами в профессиональной деятельности были определены следующие пути их решения: проявлять себя как активный исследователь, заинтересованный в собственном развитии (посещение педагогических советов, участие в дискуссиях, конференциях и олимпиадах – подтверждать и повышать свой профессионализм). Следует добавить работу над освоением корпоративной этики, позволяющей

наладить контакт, дружеские отношения с окружающими и завоевать доверие и уважение коллег по работе.

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления начинающего педагога, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательной организации. Ни один педагогический вуз или колледж не выпускает из своих стен полностью сформированные, высококвалифицированные педагогические кадры. Именно в образовательной организации происходит процесс становления педагога как профессионала. От того, как пройдет период адаптации, зависит, состоится ли молодой специалист как педагог, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле [3, с. 29].

Список использованных источников

1.Коноваленко, К.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения /Молодой ученый. – 2013. – № 10. – С. 512–514.

2.Лашкова, Л.Л. Профессиональная адаптация выпускников педагогических вузов в образовательных организациях– Сургут : РИО СургПУ, 2015. – С. 93–96.

3.Мельник, А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда [Текст]:– М., 2012. – 29 с.

Проблемы профессиональной деятельности молодого педагога.

Шафигулина Р.С., преподаватель,
ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум», г. Лаишево

Профессиональная деятельность современного человека является его неотъемлемой частью жизни. Ведь как удовлетворенность личности, так и ее гармоничное развитие зависит от того насколько успешно складывается профессиональная карьера.

В период адаптации молодой педагог сталкивается с рядом трудностей в профессиональной деятельности. Конечно же, данные проблемы известны психолого-педагогической науке, описаны, к примеру, в работах В.И.Долговой,Н.В.Кузьминой, А.К.Макровой, Л.М.Митиной, А.Б.Орлова и др.

Можно выделить два блока проблем, с которыми начинающий педагог встречается: затруднения, связанные с нехваткой знаний и практического опыта по содержанию профессии (методы преподавания, организация и планирование уроков, предметные знания, оформление документации и другое), и социально-психологические проблемы (установление отношений с коллективом, обучающимися и их родителями).

Преподавателю, который не имеет опыта, тяжело установить контакт с учениками, в связи с чрезмерным беспокойством, которое охватывает его при проведении занятия, а дети очень хорошо чувствуют состояние взрослого и начинают «проверять» педагога «на стойкость». Помимо этого, некоторые начинающие преподаватели сталкиваются с трудностями самоорганизации и планирования собственного рабочего дня и времени отдыха. Вследствие чего, у педагога не остается времени на проверку тетрадей и подготовку к уроку, на выполнение каких-либо других заданий.

Каким образом начинающего педагогу справиться с возникающими трудностями? В первую очередь, педагог должен быть готовым к изменению своих личных интересов и мотивов в соответствии со статусом педагога, к работе над собой, к развитию в себе профессионально важных качеств.

Одна из самых главных проблем для педагога- это проблема дисциплины на занятии.

Уже после первых дней своей работы в образовании педагог понимает, что у его учеников имеются много способов мешать вести урок. Необходимо кратко обрисовать обучающимся причинно-следственные связи их плохого поведения или нежелания выполнять задания. Например, если ученик болтает на уроке, мешает остальным, то вначале он получит лишь устное предупреждение. А при последующих замечаниях наказание уже будет строже. Если меры наказания будут озвучены заранее, то и возмущений у учеников быть не должно. Когда ребенок решится хулиганить, он должен осознавать, на что идёт. [2]

Конечно же, преподавателю необходимо тщательно готовиться к уроку, не допускать ни малейшей погрешности в преподавании своего предмета. Урок должен быть интересным, но без подготовки добиться этого невозможно.

Следующей проблемой молодого педагога является создание благоприятного психологического климата на уроке.

У детей очень развита интуитивная способность улавливать эмоциональный настрой преподавателя, поэтому с самого начала занятия необходимо создать обстановку доброжелательности на уроке.

Обращаться к ученику необходимо по имени, а не по фамилии, это делает короче психологическое расстояние. Еще один важный момент, надо иметь зрительный контакт, смотреть ученикам в глаза. К ученикам необходимо быть справедливыми проявлять уважение. Нельзя кричать, шутить над ними, обижать и дразнить, что-либо приказывать. Необходимо дать возможность детям почувствовать себя на равных, суметь войти в их положение и объяснять мотивы вашего поведения — залог успешных отношений с обучающимися.[1]

Выстраивание взаимоотношений с родителя является для молодого педагога огромной проблемой. Порой с родителями работать значительно труднее, чем с детьми.

Случается, что между учителями и родителями складываются непростые, а порой даже конфликтные взаимоотношения. Любой преподаватель знает, что самые неприятные, изматывающие и безвыходные конфликты бывают с родителями. Возможно, потому, что о проблеме члены семьи узнают только со слов ребенка, а выяснить все детали либо не хотят, либо не могут.

При проведении родительских собраний необходимо поднимать вопросы общего характера, которые важны для всех. Проблемы, связанные с отдельным учеником, лучше обсудить в индивидуальной беседе с родителем ребенка.

При проведении проверочных работ не стоит выполненные задания отдавать на руки ученикам, необходимо огласить итоги, можно позволить ознакомиться, но в случае обращения к вам родителя, который не понимает, почему у ребенка выходит плохая оценка, можно пояснить причину и предоставить выполненные работы.

В случае если возникают какие-либо противоречия, не стоит избегать конфликтов. Потому что, родители должны знать причину конфликта не только со стороны ребенка, но и преподавателя.[3]

Конечно же, самыми сложными являются первые годы работы молодого педагога, психологи данный период называют «испытательным сроком», решение проблем в работе дается не просто, но желание достигать результатов, стремление учиться, совершенствоваться приведут к успеху.

Список использованных источников

1. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика: Учебник / Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - СПб.: Питер, 2018. — 320 с.

2. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В.. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Концепт. — 2015. — № 31. — С. 76–80.

3. Захарченко, Е. Ю. Становление педагогической культуры молодого учителя // Педагогика. — 2019. — № 3. — С. 45—50.

Пути профессионального совершенствования молодого педагога.

Япарова А.Н., преподаватель информатики,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск

Образование является одним из самых важных социальных сфер, от прогресса которой напрямую зависит будущее страны. Развитие образования предусматривает освоение новых знаний и совершенствование качества своей работы.

Профессиональный рост учителя – это процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом реализовать свое предназначение; решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников [1, с. 45-46].

Профессиональный рост определяется в литературе как процесс изменения, преобразования педагогической деятельности, приводящей к устойчивому развитию профессионализма, в основе которого лежит компетенция личностного саморазвития. Исследователи выделяют три уровня профессионального роста: уровень изменений, уровень преобразований, уровень устойчивого развития [1, с. 50-51].

Поступив в педагогический университет, я с полной уверенностью могла сказать, что выбрала правильный путь. С мечтами о светлом уютном кабинете, смышлёных учениках, доброжелательных и чутких коллегах.

Истинное осознание своей профессии ко мне пришло лишь тогда, когда я начала свою практическую деятельность. В процессе обучения нас знакомили с методиками преподавания, но как потом выяснилось – нет предела совершенству! Ведь становление педагога проходит все время и не останавливается ни на минуту, начиная от поиска новых знаний, который не ограничивается стенами своего «светлого кабинета», заканчивая стремлением стать примером для своих учеников и быть готовым к любым неожиданностям.

Никогда не забуду свой первый рабочий день, свое волнение. И даже уверенность в своих силах не могли скрыть дрожащие руки. С первого дня даже статус «молодой педагог» не обеспечил меня «иммунитетом» и поблажки были не предусмотрены, но, наверно, это и к лучшему, ведь как ты научишься плавать, если не зайдешь в воду и не начнешь плыть сам. С течением времени мне пришлось столкнутся с рядом проблем. К примеру, уровень знаний студентов 1 курса был очень низкий, это выявил входной контроль, дети были не заинтересованы в получении новых знаний, часто отвлекались на посторонние дела. Поэтому мне пришлось приложить немало усилий, чтобы вовлечь их в работу. Моей задачей стояло, в первую очередь, научить воспринимать и попытаться понять то, что я пытаюсь в них вложить. Как я это делала? Я старалась быть интересной для них всём: внешность, манеры, речь, привычки, характер и, конечно, знания.

Быть учителем для учителя нелегко! Но глядя на своих коллег, которые имеют очень большой педагогический стаж и не престают осваивать новые педагогические технологии и искать пути самосовершенствования, хочется сказать, что нет не выполнимых задач. Нужно лишь любить что ты делаешь и осознать необходимость саморазвития.

Список использованных источников

1. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009.

УДК 377

ББК 74.47

Электронное издание

Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление (в помощь молодому педагогу СПО)

Сборник республиканского методического семинар-практикума

(4 марта 2020 года)

Ответственные редакторы:

В.П. Кузиева – заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»
И.С. Айсалимова - заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»
И.В. Ефимова - заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж»
Л.В. Павлова - лаборант ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

423570, Республика Татарстан, г. Нижнекамск, пр. Химиков, д.43

1,04 МБ

© ГАПОУ «НМК», 2020