



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ВОЛГОДОНСКИЙ ТЕХНИКУМ  
МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И МАШИНОСТРОЕНИЯ»

## II региональный заочный фестиваль «Опыт реализации наставничества в рамках учебных и производственных практик»

описание опыта работы по реализации формы  
наставничества «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

**Разработчик:**

**Боровец Екатерина Валентиновна,**

педагог дополнительного образования,

тел. 8-918-53-16-211

# Содержание

|   |    |
|---|----|
| Актуальность наставнического проекта  | 3  |
| Цель реализации наставнического проекта по форме «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»  | 4  |
| Этапы реализации наставнического проекта в ВТММ   | 5  |
| Портрет участников реализации наставнического проекта в «ВТММ» (наставник)                                  | 6  |
| Портрет участников реализации наставнического проекта в «ВТММ» (наставляемый)                               | 7  |
| Взаимодействие наставника при работе с молодым специалистом в «ВТММ»  | 8  |
| Маршрут молодого специалиста  | 9  |
| Проект развития кадрового потенциала «К ВЕРШИНАМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»                                | 10 |
| Маршрут «Шаги к успеху»   | 12 |
| Интеллект-карта «Сильные и слабые стороны молодого специалиста»   | 13 |
| Маршрут «Путь к мастерству»   | 14 |
| Школа молодого специалиста  | 16 |
| Обмен опытом по вопросам наставничества с работодателями и образовательными учреждениями Ростовской области | 17 |
| Результаты реализации проекта по наставничеству по форме «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» в ВТММ:                        | 21 |

# Актуальность наставнического проекта

Развитие кадрового потенциала, «человеческого ресурса» является ключевым фактором развития образовательного учреждения, залогом его успешного будущего.

Молодой специалист, начинающий профессиональный путь, как правило, испытывает затруднения в связи с отсутствием необходимого опыта. Становление преподавателя происходит сложнее, чем представителей других профессий, т.к. педагогическое образование ещё не гарантирует успех начинающему педагогу или мастеру производственного обучения. Решить данную проблему помогает **СОЗДАНИЕ ГИБКОЙ И МОБИЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

**Актуальность данного проекта** обозначена в Программе развития ГБПОУ РО «Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения» на 2022-2026 годы.

Для развития молодых кадров в нашем учебном заведении **создана система наставничества по форме «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»**, которая легла в основу управления методической работой с молодыми специалистами (педагогами и мастерами производственного обучения).

# Цель реализации наставнического проекта по форме «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Модернизация работы с молодыми специалистами путем:

- организации наставнического сопровождения при прохождении ими маршрутов профессионального становления;
- развитие, воспитание и профессиональная адаптация педагога в трудовой производственной деятельности;
- сохранности педагогического коллектива.



# Этапы реализации наставнического проекта в ВТММ

**Подготовительный этап** - осуществляется предпроектный анализ, разработка и утверждение нормативных актов, назначение наставников, стартовая диагностика уровня профессиональных компетенций молодых специалистов (педагогов и мастеров производственного обучения)

**Практический этап** – осуществление проекта, прохождение маршрутов молодыми специалистами (педагогами и мастерами производственного обучения)

**Заключительный этап** – мониторинг результатов. Подведение итогов. Обобщение и распространение опыта реализации наставнического проекта по форме «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»



# Портрет участников реализации наставнического проекта в ГБПОУ РО «ВТММ»

## НАСТАВНИК

Наставник – это опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

### Для реализации различных задач мы выделили два типа наставников:

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

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

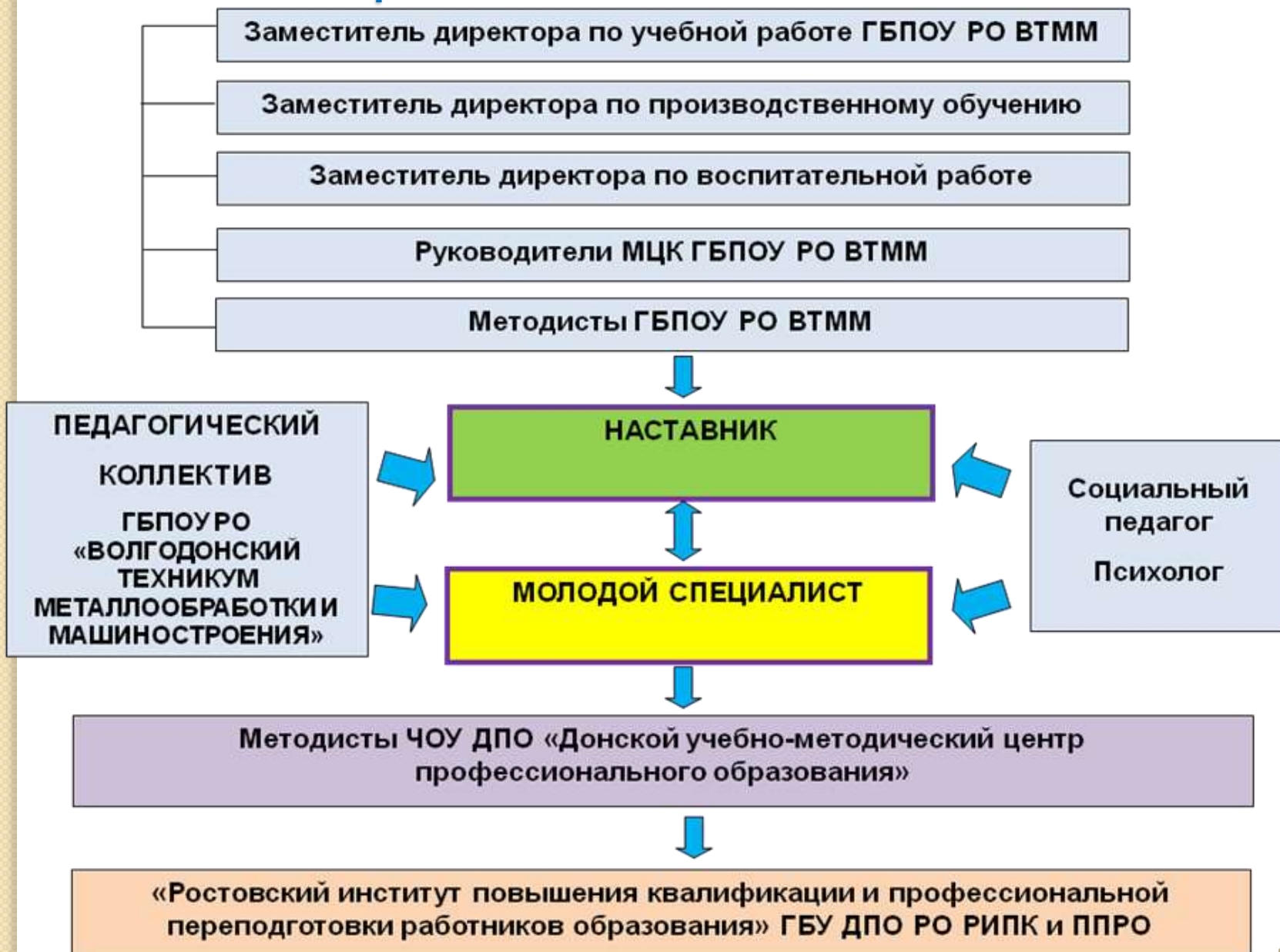
# Портрет участников в реализации наставнического проекта в ГБПОУ РО «ВТММ»

## **НАСТАВЛЯЕМЫЙ**

- **Молодой специалист**, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;
- **Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы**, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- **Преподаватель/ мастер производственного обучения, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.**



# Взаимодействие наставника при работе с молодым специалистом в ГБПОУ РО «ВТММ»





# «Маршруты молодого специалиста» - эффективная система становления начинающего преподавателя в ГБПОУ РО «ВТММ»

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по формированию у молодого специалиста необходимых навыков и умений профессиональной деятельности и призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Начинающий педагог испытывает трудности в установлении связи теории с практикой, налаживании отношений с обучающимися и коллективом преподавателей, родителей обучающихся, в профессиональном осознании и самореализации.

Для устранения вышеназванных дефицитов в «Волгодонском техникуме металлообработки и машиностроения» **разработаны и апробированы «Маршруты молодого специалиста».**

# Маршруты молодого специалиста

- **«Шаги к успеху»**  
(освоение индивидуального методического маршрута)
- **«Путь к мастерству»**  
(участие в работе школы молодого специалиста)
- **«Восхождение»** (представление опыта работы в конкурсах педагогического мастерства)
- **«Точка роста»** (демонстрация личного профессионального роста)

# Задачи наставнического проекта

- обеспечивать успешную адаптацию и повышение мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов
- способствовать выработке и развитию профессиональных компетенций
- вовлекать молодых специалистов в инновационную деятельность
- способствовать развитию профессионального мастерства молодых специалистов путем участия в конкурсах

**Правило наставнического проекта:  
В «ВТММ» КАЖДЫЙ ПЕДАГОГ – УСПЕШЕН!**

# Проект развития кадрового потенциала «К ВЕРШИНАМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»

Проект рассматривается как управление системой последовательных образовательных событий и средство создания развивающей среды по повышению профессионального роста молодого специалиста.



*На фото представлены наставник-предметник (Конкина Любовь Дмитриевна) – опытный педагог по дисциплине «Информатика» и молодой педагог (Рыбкина Екатерина Викторовна) того же предметного направления, стаж работы в нашем техникуме менее 3-х лет.*

*Педагог-наставник осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания дисциплины «Информатика».*





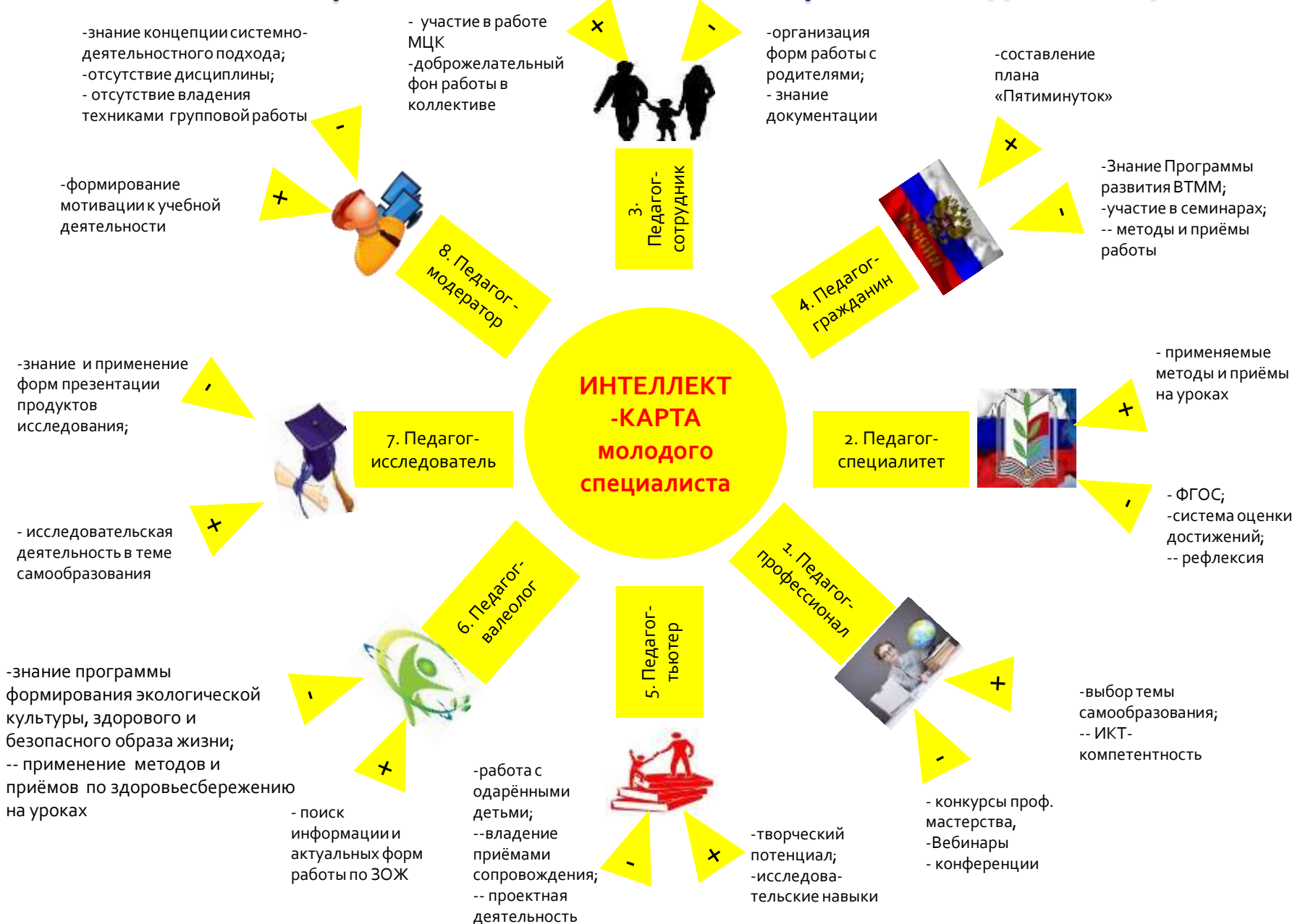
# Маршрут «Шаги к успеху»

**Молодой специалист** совместно с наставником оценивает степень реализации поставленной цели, уровень удовлетворенности работой над своими профессиональными интересами; определяет содержание дальнейшей индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста.

**Формы:** рефлексия и анализ собственной деятельности молодого специалиста, заполнение портфолио, помощь в составлении технологической карты урока, оформление результатов изучения профессиональных интересов.

С целью эффективной оценки сильных и слабых сторон молодого специалиста, методическая служба «ВТММ» разработала **интеллект – карту**, позволяющую наглядно провести анализ деятельности молодого педагога или мастера производственного обучения (*пример интеллект-карты приведен на следующем слайде*)


# Интеллект-карта «Сильные и слабые стороны молодого специалиста»






# Маршрут «Путь к мастерству»

## Задачи:

 1 обеспечить овладение знаниями, умениями и компетенциями, которые предъявляются к современному образованию в требованиях профессионального стандарта «Педагога», федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования;

 2 обучение применению современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

На фото представлен мастер производственного обучения Егоров Александр Владимирович, являющийся наставником для молодого мастера производственного обучения Савостина Станислава Владимировича, пришедшего работать в ВТММ в сентябре 2021 года.

Егоров А. В. является станочником широкого профиля, имеет многолетний опыт работы на универсальных станках (токарные, фрезерные, сверлильные, шлифовальные). Александр Владимирович обучает Станислава Владимировича работать с молодёжью, доносить материал о работе на станках доступным и понятным языком, передает передовой педагогический опыт.



# Школа молодого специалиста

## Структура занятий:

- 1) постановка цели, задач
- 2) выявление ожидания (записи на стикерах, заполнение таблицы «Знаем – хотим узнать – узнали»);
- 3) актуализация проблемы, формирование мотивации;
- 4) информационный блок – логически завершенные части работы с источниками информации, наглядные материалы, дискуссии, ролевые игры, активные методы;
- 5) приобретение практических навыков – самостоятельная работа в режиме интерактива;
- 6) рефлексия, ожидание, оценка.



# Обмен опытом по вопросам наставничества с работодателями и образовательными учреждениями Ростовской области

**26 февраля 2021 года** в рамках деловой программы чемпионата «Молодые профессионалы» состоялся **круглый стол на тему «Наставничество как эффективный инструмент развития современной молодежи»**.

Мы понимаем, для того, чтобы совершенствовать свои технологии в претворении системы наставничества, необходимо знать, как оно реализуется в разных образовательных учреждениях и на предприятиях.

Поэтому было решено провести онлайн круглый стол по вопросам развития наставничества, где можно было узнать о современных трендах, новых техниках и методиках и найти новые аспекты в системе наставничества.



# Круглый стол

на тему «Наставничество, как эффективный инструмент развития современной молодежи»



*На круглом столе в онлайн формате приняли участие представители 52-х образовательных организаций Ростовской области и 16-ти предприятий и организаций реального сектора экономики – работодатели – социальные партнеры.*

# В финале круглого стола были подведены следующие итоги:

- Современные реалии требуют **новых подходов** и к образовательному процессу и **к системе наставничества**. Проблемы, которые возникают перед образовательными организациями одинаковые, а способы решения этих проблем совершенно различные. **Наставничество помогает образовательным организациям посмотреть на свою работу под другим углом**, увидеть иные способы решения различных задач.
- Сегодня **наставничество ориентировано на принципы проектного подхода**. Это, так или иначе, проект, непрерывное сопровождение руководителей и педагогов образовательных организаций в их профессиональном развитии. Наставничество сегодня – один из ключевых трендов в обеспечении качества образования, качества педагогических и руководящих работников.
- Наставничество на сегодняшний день является **неотъемлемым элементом современной успешной системы управления человеческими ресурсами**. Эффективность наставничества определяется еще и тем фактором, что каждая из вовлеченных сторон имеет возможность в процессе наставничества реализовать свои интересы.



## Результаты реализации проекта по наставничеству по форме «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» в ВТММ:

- обеспечена сохранность контингента молодых специалистов, 100%
- 100% молодых специалистов вовлечены в инновационную деятельность
- молодые специалисты являются победителями и призерами всероссийских, областных и муниципальных педагогических конкурсов, а также являются участниками регионального движения «Молодые профессионалы»
- рост педагогического мастерства молодых специалистов

Представленный опыт наставничества в ГБПОУ РО «ВТММ» по форме «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ» позволяет говорить об эффективной системе взаимодействия педагога-наставника и молодых специалистов. Реализация программы профессионального становления показала, что работа с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста и **ВСЕЛЯЕТ БОЛЬШЕ УВЕРЕННОСТИ В СОБСТВЕННЫХ СИЛАХ.**