



**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Волгодонский техникум информационных
технологий,
бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»**

**«Организация наставничества
в системе взаимодействия
«Педагог-Педагог»**

**Подготовила:
Полевая Наталья Евгеньевна,
преподаватель высшей квалификационной категории.**

С 2018 года тема наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.



Основным фактором, влияющим на долгосрочный период адаптации, является отсутствие педагогического образования у преподавателей дисциплин профессионального цикла и мастеров производственного обучения.



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 коллеги по работе и студенты ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Основной проблемой современной системы профессионального образования является отсутствие профессионального педагогического образования и опыта у большинства молодых педагогов, обеспечивающих реализацию программ профессионального образования, трудности в работе, что вызывает желание у педагогов сменить род деятельности.

В каждой образовательной организации существует интересный, эффективный передовой педагогический опыт, который обязательно нужно изучать, обобщать и распространять. Передовой педагогический опыт должен быть источником решения педагогической проблемы.

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

Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, студентов, родителей. Но, самое главное – это желание молодого специалиста к совместной результативной работе.



В ГБПОУ РО «ВТИТБиД» сформированы следующие наставнические пары из числа опытных педагогических работников высшей квалификационной категории, соответствующим стажем работы и уровнем образования и молодых специалистов; педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в предметной области или по определенному направлению деятельности; педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы .



Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Волгодонский техникум информационных технологий,
бизнеса и дизайна имени В. В. Самарского»

ПРИКАЗ

01.09.2022

№ 806

О формировании наставнических пар

На основании Распоряжения Правительства РФ № 3273-р (ред. от 20.08.2021) от 31.12.2019 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», Распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-14А3-1128/08 от 21 декабря 2021 г. «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе», Постановления Минобразования Ростовской области № 7 от 05.04.2022 г. «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», с целью реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в техникуме, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать следующие наставнические пары из числа опытных педагогических работников высшей квалификационной категории, соответствующим стажем работы и уровнем образования и молодых специалистов; педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в предметной области или по определенному направлению деятельности; педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы ГБПОУ РО «ВТИТБиД»:

№ л/п	ФИО наставника	Направления помощи наставника в профессиональных затруднениях наставляемого педагога	Предметная область, направления деятельности наставника	Педагогический стаж работы наставника	Квалификационная категория наставника	ФИО наставляемого
1.	Филатова Ирина Михайловна	педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в предметной области или по определенному направлению деятельности	преподаватель общеобразовательного цикла	37 лет	Высшая квалификационная категория	Калиновская Лариса Ильинична
2.	Молодкина Татьяна Стефановна	молодой/начинающий педагог	мастер производственного обучения	17 лет	Высшая квалификационная категория	Эзиева Айнур Сайдхасановна Скатов Денис Витальевич Скатова Ольга Ивановна Стефанов Константин Анатольевич
3.	Иванова	молодой/начинающий	мастер	21 год	Высшая	Трифоновна

Назначен руководитель проекта по реализации цикла наставнической работы Волощук А.В., заведующая методическим кабинетом:



01

проводит подбор кандидатов в наставники из числа работников техникума

02

проводит обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной адаптационной работы

03

осуществляет формирование наставнических пар и мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в техникуме ежеквартально

**Назначен председатель методического объединения наставников
Полевая Н. Е., преподаватель высшей квалификационной категории:**



01

**разрабатывает индивидуальные
планы адаптации молодых
специалистов**

02

**контролирует деятельность
наставников**

03

**организует их участие в мероприятиях
по повышению квалификации, а
также в федеральных, региональных
семинарах, вебинарах, мастер-классах
по внедрению целевой модели
наставничества**

Кейс-форма «Педагог-педагог»

Ролевая модель «Опытный педагог-педагог»

Педагог-наставник



Полевая Наталья Евгеньевна, преподаватель общеобразовательной дисциплины, руководитель двух групп: 2 курса ОДЛ-22 и 4 курса 16-20.

В ГБПОУ РО «ВТИТБиД» работает с марта 2015 года. Квалифицированный специалист, обладающий высоким профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными, лидерскими навыками и гибкостью в общении. Активно занимается научно-исследовательской работой, которая используется в образовательном процессе.

В соответствии с выявленными затруднениями наставляемого, был составлен план работы наставника с наставляемым. Ведется работа с начинающим педагогическую деятельность специалистом.

Кейс-форма «Педагог-педагог»

Ролевая модель «Опытный педагог-педагог»

Наставляемый

Кацель Элеонора Константиновна, педагог-психолог, по совмещению преподаватель спец. дисциплины – коммуникативный практикум, руководитель группы 4 курса ИСП-20.

В ГБПОУ РО «ВТИТБиД» работает с сентября 2022 года. Можно охарактеризовать как коммуникабельную, исполнительную. Педагогу необходима профессиональная помощь и поддержка в профессиональной адаптации, овладении педагогическим мастерством, освоение функциональных обязанностей преподавателя, руководителя группы, ознакомлении с документацией, которую ей придётся вести в данном образовательном учреждении.

На основании результатов проведенного анкетирования выявлен ряд затруднений: планирование и организация работы по воспитательной деятельности, работа с группой, работа с родителями, работа с документацией.



Цель наставничества



оказание помощи в создании в образовательном учреждении условий для профессионального роста молодых (начинающих) специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи наставничества

- помочь адаптироваться преподавателю в коллективе;
 - определить уровень профессиональной подготовки;
 - выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;
 - формировать творческую индивидуальность молодого преподавателя;
-
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
 - развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и самообразованию.

Была запланирована совместная деятельность по следующим направлениям:

- ✓ организационные вопросы;
- ✓ планирование и организация работы по воспитательной деятельности;
- ✓ планирование и организация методической работы;
- ✓ работа с документацией (ведение журнала индивидуальной и групповой воспитательной работы, табель успеваемости и посещаемости группы, составление отчётности по Пушкинской карте);
- ✓ работа по саморазвитию;
- ✓ работа с группой;
- ✓ работа с родителями;
- ✓ контроль за деятельностью молодого специалиста.



Педагог-наставник в течение учебного года проводит работу в различных направлениях:

- ✓ знакомство с ИКТ и образовательными технологиями на внеурочных мероприятиях;
- ✓ оказание методической помощи в проведении внеурочных мероприятий;
- ✓ консультация по подбору методической литературы;
- ✓ изучение нормативных документов в области образования;
- ✓ консультации по работе с родителями, проведение всеобучей для родителей обучающихся, по составлению дидактического и раздаточного материалов и их использование на профилактических беседах.



Индивидуальная система работы педагога-наставника Полевой Н.Е. по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодого/начинающего педагога дала возможность:

- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего специалиста;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений и проследить положительную динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повысить продуктивность работы педагога и результативность образовательного и воспитательного процесса в профессиональной образовательной организации;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в воспитательной деятельности.





Наставничество – эффективный способ передачи опыта мастерства начинающим педагогам. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого педагога и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Это ценное приобретение для образовательной организации, поскольку с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности.



Благодарю за внимание!