

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Архангельской области
«Техникум судостроения и машиностроения»

«Наставничество как траектория сотрудничества: точки роста и векторы профессионального развития»

*Сборник материалов
педагогических работников профессиональных образовательных
организаций г. Северодвинск - участников круглого стола,
посвящённого Дню наставника*



СОДЕРЖАНИЕ

Хлюстова В. Н. Вступительное слово организатора	3
Воробьева Н.В. Система наставничества как одна из форм становления молодого педагога	6
Казарина Е.В. Система наставничества педагогов, реализующих общеобразовательную подготовку в ГАПОУ АО «Северодвинский техникум социальной инфраструктуры» (на примере ОУД «Обществознание» и «Основы безопасности и защиты Родины»)	8
Новикова И. А. Навигатор молодого педагога: путь к мастерству через критерии аттестации	14
Волкова О.А., Личутина О.В. Педагогическое наставничество в формате бинарного урока: опыт реализации	20
Белоглазова Е.Р. Наставник как проводник к успеху: подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам	25
Богданова Н. М. Роль педагога при подготовке участников конкурса профессионального мастерства	29
Бабкин М. М. Наставничество как необходимое условие профессионального становления выпускника СПО	32
Леонтьев С. А. Наставничество и преемственность поколений	35
Фальковская В. О Педагогическая поддержка обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию: позитивная профилактика в формате наставничества	37
Полезная информация	42



ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ОРГАНИЗАТОРА

Хлюстова В. Н.,

методист ГБПОУ АО

«Техникум судостроения и машиностроения»

Здравствуйте, уважаемые читатели, коллеги! В рамках празднования Дня наставника в России на площадке ГБПОУ Архангельской области «Техникум судостроения и машиностроения» собрались педагоги профессиональных образовательных организаций г. Северодвинск и представители АО «ПО «Северное машиностроительное предприятие», чтобы поговорить о том, что нас объединяет — о наставничестве.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации молодого специалиста — выпускника вуза или техникума - к новым условиям. Это требование времени и один из ключевых векторов государственной политики в образовании.

На рынке труда сегодня наблюдается не только дефицит кадров, но и так называемая «квалификационная яма» — нехватка квалифицированных работников, владеющих профессиональными навыками и умениями. Это особенно заметно в рабочих профессиях. Для выпускника вуза или техникума первые три месяца на рабочем месте — самые трудные: ему не хватает профессиональных навыков, позволяющих выполнять обязанности качественно и в срок, он не до конца понимает рабочие процессы и организационную структуру предприятия и не знает неписаных законов нового трудового коллектива. Не удивительно, что, по статистике, треть новых сотрудников принимает решение об уходе с нового места в течение первых двух — трёх недель после трудоустройства.

Одним из наиболее эффективных способов социально - профессиональной адаптации новых сотрудников в данном случае становится наставничество, именно оно позволяет «закрыть» широкий круг задач: профессиональных, экономических, психологических и организационных. Поэтому наставничество следует рассматривать как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Можно сказать, что наставничество у нас в крови, ведь в Поморье всегда было сильное чувство локтя - это как передача опыта солеваров или поморских мореходов. Но сегодня нужно говорить не просто о "старшем товарище", а о системе. Системе, которая включает в себя и молодого педагога, и мастера, и рабочего у станка.

Тема круглого стола - «Наставничество как траектория сотрудничества». Почему траектория? Потому что у этого пути есть начало (точка входа студента или выпускника в профессию) и продолжение (развитие до профессионала). И важно, чтобы этот путь был прямым, без резких поворотов.

На наш взгляд, состоявшийся разговор следует рассматривать как начало создания единой диалоговой площадки для выявления проблемных зон («точек роста») и выработки совместных подходов к развитию системы наставничества по разным моделям.

Участники круглого стола обсудили большой круг вопросов:

- познакомились с успешными практиками наставничества (педагогическими, студенческими, производственными),
- услышали, что бинарный урок и совместная подготовка к конкурсам — это реальные механизмы сближения теории и практики,
- получили конкретные инструменты для работы,
- убедились, что наставничество — это не одностороннее движение, это именно траектория сотрудничества: наставник нужен не только студенту, но

и молодому педагогу, и даже опытному мастеру, который осваивает новое оборудование или новую технологию.

И главное: мы поняли, что наставничество — это ресурс. Ресурс для профессионального роста самого наставника, для повышения качества, для удержания молодежи в профессии и для сохранения преемственности поколений.

Подводя итоги круглого стола, участники высказали пожелание новых встреч на «стапелях» нашего кластера, чтобы продолжить обмен опытом наставнической деятельности, в том числе обсудить проблемы реализации модели «работодатель — мастер производственного обучения - студент» для усиления связки «техникум — завод».

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Воробьева Н.В.,

*педагог-методист ГАПОУ АО «Северодвинский
техникум социальной инфраструктуры»*

Система наставничества — одна из форм становления молодого педагога в системе среднего профессионального образования (СПО). Наставник (педагог с опытом работы) помогает развивать профессиональные компетенции, делится накопленным опытом и оказывает помощь в адаптации и профессиональном становлении молодого коллеги.

Основная цель наставничества — помощь молодым специалистам в профессиональном становлении.

Наставник помогает:

-Привить интерес к педагогической деятельности через знакомство с основами профессиональной деятельности (нормативными и методическими аспектами).

-Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

-Адаптировать молодого педагога к новой профессиональной культуре, усвоить лучшие традиции коллектива и правила поведения.

-Создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи системы наставничества для становления молодого педагога в системе СПО:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.

- оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий.

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий.

- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

- развивать творческий потенциал будущих педагогов, мотивировать к развитию педагогического творчества с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

Формы и методы организации работы с молодыми и начинающими педагогами: беседы, собеседования, тренинги, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование.

Деятельность системы наставничества в системе СПО регулируется, например:

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

Положением о наставничестве в образовательной организации, которое согласовывается и утверждается на заседании методического совета организации. В положении описываются формы программ наставничества, права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых (если участник программы несовершеннолетний).

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ В ГАПОУ АО «СЕВЕ-
РОДВИНСКИЙ ТЕХНИКУМ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ»**
(на примере ОУД «Обществознание» и «Основы безопасности и защиты Родины»)

Казарина Е.В.,
преподаватель ГАПОУ АО «Северодвинский
техникум социальной инфраструктуры»

Необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность, очевидна.

Задача наставника – помочь молодому (в смысле опыта) педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

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.

Работа наставника ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в профессиональном образовательном учреждении (НЕ ТОЛЬКО: 1. Военный комиссар города, 2. Работает в городской администрации)

Наиболее ощутимые результаты такой работы:

- повышение квалификации и профессионального мастерства молодого педагога (закончили и получили диплом о педагогическом образовании - стали педагогами СПО);
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки молодому педагогу (нашли друзей – коллег, отсутствие жалоб со стороны обучающихся, наличие обучающихся – победителей военно-спортивных мероприятий города и области).

Преподаватель - наставник совместно с руководителем профессионального образовательного учреждения, заместителями, руководителем ПЦК выстраивает систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост), и как результат - соответствие занимаемой должности, портфолио, карьерный рост, высокий уровень общественной активности.

Между наставником и наставляемым должен быть постоянный диалог, межличностная коммуникация. В своей работе с молодым педагогом наставник 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. Не следует бояться таких форм работы с молодым педагогом, когда он сам становится экспертом: присутствует на уроках своих старших коллег, рефлексировать, в итоге набирает опыт.

Наставнику необходимо:

- продолжить работу над учебно - методической темой по дифференциации обучения;
- ознакомить молодого педагога с новыми педагогическими технологиями;
- использовать методические недели как оптимальную форму методической работы.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого преподавателя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в **три этапа**:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных

умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно- оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Приложение 1 (презентация)



Цели

- **Создание организационно-методических условий** для успешной социальной адаптации наставляемых, например, юношей, подлежащих первоначальной постановке на воинский учёт.
- **Помощь в приобретении профессиональных навыков** выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе.
- **Воспитание дисциплинированности и заинтересованности** в результатах.

Задачи наставничества педагогов в области военкомата

- Помочь обучающимся осознать необходимость своевременно стать на воинский учёт;
- довести до родителей \опекунов\ законных представителей обучающихся требования российского законодательства о постановке на воинский учёт;
- выявить затруднения в достижении поставленной цели и оказать методическую помощь при необходимости;
- повысить у обучающихся гражданскую сознательность, правовую грамотность и чувство патриотизма;
- обеспечить своевременную постановку на воинский учёт всех юношей, достигших призывного возраста.

Формы наставничества

1. **«Педагог — педагог»** — взаимодействие молодого специалиста с опытным педагогом, который оказывает разностороннюю поддержку.
2. **Работа с юношами, подлежащими первоначальной постановке на воинский учёт** — наставник может проводить групповые и индивидуальные беседы, выдавать индивидуальные памятки с перечнем необходимых документов, собирать документы для передачи в районный военный комиссариат.
3. **Персональная работа** с юношами, которые по каким-либо причинам не были своевременно поставлены на воинский учёт.

Алгоритм работы

1. Адаптационный этап (знакомство, собеседование, входная диагностика, мотивация),
2. Проектировочный этап (совместное целеполагание, планирование, анализ индивидуального плана, текущая диагностика),
3. Основной этап (координационная деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития),
4. Контрольно-оценочный этап (итоговая диагностика, отчёт наставляемого, отчёт наставника, совместный анализ результативности индивидуального плана развития).

Методы работы

- Интерактивные
- Мастер-класс.
- Консультирование.
- Инструктирование.
- Демонстрация действий и поведения.
- «Научение через наблюдение».
- Наблюдение и анализ деятельности наставника.
- Анализ практических ситуаций.
- Рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Трудности в работе

- **Формализованное неэффективное наставничество.** Взаимодействие наставника и наставляемого не выходит за рамки оформления на бумаге: наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет. Систематическое взаимодействие не получается из-за постоянно возникающих дел.
- **Недостаточная компетентность наставника** в решении проблем наставляемого. Например, в модели «один наставник — один наставляемый» наставник может не уметь передать опыт, разъяснить алгоритм действий.
- **Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.** Это может быть связано с высокой степенью социализированности молодёжи в социальных сетях и недостаточной социализацией в коллективе.
- **Трудности в налаживании взаимоотношений** из-за различий в статусе наставника и наставляемого. Например, наставник, занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности из-за различий в статусе.
- **Отсутствие специальной подготовки наставников** к наставнической деятельности. Это может приводить к тому, что наставники работают с подопечными так, как когда-то их наставники работали с ними, и не имеют системной подготовки

Рекомендации для минимизации трудностей

- **Разрабатывать систему наставничества** с учётом региональной специфики и наработанного опыта. Например, создавать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включать дистанционные формы работы.
- **Продумывать систему мотивации** наставников, например, включать работу по наставничеству в показатели эффективности в трудовом договоре, рассказывать педагогу, что от результатов наставничества будет зависеть размер стимулирующих выплат
- **Создавать атмосферу психологического комфорта** в коллективе, проводить психологические тренинги для наставников и наставляемых, чтобы предотвратить напряжение и конфликтные ситуации.

НАВИГАТОР МОЛОДОГО ПЕДАГОГА: ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ ЧЕРЕЗ КРИТЕРИИ АТТЕСТАЦИИ

Новикова И. А.,

мастер производственного обучения, преподаватель

ГБПОУ АО «Северодвинский техникум

судостроения и судоремонта», педагог-наставник

Аттестация... Для кого-то это слово звучит как нечто пугающее, как очередной экзамен. Но я хочу предложить вам посмотреть на нее под другим углом.

Аттестация – это не столько проверка, сколько **возможность для роста**, инструмент самодиагностики и планирования профессионального развития. Это своего рода **навигатор**, который помогает молодому специалисту ориентироваться в сложном мире педагогической деятельности, показывает «маяки» успешности и «риффы» потенциальных трудностей. А **критерии аттестации** - ориентиры, которые помогают нам понять, насколько качественно мы выполняем свою работу.

Давайте вместе расшифруем этот навигатор, разложив по полочкам каждый из его «маяков», и посмотрим, как опытный наставник может стать надежным штурманом для молодого педагога.

В межаттестационный период **наставник – это ваш личный GPS**. Вам нужно всего лишь ввести «пункт назначения» – свое мастерство – и он покажет вам оптимальный маршрут.

Ориентир 1: «Ровный курс» учеников – стабильно высокие результаты освоения образовательных программ.

Это не просто «все успевают», а реальная положительная динамика, рост качества знаний, сохранение мотивации обучающихся. Это тот самый надежный вектор, который показывает, что наши студенты уверенно идут по пути знаний.

Я старалась помочь молодому педагогу увидеть, как каждый урок, каждый методический штрих складывается в общую картину успеха. Показать, как быстро и точно выявлять пробелы, как создавать индивидуальные траектории развития для каждого студента, чтобы никто не остался за бортом.

Видя реальные, стабильные успехи своих учеников, молодой педагог чувствует уверенность, которая станет лучшей защитой от любых аттестационных страхов.

Ориентир 2: «Полет фантазии»– развитие у учеников способностей к научным, творческим, спортивным вершинам.

Это раскрытие многогранности каждого обучающегося, поиск его «искры», потенциала, который выходит за рамки стандартной программы.

Для моего наставляемого это не только спортивные достижения, но и пробуждение интереса к здоровому образу жизни, формирование лидерских качеств, развитие командного духа и воли к победе. Он активно привлекал студентов к участию в общетехникумовских спартакиадах, организовывал матчи по волейболу и баскетболу между учебными группами, мотивируя даже тех, кто раньше считал себя «неспортивным».

Вместе составляем карту «поля возможностей» – кружки, секции, олимпиады, творческие студии, – где студенты смогут раскрыть свой потенциал. А я подскажу, как эффективно мотивировать детей к участию.

Ориентир 3: «Качественный компас» – умение создавать точные инструменты для измерения знаний (контрольно-оценочные материалы).

Это создание точных, информативных инструментов, которые не просто «ловят» ошибки, но и показывают, где ученик на пути к знанию, а где ему нужна поддержка.

Молодой педагог учится создавать инструменты, которые будут не только соответствовать стандартам, но и отражать реальные учебные цели, а также учитывать индивидуальные особенности студентов. Он сочетает тра-

диционные тесты с цифровыми технологиями, обеспечивая объективность, индивидуализацию и анализ данных в реальном времени. Например, биометрическая диагностика сердечно - сосудистой системы через тест на 12-минутный бег Купера с помощью носимого устройства.

Ориентир 4: «Взгляд со стороны» – умение анализировать свои уроки и уроки коллег.

Это способность посмотреть на свою работу со стороны, увидеть, что работает, а что требует доработки, чтобы каждый урок был шагом вперед для молодого педагога.

Молодой педагог попробует новые, нестандартные подходы к ведению уроков, а затем вместе анализируем их результаты: выделяли сильные стороны и определяли «точки роста», наметив конкретные шаги для улучшения.

Изучаем и адаптируем методики, которые доказали свою эффективность у коллег, способствуя повышению качества обучения.

Ориентир 5: «Вклад в общий ландшафт» – личный вклад в повышение качества образования, в создание новых методов и воспитания.

Это активная позиция молодого педагога.

Мой подопечный инициировал создание студенческого спортивного клуба «СПОрт - сфера», руководителем которого и является. Им был разработан и активно используется комплекс упражнений на развитие ловкости и быстроты у футзалистов, так как он является тренером команды техникума по мини-футболу.

Я поощряю к разработке собственных методических материалов, конспектов, презентаций, которые станут основой для аттестации.

Ориентир 6: «Делясь парусами» – транслирование опыта в педагогических коллективах, активное участие в работе методических объединений.

Это готовность молодого педагога делиться своими знаниями и успехами и создавая атмосферу взаимной поддержки и развития.

Здесь необходимо помочь молодому педагогу структурно подготовить выступление, чтобы его опыт был понятен, интересен и полезен коллегам.

Я мотивировала наставляемого к активному участию, помогала формулировать предложения и идеи, направленные на совершенствование методической работы. Вместе определяли наиболее эффективные формы транслирования опыта.

Мой наставляемый выступал с докладами в нашем техникуме и техникуме судостроения и машиностроения. В рамках празднования 85-летия системы СПО провел на региональном уровне открытый урок по теме «Фитнес - гаджет или отвлекающий фактор? Разбираемся с телефонами на физкультуре». В рамках конкурсного испытания «Это у меня хорошо получается» очного этапа конкурса «Воспитать человека – 2025» представлял свой опыт работы со студентами техникума.

Я, как наставник, помогла структурировать материал и отрепетировать само выступление.

Ориентир 7: «Создание уникального судна» – разработка элементов собственной методики работы (технологии, техники).

Молодой педагог создает собственные «инструменты», которые помогают достигать результатов.

Моим подопечным был разработан и активно используется комплекс упражнений на развитие ловкости и быстроты у футзалистов.

Ориентир 8. Цифровой компас: Ведение электронной документации.

Это уверенное владение современными цифровыми инструментами.

Я оказываю практическую поддержку в освоении этих инструментов, могу показать «лайфхаки» для наиболее эффективного и быстрого ведения документации.

Мой наставляемый ведет электронный журнал и заполняет планово-отчетную документацию(планы тренировок, отчеты о проделанной работе для спорткомитета в форме 1-ФК).

Ориентир 9: «Звёзды: индивидуальные экспедиции и коллективные походы» – участники, призеры и победители мероприятий на разных уровнях

Студенты достигают высоких результатов на различных уровнях в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.

Студенты, подготовленные под руководством моего наставляемого, стали призерами и победителями в различных видах спорта, индивидуально и командой.

Я помогаю «фиксировать» эти достижения для портфолио, делюсь опытом успешной подготовки студентов. Мы совместно с наставляемым готовили обучающегося для выступления на городских Ломоносовских чтениях.

Ориентир 10: «Великие морские путешествия и профессиональный шторм» – участие в профессиональных конкурсах на уровнях организации, муниципальном, региональном.

Это выход молодого педагога на высокий профессиональный уровень. Возможность сравнить свои профессиональные навыки.

Он участвовал в региональном профессиональном конкурсе «Воспитать человека», где представлял свой опыт работы со студентами техникума.

Я помогла молодому педагогу понять, какие критерии оценки будут использоваться в конкурсе, и как представить свой опыт, как подготовить документы, отрепетировать выступление, подчеркнув его уникальность и педагогическую ценность.

И вот заявление подано, наступает **аттестационный период** – кульминация, но молодой педагог должен быть и здесь подготовлен!

Портфолио успеха

Это не просто сборник документов, а история профессионального роста. Как сделать его «живым»?

Должны быть не просто тексты, а графики, фото, грамоты, видеофрагменты уроков, отзывы учеников и родителей, которые рассказывают о ДОСТИЖЕНИЯХ, а не только о присутствии, где виден вклад молодого педагога.

Симулятор Аттестации

Репетиция перед «большой сценой». С помощью наставника аттестуемый моделирует аттестационные процедуры, тренируется отвечать на возможные вопросы. Важен неформальный подход, чтобы снизить напряжение молодого педагога.

Команда Поддержки

Молодой педагог не должен чувствовать себя одиноким. Ему необходима помощь коллег, такой неформальный «клуб» для обмена опытом и взаимоподдержки, рассказа о возможных подводных камнях аттестации.

Ключ к успеху – акцент на практическую применимость. Не просто «прослушать», а «применить и рефлексировать».

Банк Педагогических Идей

Молодой педагог систематизирует свои идеи и наработки. Это могут быть готовые конспекты уроков, методические разработки, сценарии внеклассных мероприятий.

Наставничество

Наставник в этот период – не просто «старший товарищ», а скорее «опытный проводник». Важно, чтобы наставничество было структурированным, с четкими задачами и механизмами обратной связи. Не делать за педагога, а направлять его деятельность.

Успешная аттестация молодого педагога – это результат не случайности, а **системной работы, основанной на глубоком понимании критериев.**

Постаттестационное развитие

Аттестация не заканчивается получением категории. Это только начало!

У молодого педагога приходит понимание, как использовать полученную категорию для дальнейшего профессионального роста: наставничество, участие в методических объединениях, руководство проектами.

Аттестация – это не пугающее испытание, а навигатор, который с помощью опытного штурмана-наставника ведет молодого педагога по пути профессионального роста. Каждый критерий – это не только требование, но и ценный ориентир, который, будучи осмысленным и реализованным с помощью наставника, превращается в настоящий «фарватер» к педагогическому мастерству.

В заключение хочу сказать: давайте вместе создадим такую среду, в которой каждый молодой педагог будет чувствовать себя уверенно, видеть свой путь ясным, а аттестацию – естественным этапом своего профессионального триумфа!

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМАТЕ БИНАРНОГО УРОКА: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ

*Волкова О.А., Личутина О.В.,
преподаватели ГАПОУ АО
«Техникум строительства, ди-
зайна и технологий»*

Молодые преподаватели часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с группами техникума, так и со вступлением в новую должность – преподаватель. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого препода-

вателя в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной профессиональной состоятельности.

В современном образовании педагогическое наставничество имеет широкую направленность, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми преподавателями в условиях реальной трудовой деятельности.

Одним из эффективных инструментов наставничества выступает бинарный урок в модели «преподаватель – преподаватель».

В контексте наставничества бинарный урок в данной модели предполагает совместную разработку, организацию и проведение занятия парой преподавателей: наставника и наставляемого.

Это форма взаимодействия, при которой:

- опытный преподаватель (наставник) делится методическим опытом;
- молодой специалист (наставляемый) осваивает педагогические приёмы на практике, что способствует ускорению процесса его профессионального становления;
- оба участника совершенствуют профессиональные компетенции через сотрудничество.

Рассмотрим этапы подготовки и проведения бинарного урока.

Подготовительный этап:

1. Определение целей наставничества и темы урока;
2. Анализ учебных программ и выявление точек пересечения дисциплин (если урок межпредметный);
3. Совместное планирование: распределение ролей, проработка сценария;
4. Подбор методов и приёмов, соответствующих задачам наставничества.

Основной этап (проведение урока):

1. Демонстрация методических приёмов наставником;

2. Активное участие наставляемого в проведении занятия (ведение части урока, организация групповой работы и т.д.);

3. Взаимодействие с учащимися через межпредметные связи (если применимо).

Рефлексивный этап:

1. Совместный анализ проведённого урока;

2. Обсуждение успехов и трудностей;

3. Формулирование рекомендаций для дальнейшего развития наставляемого;

4. Фиксация полученных результатов в форме отчёта или портфолио.

Преимущества методологии для наставляемого:

- быстрое освоение практических навыков без длительного периода проб и ошибок;

- снижение стресса при адаптации в профессии;

- возможность получить персонализированные рекомендации.

Преимущества методологии для наставника:

- актуализация собственных знаний через объяснение и демонстрацию;

- развитие лидерских компетенций;

- свежий взгляд на привычные методики благодаря идеям наставляемого.

Преимущества методологии для образовательного учреждения:

- укрепление командного духа педагогического коллектива;

- распространение лучших практик внутри организации;

- повышение общего уровня преподавания.

Представляем пример бинарного урока, который мы разработали и провели с обучающимися по специальности 29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий.

Педагогом-наставником на занятии выступила Личутина Ольга Викторовна, преподаватель экономических дисциплин нашего техникума, ведущая дисциплину «Экономика отрасли» для данной специальности. Молодым педагогом стала Волкова Ольга Андреевна, преподаватель специальных дисциплин по этой же специальности, отвечающая за предмет «Технология швейного производства». Тема проведённого бинарного урока – калькуляция себестоимости женского платья в условиях индивидуального пошива.

Выполнение практического задания начинается с технического описания модели, которое объясняет преподаватель спецдисциплин. Совместно с этим преподавателем обучающиеся должны:

- определить характеристики швейного изделия;
- подобрать основные и вспомогательные материалы для пошива женского платья и рассчитать их расход.

Затем преподаватель экономических дисциплин напоминает обучающимся понятие калькуляции себестоимости и характеризует калькуляционные статьи затрат. Совместно с этим преподавателем обучающиеся рассчитывают полную себестоимость швейного изделия по калькуляционным статьям затрат.

После выполнения работы студенты представляют расчёт полной себестоимости женского платья, исходя из технологических особенностей изделия. Преподаватели проводят анализ результатов, отмечая корректность расчётов и обоснованность выбранных решений. В ходе обсуждения подчёркивается взаимосвязь технологии пошива и экономических показателей, а также возможности снижения себестоимости без ущерба для качества.

Самоанализ бинарного урока подтвердил достижение цели и задач занятия. Это стало результатом эффективного взаимодействия преподавателей разных дисциплин.

Ключевыми факторами успеха стали:

- психологическая совместимость наставника и наставляемого – взаимного уважения и готовности к диалогу;
- чёткое распределение ролей – наставник курирует процесс, наставляемый активно включается в деятельность;
- взаимная обратная связь – конструктивная критика и поддержка;
- гибкость подхода – адаптация методов под индивидуальные потребности наставляемого.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного преподавателя для работы в техникуме.

Бинарный урок в формате наставничества «преподаватель – преподаватель» – это динамичный и эффективный инструмент, который способствует профессиональному развитию преподавателей, создаёт условия для обмена опытом внутри коллектива.

Интернет - источники:

1. Дергачева Г.П. Методика бинарного урока. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://urok.1sept.ru/publication/121651> (дата обращения 01.03.2026).
2. Прошакова И.В. Особенности бинарного урока в системе среднего профессионального образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://nsportal.ru/npo-spo/gumanitarnye-nauki/library/2025/01/18/osobennosti-binarnogo-uroka-v-sisteme-srednego> (дата обращения 01.03.2026).

НАСТАВНИК КАК ПРОВОДНИК К УСПЕХУ: ПОДГОТОВКА ОБУЧАЮЩИХСЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КОНКУРСАМ

Белоглазова Е.Р.,

*преподаватель ГАПОУ АО
«Техникум строительства, ди-
зайна и технологий»*

Сегодня предлагаем обсудить одну из ключевых тем современного профессионального образования – роль наставника в подготовке обучающихся к конкурсам профессионального мастерства.

Конкурсы профессионального мастерства выполняют несколько важных функций:

- повышение престижа профессии – демонстрация высокого уровня подготовки и профессионализма;
- мотивация к саморазвитию – стремление к совершенствованию навыков и освоению новых технологий;
- профессиональный рост – возможность применить знания на практике, выйти за рамки учебной программы;
- самореализация – шанс проявить индивидуальность и творческий подход к решению задач;
- взаимодействие – обмен опытом с коллегами, знакомство с лучшими практиками.

В подготовке конкурсантов ключевую роль играет наставник – мастер производственного обучения или преподаватель техникума. Ему важно обладать актуальными знаниями для подготовки конкурентоспособных участников.

Однако на пути подготовки возникают серьёзные вызовы. Ограниченные возможности технического оснащения в образовательных учреждениях, вызванные недостаточным финансированием, создают ряд проблем – дефи-

цит современного производственного оборудования для отработки профессиональных навыков, ограниченный доступ к новейшим материалам и технологиям и невозможность в полном объёме моделировать реальные производственные процессы.

Несмотря на существующие трудности, в нашем техникуме мы выстраиваем подготовку к профессиональным конкурсам через связку «работодатель – наставник – конкурсант». Такой подход обеспечивает максимальную практическую направленность обучения и повышает шансы участников на успех.

Что даёт работодатель наставнику:

- доступ к производственной базе: возможность пройти стажировку или практику на предприятии, изучить процессы изнутри, увидеть работу специалистов высокого класса;
- актуальные знания о технологиях: информация о современном оборудовании, материалах, программных продуктах, используемых в отрасли;
- требования к компетенциям: перечень навыков и знаний, которые сегодня востребованы на рынке труда и необходимы для успешного выполнения профессиональных задач;
- обратную связь по конкурсным заданиям: рекомендации по содержанию и сложности испытаний, чтобы они максимально соответствовали реальным производственным задачам.

Что получает конкурсант от наставника:

- современные компетенции: навыки работы с актуальными технологиями, материалами и оборудованием;
- практический опыт: отработка навыков на заданиях, имитирующих реальные производственные процессы;

- уверенность в своих силах: осознание того, что его подготовка соответствует ожиданиям работодателей, снижает стресс перед конкурсом;
- конкурентное преимущество: владение актуальными знаниями и умениями повышает шансы на победу в состязании и на успешное трудоустройство.

Мастера производственного обучения и преподаватели нашего техникума активно участвуют в подготовке конкурсантов к соревнованиям профессионального мастерства различного уровня: на уровне образовательного учреждения, региональному и федеральному этапам чемпионата «Абилимпикс», а также региональному этапу чемпионата «Профессионалы».

Успешные истории наших выпускников – лучшее доказательство эффективности выбранного подхода подготовки.

Яркий пример – история Данилова Максима, выпускника нашего техникума, получившего образование по профессии «Мастер строительно-отделочных и декоративных работ». Его путь к успеху был непростым: в 2024 году, участвуя в профессиональном конкурсе, он не вошёл в тройку лидеров. Однако благодаря прохождению производственной практики на предприятии ЦС «Звёздочка», где он смог существенно повысить свои профессиональные компетенции. Уже в 2025 году Максим добился впечатляющего результата – завоевал призовое 2 место в чемпионате «Профессионалы».

Путь к успеху не всегда бывает прямым, и история Евгении Яковлевой – яркое тому подтверждение. Начав свой профессиональный путь с четвертого места на конкурсе «Абилимпикс» в 2018 году, она не остановилась на достигнутом. Прохождение практики у ИП Ворониной Ю.А. стало поворотным моментом в её карьере. Всего за год упорных тренировок и совершенствования мастерства Евгения смогла не только войти в число призёров регионального чемпионата, заняв почётное второе место, но и получить право представлять регион на национальном уровне.

Эти примеры наглядно демонстрируют, как правильно выстроенная связка «работодатель – наставник – конкурсант» помогает раскрыть потенциал каждого студента и привести его к профессиональному успеху.

Повышение качества подготовки конкурсантов нашего техникума достигается за счёт активного участия наставников, которые эффективно взаимодействуют с работодателями. В результате взаимосвязи наставник:

- обновляет методики обучения: внедряет новые технологии и подходы, которые получил от работодателя, в программы подготовки конкурсантов;
- моделирует реальные условия: создаёт учебные ситуации, максимально приближённые к производственным, используя задачи от предприятия;
- даёт ориентир для развития: на основе требований работодателя помогает конкурсанту выстроить индивидуальную траекторию подготовки, выделить приоритетные направления для совершенствования.

Таким образом, связка «работодатель – наставник – конкурсант» создаёт единую систему подготовки, где знания и опыт передаются от производства к обучению, а обучающиеся получают конкурентное преимущество за счёт реальной практической подготовки. Этот подход не только повышает результативность участия в конкурсах, но и способствует формированию высококвалифицированных кадров для отрасли.

РОЛЬ ПЕДАГОГА ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Богданова Н. М.,

преподаватель информатики ГБПОУ АО

«Техникум судостроения и машиностроения»

Технология наставничества есть форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (обучающего) к менее опытному (обучаемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность студента.

Я работаю преподавателем информатики в техникуме судостроения и машиностроения в Северодвинске и занимаюсь подготовкой студентов к чемпионату профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенции «Обработка листового металла» модуль А «Разработка развертки деталей изделия в графической программе и выполнение эскизов деталей».

При подготовке к чемпионату этап отбора участников обычно проводит мастер производственного обучения, т.к. основное задание составляет именно работа с металлом.

Изначально была отобрана группа студентов из десяти человек, из которых в конце осталось трое.

В процессе подготовки студентам необходимо было научиться за ограниченное время создавать чертежи деталей, отвечающие определенным требованиям. Задача усложняется тем, что уроков черчения в школе нет, кроме того, у студентов профессии «Слесарь монтажник судовой» (26.01.03) в учебном плане нет курса по работе в графической программе КОМПАС, как, например, у профессии «Мастер слесарных работ» (15.01.35), поэтому обучение пришлось проводить практически «с нуля».

Организуя подготовку, я составила план, в который включила следующие темы.

1. Знакомство с программным обеспечением: расположение, запуск программы, основные виды документов, создаваемые в программе, расширение файла.
2. Интерфейс приложения: расположение основных инструментов, варианты настройки панели инструментов, выбор дополнительных параметров у каждого инструмента.
3. Построение простейших фигур, разные способы построения. Проверка размеров.
4. Построение сложных фигур, разные способы.
5. Построение отверстий в деталях. Скругления, изгибы, сопряжения.
6. Построение через зеркальное отражение.
7. Расположение деталей на «листе металла» заданного размера.

Для выполнения практических работ использовали чертежи с чемпионатов прошлых лет, а также из различных источников: книг, всемирной паутины, задания с онлайн - курсов.

Перед построением чертежа на компьютере в графическом редакторе мы обязательно разбирали чертёж, я просила учащихся представить технологию построения детали, последовательность построения, обсуждали какая из предложенных технологий наиболее выгодная. После построения – сравнивали результат, время выполнения. Обязательно осуществляли самопроверку работы, т.к. основное требование на чемпионате к чертежам – это соблюдение размеров деталей.

Также важно проведение поэтапного мониторинга достижений студента, выявление персональных ошибок, устранение их.

В процессе занятия мы обсуждали не только построение чертежей, обсуждали регламент соревнований, критерии оценивания, вырабатывая таким образом стратегию поведения на конкурсе, обязательно обсуждали подготовительный этап соревнования, на что надо обратить внимание при зна-

комстве с компьютером, какие вопросы надо задать организаторам. Так выстраивались доверительные отношения между преподавателем и учениками.

Работа в графическом редакторе не закончилась и после чемпионата, студенты сами попросили продолжить обучение и выполняли работы уже с 3D-моделями.

В ходе занятий формируются качества необходимые для успешного участия в конкурсе: организованность, собранность, способность организовать пространство и время, практический опыт решения поставленных задач и самостоятельного принятия решений.

Суть наставничества заключается не только в передаче личного опыта молодому человеку, но (и это в большей степени) в оказании помощи и поддержке участника в ситуации интеллектуального напряжения, решения проблемных, нестандартных задач, приобретении опыта в конкурсной деятельности, повышении стрессоустойчивости и самооценке.

Еще одна особенность наставничества связана с тем, что и для самого педагога подготовка к конкурсу является продуктивным способом повышения уровня собственных компетенций, поскольку разнообразные задания требуют высокой профессиональной квалификации, приходится проходить профессиональное обучение, участвовать в оценке результатов чемпионатов «Молодые профессионалы», а также проверке результатов демонстрационного экзамена.

Результаты моих учеников: в 2024 году – II место на региональном этапе чемпионата «Профессионалы», за модуль А участник набрал максимальный балл; в 2025 году – III место на региональном этапе чемпионата, за модуль А участник набрал самое большое количество баллов (не максимальный).

Таким образом, наставничество помогает раскрыть личностный потенциал, формирует у студента активную жизненную позицию, современные

навыки и компетенции для будущей профессии, а также стремление познавать новое. А также обогащает опыт преподавателя.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКА СПО

Бабкин М. М.,

мастер производственного обучения ГБПОУ АО

«Техникум судостроения и машиностроения»

Я работаю в техникуме более 40 лет, за годы работы подготовил для базового предприятия несколько сотен выпускников. Большинство из них работают на судостроительных заводах, многие получили высшее образование и сделали профессиональную карьеру.

Моя основная профессия- сборщик КМС. Уверен, что это - одна из ключевых профессий в строительстве кораблей: именно благодаря труду сборщика судно обретает форму. И моя первостепенная задача «влюбить» студента в профессию.

Сегодня я «един в трёх лицах»: я мастер производственного обучения, преподаватель дисциплин профессионального цикла и воспитатель (куратор). И в каждой из них очень большое место занимает наставническая деятельность.

Наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу по формированию, в первую очередь, профессиональных компетенций. Мастер формирует у студентов начальные трудовые навыки – помогает постичь азы профессии.

Как преподаватель – наставник я учу студентов читать сборочные чертежи, хорошо разбираться в технической документации, учу основным приёмам сборки, контуровки и разметки деталей, монтажу судовых конст-

рукций и оборудования и многому другому, что предусмотрено образовательной программой. Если принять, что обучение имеет свой коэффициент полезного действия, то учить, по-моему, надо по максимуму, тогда шанс получить обязательный минимум возрастает.

Ещё одна задача наставника - помочь увидеть, как теоретические знания применяются на практике, перевести студента из пассивной позиции в активную, научить думать, критически мыслить.

Моя деятельность в качестве воспитателя в первую очередь направлена на работу с обучающимися всей группы. Чтобы сформировать интерес к выбранной профессии, мотивацию к учению, развить познавательные интересы, создать условия для развития профессионально значимых качеств личности и навыков труда, надо хорошо изучить особенности каждого студента.

А во время производственной практики нужно поддерживать самую тесную связь с работниками предприятия (мастерами, бригадирами, наставниками, техническими кабинетами в цехах), то есть работать в связке «мастер производственного обучения – работодатель – студент». Мастер должен проинформировать наставника от предприятия не только об учебных задачах и содержании практики, но и об особенностях того или иного студента, организовать их взаимодействие и осуществлять систематический контроль за работой практикантов. Все мы не раз убеждались, что во время производственной практики студенты испытывают много трудностей. Помочь преодолеть эти трудности, окунуться в реальное производство и увеличить свои шансы на успех может как раз наставник. Я считаю: ничто не заменит живой пример, постоянную помощь и советы в решении конкретных практических ситуаций.

Встречаются, конечно, наставники, которые выбирают роль «постоянно занятого», отмахиваются от вопросов и просьб о разъяснениях и помощи, приговаривая при этом: «Меня никто не обучал и не наставлял двадцать лет назад». Понятно, что в такой ситуации неизбежно появляются неприятные

последствия, и не факт, что новичок задержится на производстве. Но таких, к счастью, немного встречалось за мою практику. Чаще это были люди, которые умеют передавать накопленные знания и опыт и хотят это делать, потому что видят цель – подготовить умелые кадры для предприятия.

Об успешности наставнической деятельности можно судить по ряду показателей: по повышению интереса наставляемого к выбранной профессии, по уровню развития общих и профессиональных компетенций, высоким результатам, которые демонстрирует наставляемый, наличию у него побед и призовых мест на предметных олимпиадах и профессиональных конкурсах. И самое главное – по результатам трудоустройства и той профессиональной карьере, которую выстраивает выпускник. Такими учениками наставник может по праву гордиться, ведь в этом есть частичка и его труда.

В качестве примера я расскажу об одном из наших выпускников. С 1984 по 1987 г. учился в нашем тогда ещё училище Олег Головкин. Мастером производственного обучения у него был Виталий Александрович Анисимов, а я был преподавателем спецдисциплин и классным руководителем этой группы. По распределению Олег проходил практику в КСП. Повезло ему и с бригадой, и с наставниками - до сих пор с благодарностью вспоминает он опытного сборщика Олега Куроптева и бригадира Ивана Антипина. Становление шло непросто, были сомнения, но совместная работа педагогов училища и наставника с производства помогла парню не только укрепиться в правильности выбора профессии, но и достичь определённых результатов ещё на студенческой скамье. В итоге на предприятии он проработал более тридцати лет, в корпусно – сварочном производстве, в одной бригаде. А недавно Олег Анатольевич был награждён медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» 2-ой степени.

Вспоминая своих наставников, Олег Анатольевич никогда не отказывался брать практикантов, понимал, как важны для них поддержка и внимание со стороны опытных рабочих. Спустя много лет к нему в бригаду при-

шёл на практику другой мой ученик – Сергей Леонтьев, который тоже учился на сборщика корпусов металлических судов.

Сегодня Сергей Алексеевич работает в техникуме преподавателем дисциплин профессионального цикла.

НАСТАВНИЧЕСТВО И ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ

Леонтьев С. А.,

преподаватель ГБПОУ АО

«Техникум судостроения и машиностроения»

После окончания девяти классов я поступил в профессиональное училище № 1, сейчас это техникум судостроения и машиностроения. Что за профессию выбираю – представлял плохо, выбирал по принципу: «сборщик корпусов металлических судов» звучит круто. Было немного страшно: всё новое и непонятное, новые педагоги и новые требования, родные далеко, общежитие... Но были очень хорошие преподаватели, особенно дисциплин профессионального цикла (Елена Валерьевна Чернышёва, Михаил Модестович Бабкин и др.), в производственных мастерских был Александр Александрович Кузнецов, человек грамотный и строгий. Он научил нас азам профессии, на втором курсе привёл на завод, на практику в КСП, но попал я туда не случайно: раньше был выбор у студентов, куда пойти, а я хотел стать хорошим сборщиком и, по советам Михаила Модестовича и Александра Александровича, выбрал КСП.

Нам было по 16 лет, вокруг огромные лодки, секции, колоссально толстый металл, всё режется, пилится, устанавливается, вокруг шум, грохот, взрослые люди, которые спрашивают с тебя без особого снисхождения на возраст. Мы очень хотели поскорее по – настоящему освоиться в профессии, побыстрее адаптироваться к заводским условиям. Если честно, то было

очень страшно сделать что-то не так, подвести других. И вот тут – то очень важно, каким будет твой наставник.

О каком наставнике на производстве мечтает каждый студент – практикант? Я представляю его так: это равнодушный профессионал с опытом работы, активной позицией, способный и готовый делиться опытом, лояльный, обладающий гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Идеальная характеристика?

Мне повезло: я встретил такого человека. Это был Олег Анатольевич Головкин. Он из тех наставников, для которых студенты не в обузу, которые умеют всё объяснить и показать. И я уже на втором курсе многому научился. Он показал, насколько важно не только иметь хорошие знания по теории, но и понимать, что ты собираешь: узел или секцию. Важно быть ответственным, потому что от твоих действий зависит очень многое, в том числе жизни людей.

Постепенно в профессии освоился, после армии вернулся на Севмаш, в ту же самую замечательную бригаду. Получил вторую профессию – сварщика, закончил Северодвинский технический колледж, стал бригадиром в своей бригаде, был наставником для молодых коллег.

А потом судьба снова привела меня в «альма-матер»: сначала стал мастером производственного обучения, сейчас преподаю дисциплины профессионального цикла. Мне очень помогает то, что я знаю традиции техникума, внутренние правила, по которым живёт коллектив педагогов и студентов, что в техникуме по-прежнему работают многие из моих преподавателей и они охотно мне помогают.

Педагогический опыт у меня ещё очень мал, но с первых дней работы я оказался в роли наставника для студентов и в освоении профессии, и в подготовке к конкурсам профессионального мастерства (был экспертом – наставником у сварщиков).

В заключение скажу, что поддержка и помощь нужна всем, особенно начинающим. Наблюдаю за первокурсниками и вижу, что многие вчерашние школьники, попадая в новые условия, включаясь в студенческие коллективы, адаптируются недостаточно быстро и легко. В этот период они чувствуют себя неуверенно, обособленно, испытывают чувство оторванности от привычной среды, неудовлетворённость своим положением, даже если не признаются в этом вслух.

Когда же студенты приходят на производственную практику, снова появляется необходимость освоиться в новом коллективе, но это уже не их сверстники, а взрослые люди, нужно наладить с ними правильные отношения. Ребятам легче начинать свою трудовую деятельность, когда рядом оказывается опытный работник, готовый поддержать и передать им свой опыт. Взаимодействие с моим наставником позволило мне не только укрепиться в правильности выбора профессии, но и повысить самооценку, когда у меня стало получаться, когда я достиг определённых результатов. Уверен, что это сыграло огромную роль в моей жизни.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПОПАВШИХ В ТРУДНУЮ ЖИЗНЕННУЮ СИТУАЦИЮ: ПОЗИТИВНАЯ ПРОФИ- ЛАКТИКА В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фальковская В. О.,

социальный педагог ГБПОУ АО

«Техникум судостроения и машиностроения»

Наставничество и педагогическая поддержка обучающихся в техникуме, где осуществляется подготовка по профессиям судостроительного профиля, накладывает свои особенности на этот процесс. И одной из таких осо-

бенностей является сам контингент обучающихся. Особую группу занимают студенты из социально - и материально неблагополучных семей, сироты, опекаемые из неполных семей, обучающиеся, совершившие правонарушения, состоящие на разных видах учета и т.д.

Наставничество для такой категории детей выступает как мощная форма личностного развития, формирующая нравственный потенциал подростка. Основной целью наставничества является оказание социально – психолого – педагогической помощи и поддержки подросткам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, потому что они, как правило, не в состоянии самостоятельно решить проблемы, возникшие под воздействием тех или иных обстоятельств. Именно наставник может стать тем «значимым» взрослым для подростка, который сможет раскрыть его возможности и интересы, оказать помощь и поддержку. Обязательным условием взаимодействия подростка и наставника при этом является доверие.

Перед наставником встаёт ряд задач: это и забота о подростке, забота о его быте, и отслеживание и установление социальных контактов с близким окружением подростка, и помощь в развитии личности подростка, и помощь в получении образования и профессии. В общем, обучение социальным и практическим навыкам, необходимым для нормальной дальнейшей его жизнедеятельности.

Инструментом такой педагогической поддержки может выступать **позитивная профилактика**, направленная на созидание, совместную деятельность студентов и педагогов, родителей и наставников.

Профилактическую работу можно разбить на 4 основных этапа, в процессе которых студент получает возможность поверить в собственные силы и плодотворно реализовать себя в будущем.

1 этап – «Ты часть большого и важного!» - важного процесса в своей жизни и в жизни общества и страны.

На этом этапе необходимо показать студентам, что они являются частью большого, ценного, успешного как для себя лично, так и для своего мощного государства. Когда – то А.В. Суворов сказал: «У России есть 2 союзника - армия и флот!» В процессе прохождения производственной практики и после завершения своего обучения наши студенты попадают на самое мощное судостроительное предприятие государства, с отличными и передовыми условиями производства, а главное - у каждого студента появляется важная миссия – участвовать в строительстве флота будущего. Н

На этом этапе важно показать подросткам величие и важность профессии рабочего в судостроении и машиностроении. Хорошо организовать экскурсии на градостроительные предприятия, устроить прямое общение с рабочими, иногородних студентов познакомить с историей города, организовать экскурсии в краеведческий музей, в музей предприятия. Для студентов группы риска уже на первом этапе важно организовать встречи с сотрудниками правоохранительных служб, со специалистами предприятий, социальными партнёрами, с представителями военкомата - не для наставлений, а для профилактических и профориентационных бесед, в ходе которых они узнают, где выпускники могут продолжить обучение в любой отрасли, связанной с судостроением. Очень важно показать обучающимся, что границы возможностей получаемого ими образования, границы профессии гораздо шире и что образование, полученное в техникуме, является хорошим стартом для будущего молодого человека, со стабильной работой, зарплатой и уверенным выбором будущего.

2 этап - «Если не можешь, тебе помогут!» Всегда есть рядом люди, способные помочь, показать, научить, предоставить возможность попробовать и попытаться.

На втором этапе студентам группы риска важно не дать пассивно заживаться со своими «достижениями и успехами», а попытаться помочь им выйти из круга пассивного неудачника, нарушителя и включить в свою

жизнь активность, направив её на созидание и общественно-полезную деятельность. Педагоги и наставники всегда готовы оказать содействие студентам группы риска в реализации их скрытых возможностей. Студентам предлагают:

- принять участие в проведении профориентационных классных часов для школьников (охотно соглашаются),
- принять участие в подготовке и проведении классных часов, медиа сообщений (соглашаются часто),
- принять участие в медиапроектной деятельности по подготовке медиапродуктов (соглашаются, так как это способ увидеть результат своего труда, применяемый в будущем),
- участие в коллективно-творческой деятельности (соглашаются, но редко),
- участие в проведении Единых дней открытых дверей, в мастер – классах и др. мероприятиях техникума (соглашаются, как способ реализации себя в ответственном КТД).

На втором этапе важно предоставить студенту возможность попробовать себя в деятельности, где необходимо проявить творчество, смекалку, находчивость. Важно при этом, чтобы в этой деятельности он участвовал совместно со сверстниками. Таким образом, мы пытаемся дать студенту возможность почувствовать свою важность и свою ценность посредством совместной деятельности, ненавязчиво вовлекая его в общественную деятельность.

3 этап - «Ты можешь, у тебя получается!»

На этом этапе студенты пытаются расставлять приоритеты, прекращают обесценивать время, начинают оценивать результаты своей деятельности. Студенты обретают профессиональные навыки, учатся ценить, контролировать и распоряжаться собственным временем. Их результативность, сотрудничество со сверстниками, педагогами, наставниками позволяет им обрести

уверенность и способствует развитию умения правильно расставлять приоритеты, видеть ценность получаемого им образования, ценность студенческой жизни и своего будущего.

Студенты активно откликаются на приглашение оказать помощь, принять участие в различных мероприятиях, предусмотренных планом учебно – воспитательной работы, охотно участвуют в реализации планов Дней единых действий, в профориентационных беседах со школьниками. Таким образом, формируются пути выхода из «безвыходных ситуаций» для обучающихся группы риска.

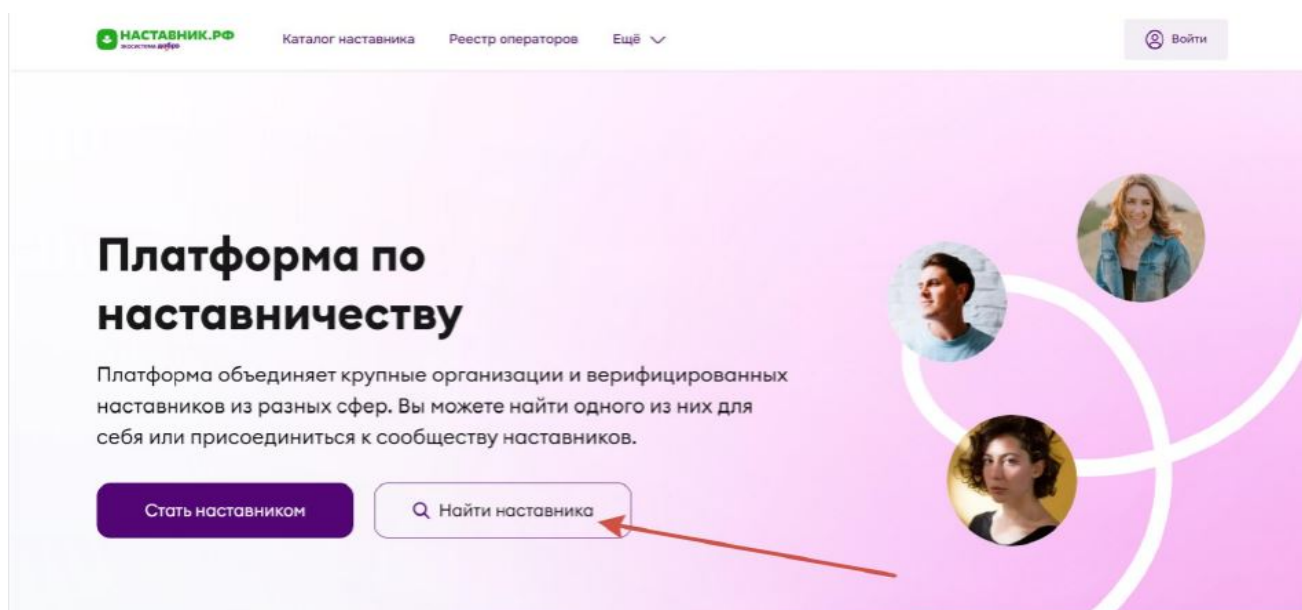
4 этап - «Ты - личность!» Умение осознано делать выбор и быть хозяином своей жизни.

На этом этапе мы получаем личность - с осознанными планами на будущее, с приобретёнными навыками и мастерством в профессии, с желанием реализовать себя в профессии или уверенно, целенаправленно продолжать своё обучение или учиться и работать одновременно, повышая свою квалификацию.

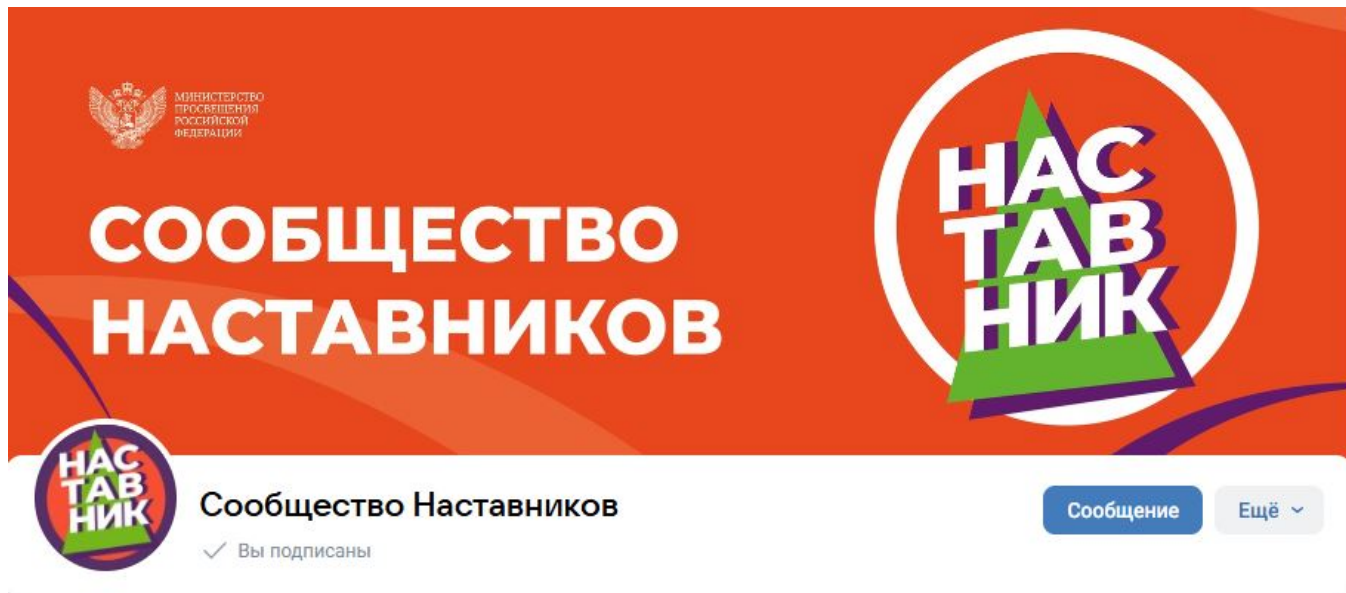
Студенты уже способны самостоятельно выбирать, где им возможно и лучше принимать участие, стремятся находить товарищей по интересам, направленным на социальную активность и пользу. Студентов уже не нужно «привлекать», они сами способны найти увлечение для себя: они вступают в студенческие отряды, способны быть лидерами в различных объединениях техникума, умеют и не боятся планировать свою деятельность на ближайшую перспективу после окончания обучения.

Таким образом, механизмы позитивной профилактики дают наставникам возможность не только помочь студентам в формировании профессиональных навыков, но и решить проблемы социальной дезадаптации обучающихся, отсутствия опыта здоровых отношений со значимым взрослым, отсутствия познавательного интереса и мотивации к обучению или иной деятельности.

ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



1. Необходимо зарегистрироваться на сайте <https://наставник.рф>
2. Выбрать «Найти наставника»



https://vk.com/ya_nastavnik

 Сообщество Наставников

 Я не волшебник, я - наставник!

 Регистрация в перечне РКН:
<https://gosuslugi.ru/snet/6790cf35714103552a04e255>

В сообществе всегда ждем тех, кто хочет развиваться, делать карьеру, проявлять свои таланты и способности в любимом деле, строить любые отношения на доверии, уважении и других общечеловеческих ценностях.

Магнитом притягиваем тех, кто готов стать наставником и передать свои навыки, опыт, энергию лидерства молодым.

Здесь вы найдете актуальную информацию о развитии личности и компетенций, эффективные практики, методики и истории успеха наставничества.

✨ Призываем относиться уважительно и дружелюбно ко всем участникам, избегать конфликтов и неуместных комментариев.

 Мы модерлируем контент на предмет соответствия тематике и духу сообщества.

? Вы можете обратиться с вопросом в комментарии к любой публикации или задать его в личном сообщении сообществу.

♥ Давайте вместе сохранять атмосферу творчества, обмена опытом, корректной обратной связи и взаимной поддержки.

 Присоединяйтесь и приглашайте коллег!

@ ya_nastavnik
