



Молодые педагоги и наставники

Анализ нашей практики

Гагарочкина А. К.,
учитель математики



« Я убедился, как бы человек успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте у более старых педагогов, то никогда сам не станет хорошим педагогом;...»

А. С. Макаренко





Средний возраст работников нашей гимназии -

42 года





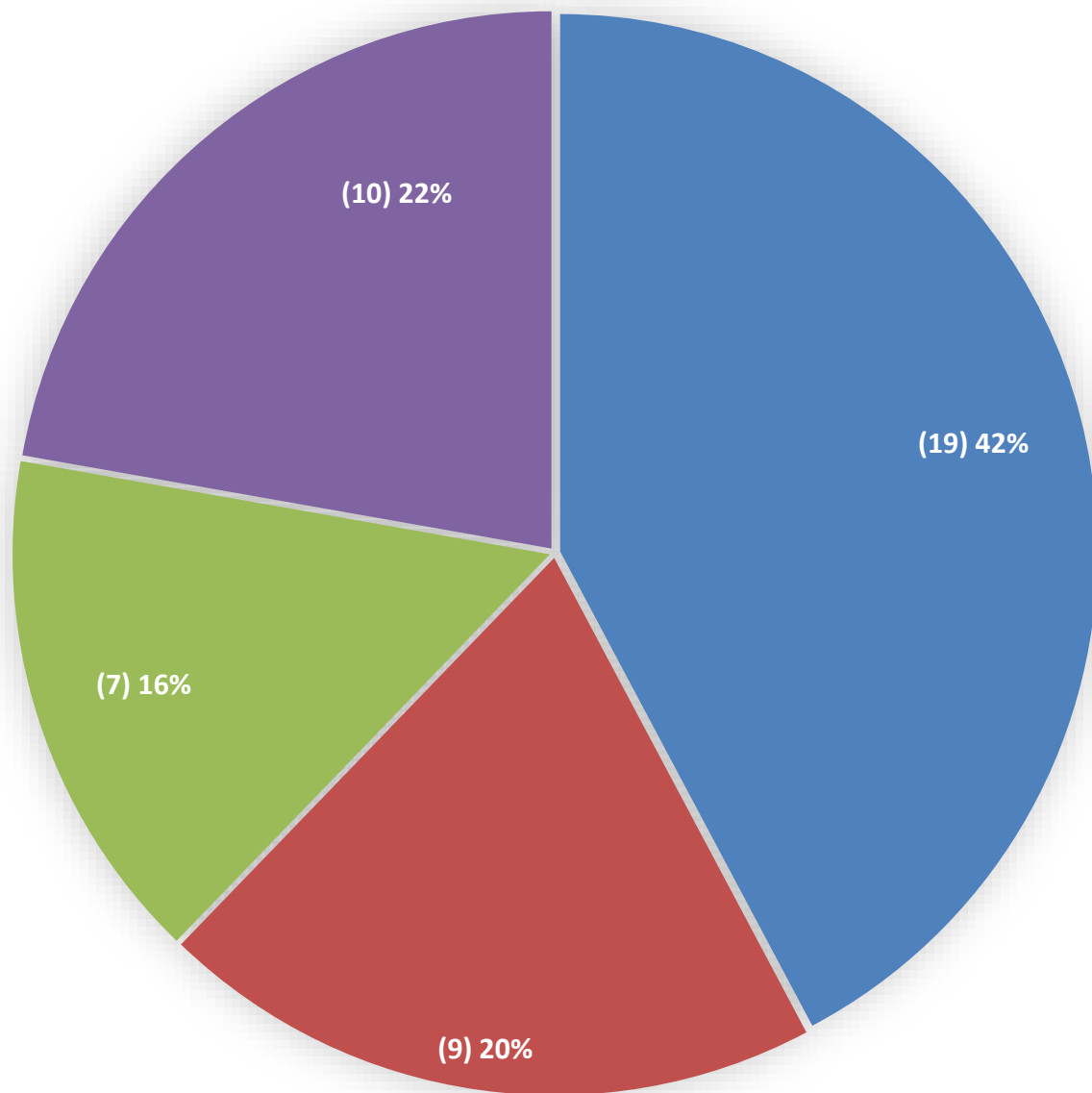
Квалификационные категории

Высшая категория – 19

Первая категория – 9

Соотв. заним. должн. – 7

Без категории -10



■ Высшая ■ Первая ■ СЗД ■ Без категории



Трудности, которые испытывают молодые педагоги, в начале трудовой деятельности:

- 1) выстраивание гармонических отношений с родительским сообществом;
- 2) вступление в новую должность – должность учителя;
- 3) знакомство с коллективом и классом;
- 4) составление рабочих программ и тематического планирования;
- 5) подбор методической литературы и т. д.





Наставник – это человек, который благодаря своему опыту может курировать профессиональную деятельность другого специалиста.

Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»:

успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения.





Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.





Закрепление наставников за молодыми специалистами

	Педагог - наставник	Молодой специалист
1	Алексеева Анна Владимировна	Цакунова Анастасия Александровна
2	Гагарочкина Алла Константиновна	Шехматов Александр Павлович
3	Качулина Татьяна Владимировна	Дьякова Полина Андреевна
4	Кирилина Диана Юрьевна	Таращук Анастасия Сергеевна
5	Моссальская Людмила Геннадьевна	Сорокина Дарья Андреевна
6	Муравлева Наталия Анатольевна	Шнайдер Анастасия Викторовна
7	Ракова Маргарита Константиновна	Шехматов Александр Павлович
8	Романова Тамара Георгиевна	Голикова Анастасия Александровна



Совместная работа наставника с молодым специалистом заключается в следующем:

- по мере необходимости педагоги встречаются в свободное от уроков время;
- наставник отвечает на вопросы наставляемого;
- делится своими наработками, идеями проведения занятий, методической литературой;
- параллельно выслушиваются проблемы наставляемого и даются советы, исходя из опыта.





Очень важно, чтобы участникам наставничества было ***комфортно работать и общаться*** вместе.

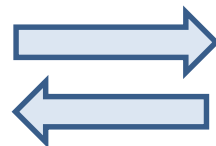
Поэтому при составлении пары необходимо ***учитывать личностные характеристики*** опытного и молодого специалистов.





Характер отношений должен быть двусторонним:

Мотивация наставника -
осуществлять свою
деятельность на
добровольной основе



Молодой специалист –
активный участник
деятельности, способный
привносить в неё новые идеи и
нестандартные решения.





Лучший результат в работе показывают пары, в которых наставник и наставляемый ***преподают один и тот же предмет.***

Положительный эффект тоже имеет ***работа в одной параллели.***





Типичные ошибки наставничества:

- 1. недооценка** степени **дискомфортности** молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- 2. навязывание** молодому специалисту **своего мнения**, принуждение к простому копированию своих действий ;
- 3. перегрузка** молодого специалиста и **рекомендациями** по широкому кругу вопросов;
- 4. отсутствие заинтересованности к судьбе подопечного** и в результате своего труда, формальное выполнение обязанностей.





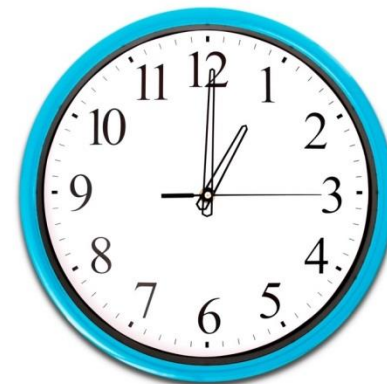
Правила наставничества:

1. Старайтесь создавать **доверительные отношения** с партнером;
2. Эффективнее **работать «тет-а-тет»**. У каждого сотрудника свой наставник.
3. **Правильная мотивация**. Покажите обучаемому, что он учится для самого себя, для саморазвития. Научите его получать обратную связь от окружающих, извлекать уроки из собственного опыта;
4. Научите его **использовать все возможности для развития** и роста;
5. **Эффективная система поддержки**. Подкрепляйте успехи обучаемого, поддерживайте желание получать новые знания и умения.





Серьезной **проблемой** в работе наставника и подопечного являются **большая учебная нагрузка и недостаток времени**, так как подопечный часто ещё продолжает обучение в университете.



Это **затрудняет** **взаимопосещаемость** уроков.





В работе пары наставник – наставляемый молодой специалист тоже может помочь опытному учителю овладеть новыми методиками, современными программами и цифровыми навыками и технологиями.





Деятельность наставника в работе с молодым педагогом считается эффективной, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным;
- работа не вызывает чувства тревоги и неудовлетворенности;
- показатели качества учебно–образовательного процесса находятся на базовом уровне.







Теорема наставничества





Спасибо за внимание

