

Государственное казенное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум»

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 10
заседания методической комиссии преподавателей
общеобразовательных дисциплин
14 мая 2024 года

Присутствовали: 7 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

3. Обобщение опыта преподавателя Щекиновой Ю.А.

1. Слушали: Щекинову Ю.А. с темой доклада «Наставничество – как форма эффективной адаптации молодого специалиста»

Постановили: Продолжать работу. Представить опыт работы на региональном или федеральном уровне.

Председатель МК

И.В. Алфутова

Секретарь МК



Щекинова Ю.А.

Тема: Наставничество - как форма эффективной адаптации молодого специалиста

Щекинова Ю.А.

ГКПОУ КК «Армавирский индустриальный техникум»

Shekinova88@mail.ru

(слайд 2)

**Легко правильно следовать за тем,
кто правильно идёт впереди.**

Я.А.Коменский

Наставничество играет важную роль в профессиональном становлении молодого специалиста. Оно помогает:

- адаптироваться в педагогическом коллективе;
- наладить контакты с коллегами и администрацией;
- Освоить педагогическую профессию.
-

Наставник должен помогать молодому специалисту развивать личностные качества, коммуникативные и управленческие навыки

(слайд 3)

Целью наставничества является ускорение процесса становления молодого специалиста, как квалифицированного педагога, обладающего необходимыми профессиональными и нравственными качествами, готового к профессиональному росту и развитию.

Задачи наставничества:

1. Содействие успешной **адаптации** молодого специалиста
2. Передача знаний и опыта
3. Оказание помощи молодому специалисту в овладении устойчивыми практическими навыками
4. Создание благоприятной рабочей атмосферы
5. Развитие **лидерских качеств** и повышение эффективности работы

Ожидаемый результат:

Высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь организации.

(слайд4)

Т.Е. наставничество объединяет в себе следующие понятия:

Адаптация

Поддержка

Обучение

Развитие

Сопровождение

(слайд 5)

Этапы работы с молодым специалистом

1.«Я расскажу – ты послушай»

Обсуждение плана работы, диагностика (беседа и анкетирование), обозначение источников методической помощи

2.«Я покажу – ты попробуй»

Поддержка.

Инструктаж по ведению документации

3. «Сделаем вместе»

Планирование.

- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовка к первичному повышению квалификации.

4.«Сделай сам – я подскажу»

Стажировка.

*работа над темой самообразования;
методическая работа по формированию профессиональных компетенций молодого специалиста;
выработка индивидуального стиля
корректировка профессиональных умений молодого специалиста*

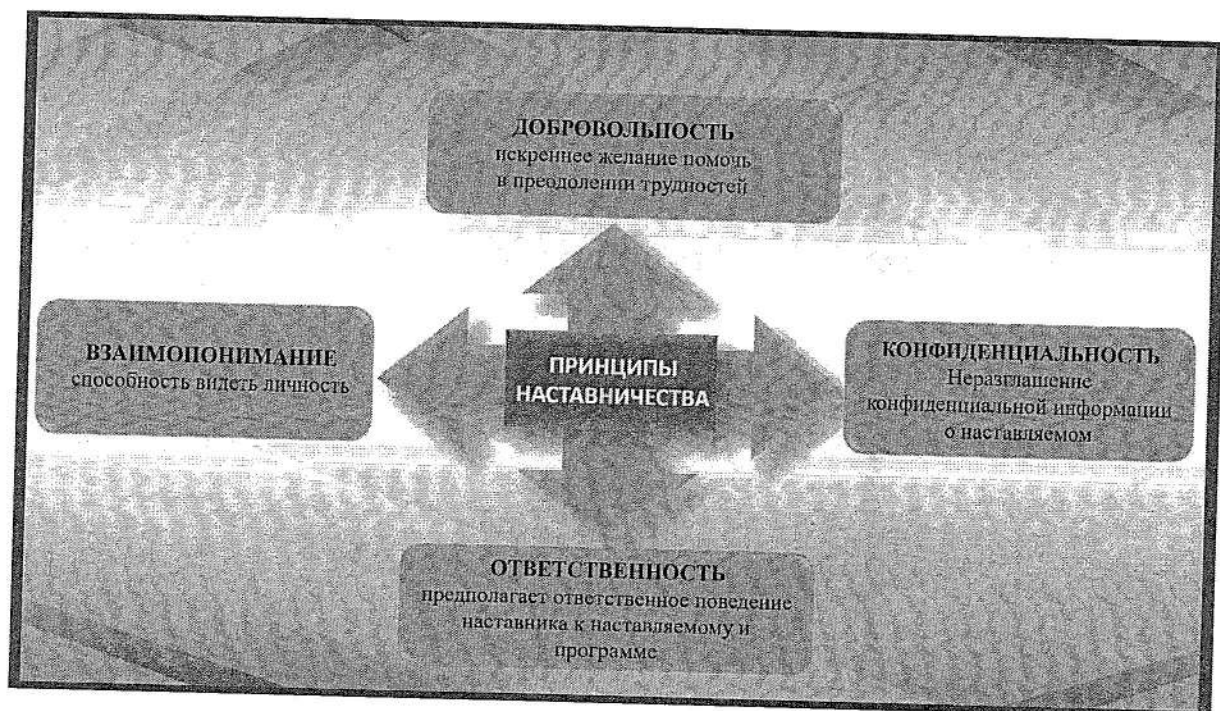
5.«Сделай сам и расскажи, что сделал»

Контроль.

не выявлять недостатки, а обучать, направлять, корректировать деятельность молодого преподавателя в разных аспектах его деятельности

Все эти этапы подразумевают совместную работу педагога и Наставника

(слайд 6)



- **добровольности принятия своей роли**
- **наличие объединяющих факторов** (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность)
- **готовность к наставническому взаимодействию** (для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям).

(слайд 8) Методы наставничества

- **Инструктирование**
- **Консультирование**
- **Организация обсуждения** (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности
- **Создание специальных ситуаций** (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога
- **Личный пример**

- **Методы диагностико- развивающего и контролирующего оценивания** (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т.д.)

(слайд 9) **Планируемые результаты**

- ✓ Наличие *положительной динамики* влияния наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности;
- ✓ Снижение уровня тревожности в коллективе;
- ✓ Достижение поставленных **целей и задач**;
- ✓ Участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений;
- ✓ Участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества;
- ✓ Собраны достижения молодых педагогов и их наставников.

(слайд 10) **Типичные ошибки наставничества**

1. **недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;**
2. **навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;**
3. **перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;**
4. отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

(слайд 11)

Хочу рассказать о работе и достижениях своего наставляемого

Авшарян Анна Юровна, преподаватель ГКПОУ КК АИТ.

Я всегда восхищаюсь этим педагогом, она обладает невероятным талантом и стремлением к саморазвитию.

Анна Юровна активно участвует в жизни техникума. Принимает участие в педагогических конкурсах, семинарах, вебинарах. Проходит курсы повышения квалификации, является преподавателем 1 категории.

Ежегодно Анной Юровной проводятся открытые уроки, которые организованы на высоком уровне, а также ежегодно на базе нашего техникума Анна Юровна проводит международную просветительскую акцию «**Географический Диктант**»

(слайд 14)

Из-года в год на базе АИТ проводится Региональный Чемпионат Краснодарского края АБилимпикс, в котором мы принимаем не только активное участие, но и являемся экспертами.

(слайд 15)

В 2023 году Анна Юровна прошла курс повышения квалификации «Деятельность Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в ПОО» и в настоящее время работает советником директора по совместительству.

Под руководством Анны Юровны были проведены такие мероприятия:

- 1) Акция «Планета чистая моя и все зависит от меня»
- 2) Студенты АИТ совместно с советником директора по воспитанию приняли участие в Региональном этапе во Всероссийском Чемпионате «Безграничные экспедиции»
- 3) Исторический турнир «Грамотность на Руси»

Плюсы наставничества для организации

- Снижается текучесть кадров;
- Организация получает подготовленный педагогический коллектив с оптимальным сроком адаптации;
- Формируется команда высококвалифицированных педагогов, мотивированных на достижение высоких результатов;
- Улучшается взаимодействие сотрудников внутри организации;
- Складывается позитивное отношение к обучению и повышению квалификации внутри организации;
- Оптимизируются затраты на обучение персонала;
- Повышается культурный уровень педагогического коллектива.

ВЫВОД: Таким образом, работа наставника — это важная и ответственная роль, она заключается в оказании помощи и поддержки новым сотрудникам в процессе их адаптации к новым трудовым условиям.

Закончить хочу словами: профессия педагога не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста и развития, поэтому, впереди еще много интересного и нового.

Щекинова Ю.А.