

# «Наставничество как форма работы с молодыми специалистами»



Составители:

Рогашкова С.Л., старший методист

Черкашина Я.Г., методист



17.05.2022

Наставник – учитель, воспитатель, руководитель; профессионал, опытный человек, способный наставить, дать совет, рекомендацию

С.И. Ожегов

Сегодня система наставничества в образовательных организациях вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте



## Цель и основные задачи работы с молодыми педагогами

Цель: оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование кадрового ядра в Учреждении.

### Задачи:

- привить молодым специалистам интерес к организационной и методической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

# Аспекты работы с молодыми специалистами

Создание условий  
для легкой  
адаптации молодого  
специалиста

Формирование  
авторитета педагога

Оказание  
информационной и  
методической  
поддержки  
со стороны  
наставника и коллег

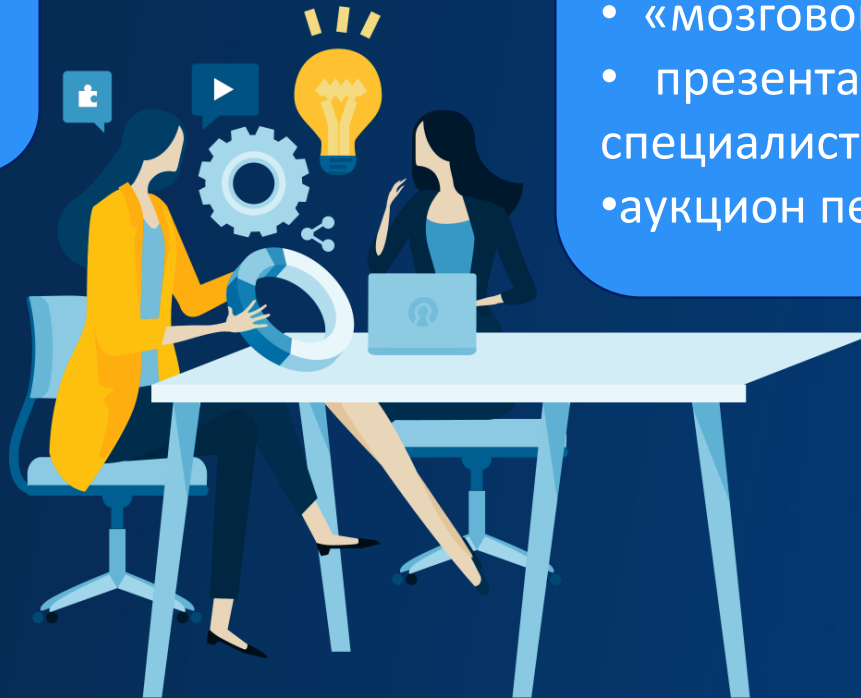
# Формы работы с молодым специалистом

## Традиционные

- собеседование, консультирование;
- взаимное посещение и анализ занятий.

## Нетрадиционные

- психологический тренинг;
- психолого-педагогическая деловая игра;
- «мозговой штурм»;
- презентация себя как специалиста;
- аукцион педагогических идей.



## Наставничество в нашем педагогическом коллективе (отделе художественного творчества) выстроено в три этапа

Особенностью нашей модели наставничества «педагог-педагог», а конкретнее «методист-методист», мы считаем личный пример, который мотивирует и стимулирует молодого специалиста, а также совместную деятельность



## 1-й этап - адаптационный

Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.



## 2 этап - проектировочный

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы, формирования своего стиля в работе, авторитета среди коллег





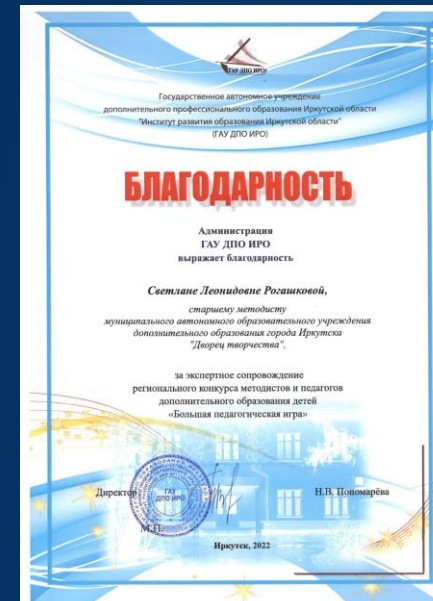
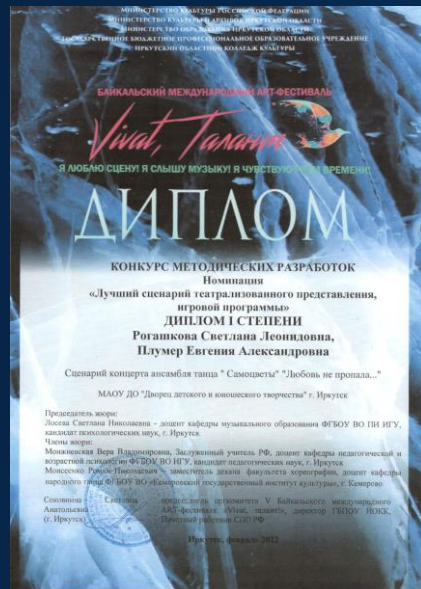
## 3 этап - контрольно-оценочный

Складывается система работы, имеются собственные разработки и выступления.

Молодой специалист внедряет в свою работу новые формы, методы, технологии.



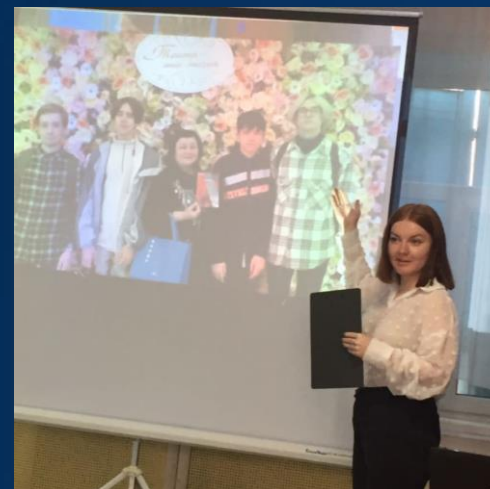
# Наставник



Рогашкова Светлана Леонидовна, старший методист



# Молодой специалист



# Черкашина Яна Геннадьевна, методист



## Система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого специалиста к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды,  
в которой молодой педагог найдет себя и  
будет принят и востребован.



«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение»

Ш. Амонашвили

