

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СЕВАСТОПОЛЬСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ХУДОЖЕСТВЕННОМ КОЛЛЕДЖЕ



Зозуля Татьяна Владимировна,
старший методист, преподаватель,
педагог-наставник ГБОУПО
г.Севастополя «Севастопольский
профессиональный художественный
колледж»



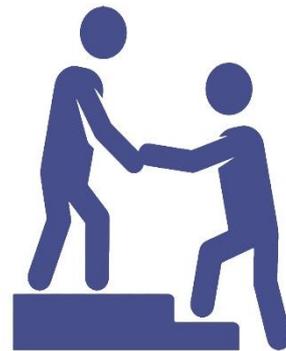
Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях.

Цель наставничества в колледже – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.



Девиз наставнической деятельности в ГБОУПО СПХК

Не создавать свой образ и
подобие, а дать
возможность творить
самого себя



Наставничество



Задачи наставнической деятельности в ГБОУПО СПХК

1. Осуществлять педагогическую и методическую поддержку наставляемого в процессе его обучения.
2. Совершенствовать систему непрерывного образования молодых преподавателей и мастеров производственного обучения в ГБОУПО СПХК.
3. Транслировать ценностно-смысловые установки деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
4. Выявлять и актуализировать у наставляемого мотивацию к деятельности.

Формы наставничества в колледже

- студент – студент
- педагог – студент
- работодатель – студент
- педагог – педагог
- **«педагог – группа педагогов»**



Наставник - наставляемый

педагог-наставник – Зозуля Татьяна Владимировна

молодой специалист – Пономаренко Анастасия Владимировна



Алгоритм внедрения практики наставничества «педагог - педагог»

3 субъекта наставничества:

обучаемый, наставник и организация-работодатель

Схема внедрения практики наставничества

1. Диагностика наставляемого (анкетирование, тестирование, собеседование).
2. Составление ИОМ и индивидуальной программы адаптации.
3. Разработка методических рекомендаций для реализации ИОМ.
4. Адаптация наставляемого в новой среде.
5. Периодический анализ реализации ИОМ и индивидуальной программы.
6. Анализ результативности и эффективности практики наставничества.



Возможные риски внедрения практики наставничества и их решение

РИСКИ

1. Возможность проявления признаков дезадаптации в новой социальной роли педагога.
2. Возникновение конфликтов между молодыми педагогами и старшими коллегами.
3. Затруднения в проектировании урока.
4. Снижение уровня мотивации молодого специалиста.

РЕШЕНИЕ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ

1. Корректировка индивидуальной траектории профессиональной деятельности, корректировка программы адаптации.
2. Проведение консультаций с наставляемым с привлечением педагога-психолога.
3. Посещение уроков опытных педагогов-наставников.
4. Разработка системы мотивации молодых специалистов, поощрение за участие в конкурсах педагогического мастерства.



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Составление портфолио достижений педагога.
2. Выступления на заседаниях методического объединения колледжа.
3. Выступления на городских семинарах, конференциях, августовской педагогической конференции.
4. Активное участие в работе Школы молодого специалиста
5. Пономаренко А.В. в 2023 г. стала призёром регионального этапа всероссийской метапредметной Олимпиады «Команда большой страны».
6. В 2024 году Анастасии Владимировне была установлена высшая квалификационная категория в должности «преподаватель».



Выводы

1. Спланированная работа ведёт к результатам.
2. Важно преодолеть трудности в новых условиях трудовой деятельности.
3. Важно закрепиться в профессии.



Спасибо за внимание!

