

**Министерство образования Магаданской
области
Региональный центр профессионального
самоопределения и наставничества
Сборник лучших наставнических практик
Магаданской области
Лучшие практики наставничества
Сборник материалов по результатам
регионального форума лучших наставнических
практик «На пути к успеху» в 2021г.**

**Магадан
2022**

Рекомендовано Региональным центром профессионального самоопределения и наставничества.

Составители:

Старший методист Регионального центра профессионального самоопределения и наставничества Веригина Анжелика Азатовна.

Старший методист Регионального центра профессионального самоопределения и наставничества Маленькая Марина Леонидовна.

Сборник содержит краткое описание лучших практик наставничества в организациях общего, дополнительного и среднего профессионального образования, выявленных по итогам конкурса лучших наставнических практик.

Оглавление

Роль наставничества в становлении молодого учителя.	4
Внутренняя мотивация – движение вверх	8
Ментор в деле.....	11
Наставники в СПО	14
Лучшее от наставника наставляемому	17
Наставник Pro.....	20
Поверь в себя.....	22
Наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному»	25
Мыслим в одном направлении.....	28
Педагог + Педагог	32

Роль наставничества в становлении молодого учителя.

Автор: Шестакова Анастасия Андреевна, педагог – психолог МАОУ «Гимназия 24»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Роль наставничества в становлении молодого учителя.

Актуальность практики: Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога в школе, зависит очень многое, в частности, качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии или сменить ее. В МАОУ «Гимназия №24» на протяжении многих лет эффективно работает школа молодого педагога, основная цель которого оказание методической помощи молодому педагогу в работе с учениками. Работа «Школы молодого учителя» строится согласно составленного плана на учебный год. За каждым молодым педагогом закреплен наставник, который

посещает уроки и помогает выполнить анализ урока, учит работать со школьной документацией, оказывает помощь в проектировании уроков. Молодой специалист посещает методические семинары, практикумы. Помимо наставника, молодой учитель активно сотрудничает со школьной психологической службой, с классными руководителями, зав. кафедрой, логопедами, социальным педагогом. Такая система наставничества помогает привлечь в школу молодых педагогов, преемственность педагогических поколений происходит через обмен опытом.

Цель: Ускорение процесса профессионального становления учителя

Мероприятия программы: Обучение на рабочем месте - корпоративное обучение, участие в работе методических объединений, обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях, самообразование

Наставник: Учитель

Наставляемый: Молодой специалист

Ожидаемые результаты:

- Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Сроки реализации: От 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Внутренняя мотивация – движение вверх

Автор: Малюк Анжелика Анатольевна, учитель начальных классов МБОУ «Гимназия №13»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Становление молодого специалиста педагога – мастером своего дела, творческого и профессионального»

Актуальность практики: Для того, чтобы молодой педагог по-настоящему включился в работу, успешно вошёл в профессию, нужно, чтобы задачи, которые он решает в ходе профессиональной деятельности были не только понятны, но и внутренне приняты им, то есть, чтобы они приобрели значимость. Психология говорит о том, что наилучшего результата в деятельности достигают люди, мотивированные личными целями, такими как самореализация, самоутверждение в собственных глазах, т.е. внутренне мотивированные. Внутренняя мотивация основана на **самостоятельности** – возможности самому направлять свою жизнь, саморегуляции, **профессионализме** – желании становится лучшим в своём деле, и **направленности на результат** –

стремлении делать своё дело во имя чего-то большего, чем ты сам. Внутренняя мотивация связана не внешними обстоятельствами, не со стимулами и подкреплениями, а, в первую очередь, с самим содержанием деятельности.

Цель: Раскрытие внутренней мотивации наставника

Мероприятия программы: Консультации, беседы, совет, наставление, взаимопосещение уроков, знакомство с нормативной базой образовательной организации, изучение требований к организации образовательного процесса, наставление, психологическая поддержка и тренинги.

Наставник: Учитель

Наставляемый: Молодой специалист

Ожидаемые результаты:

Формирование профессионального знания на нескольких уровнях сразу: методологическом, теоретическом, методическом и технологическом.

Развитие профессионального мышления: способность отбирать, анализировать и синтезировать приобретённые знания. Умение выражать мысли, поддерживать беседу, аргументировать точку зрения

Сроки реализации: От 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

Первый – потребность в само детерминации (автономии) , которая представляет собой стремление чувствовать себя инициатором собственных действий; второй – потребность в компетенции, под которой подразумевается желание достичь определённых внутренних и внешних результатов, стремление быть эффективным в чём-либо; третий – потребность во взаимосвязи с другими людьми, которая означает стремление к установлению надёжных отношений, основанных на чувстве привязанности и принадлежности.

Ментор в деле

Автор: Черных Елена Игоревна, Семижонова Анастасия Владимировна, учителя иностранного языка МАОУ «СОШ с УИОП № 4»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Адаптация молодого специалиста в новой среде

Актуальность практики: Особое место занимает наставничество в профессиональном становлении молодого специалиста, когда проходит процесс его вхождения в трудовую деятельность, закрепление на первом рабочем месте. Данный период является одним из наиболее ответственных в жизни человека, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных учреждений.

Цель: Реализация программы наставничества через проведение совместных мероприятий наставнической парой

Наставник: Учитель

Наставляемый: Молодой специалист

Ожидаемые результаты:

Погружение молодого специалиста в практическую деятельность, сопровождение и поддержка наставника «на месте», психологический комфорт наставляемого.

Сроки реализации: От 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

Предметная деятельность

Внеклассные мероприятия и классное руководство

Повышение педагогического мастерства

«Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации»

(с.) Дэвид Майстер.

Наставники в СПО

Автор: Шевченко Маргарита Александровна, заместитель директора по учебно – воспитательной работе МОГАПОУ «Колледж сервиса и технологий»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Сопровождение студентов в приобретении профессиональных компетенций, это передача жизненного и профессионального опыта, знаний, ценностей через взаимное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Актуальность практики: В системе СПО четко прослеживается наставничество между мастером производственного обучения и студентом. В период овладения навыками профессии, подготовке к различным конкурсам, чемпионату World Skills Russia «Молодые профессионалы» или «Абилимпикс». Которые плотно вошли в нашу жизнь и требуют от обучающегося владение компетенций на высоком уровне. Так, мастера производственного обучения передают свой опыт, мастерство, используя в работе все типы наставничества.

Цель: Участие обучающихся в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia).

Мероприятия программы:

- Создать условия для подготовки наставляемых из числа обучающихся для участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia).
- Организация образовательного процесса в рамках требований технологий проведения чемпионатов (WorldSkillsRussia)
- Способствовать развитию hard-компетенций и soft skills компетенций у обучающихся в соответствии с требованиями чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia).
- Подготовка к участию обучающихся в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)

Наставник: Педагог

Наставляемый: Студент

Ожидаемые результаты:

- Достижение психологического состояния, при котором наставляемый может продемонстрировать наивысший уровень профессионализма;

- Приобретение навыков само регуляции до и вовремя участия на чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia);
- Успешная само презентация наставляемого;
- Приобретение опыта, обучающегося в условиях реального производства на предприятии общественного питания;
- Демонстрация профессиональных компетенций наставляемым при участии в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia);
- Участие и победа обучающихся в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia).

Сроки реализации: От 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

- Подготовительный этап: апрель-август;
- Реализация проекта: 2021 -2022гг;
- Заключительный этап: июнь, декабрь.

Лучшее от наставника наставляемому

Автор: Атаманова Светлана Юрьевна заместитель директора по учебно – воспитательной работе МАОУ «СОШ № 21»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Наставничество молодого специалиста

Актуальность практики: Создание современного качественного образования требует формирования высококвалифицированного кадрового состава образовательной организации. Необходимость закрепления педагогов в образовательной организации, посредством создания условий для их профессионального и карьерного роста.

Цель: адаптация молодого специалиста в образовательной организации

Мероприятия программы: Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и

наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Взаимопосещение уроков, индивидуальные консультации, помощь в разработке технологической карты урока, выступления на заседаниях МО, помощь в выборе темы самообразования и разработки индивидуального маршрута педагога, мастер классы. Консультации по заполнению школьной документации.

Наставник: Учитель

Наставляемый: Молодой специалист

Ожидаемые результаты:

- Ускорение адаптации наставляемых в коллективе;
- Сокращение периода приобретения молодежью профессиональных навыков;
- Повышение корпоративной культуры и дисциплины.

Сроки реализации: От 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

- Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

- Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Наставник Pro

Автор: Фадеева Александра Викторовна, заместитель директора по дополнительному образованию, ГАПОУ «Магаданский колледж искусств»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Развитие коммуникативных способностей, развитие лидерского потенциала, выбор будущей профессии

Актуальность практики: Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью, для успешной личной и профессиональной самореализации

Цель: Улучшение образовательных результатов студента, перевод студента на более высокий уровень результативности и способствованию развитию его творческого потенциала, расширить круг его общения, влиять на формирование личности, способности постоянно продвигаться вперед

Мероприятия программы:

Наставник: Педагог

Наставляемый: Студент

Ожидаемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри каждого отдельного студента, создание ситуации успеха
- Увеличение числа педагогов-наставников, повышающий свой профессиональный уровень и подготовивших студентов (участников программы)
- Постоянный рост рейтинга колледжа

Срок реализации: От 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

- 1 этап – диагностический (январь - февраль 2021г.)
- 2 этап – практический (март 2021г. – сентябрь 2021г.)
- 3 этап – аналитический (сентябрь - декабрь 2021г.)

Поверь в себя

Автор: Атаманова Светлана Юрьевна заместитель директора по учебно – воспитательной работе МАОУ «СОШ №21»

Регион: Магаданская область, г. Магадан

Идея: Поверь в себя

Актуальность практики: Наставничество способствует созданию системы творческого развития детей и юношества, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности за счет максимального использования потенциала и возможностей человека перед лицом вызовов инновационного развития в России. Сокращение пропусков уроков, стабилизация успеваемости.

Цель: Является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

Мероприятия программы: Тренинги, беседы, анкетирования

Наставник: Учитель

Наставляемый: Ученик

Ожидаемые результаты: Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Сроки реализации: от 1 года

Этапы реализации практики наставничества:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному»

Автор: Мукебенова Ольга Эрендженовна, заместитель директора по учебно – воспитательной работе МКОУ «Начальная школа-детский сад с. Гадля»

Регион: Магаданская область, Ольский район, с. Гадля

Идея: Традиционное наставничество (один на один)

Актуальность практики: Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой учитель или вновь прибывший учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной

деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Цель: Формирование положительного отношения молодого специалиста к педагогическому труду.

Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста.

Мероприятия программы: Проводятся различные мероприятия, такие как мастер-классы, творческие мастерские, круглые столы и т.д.

Наставник: Педагог

Наставляемый: Педагог, имеющий педагогические дефициты

Ожидаемые результаты: Высокий уровень мотивации наставника на достижение поставленной цели, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, и желание продолжить свою работу у наставляемого.

Сроки реализации: 3 года

Этапы реализации практики наставничества:

На первоначальном этапе наставник проверяет уровень профессиональных компетенций: теоретическая подготовка, ведение документации,

организация развивающей предметно-пространственной среды. Выявляются затруднения педагога в работе с целью использования различных формы взаимодействия. В ходе межличностного общения проводятся консультации, беседы, взаимопосещение занятий, открытые мероприятия.

Мыслим в одном направлении

(адаптация вновь прибывших специалистов)

Автор: Сутормина Елена Владимировна, и.о. директора, МБУДО «Генькинский центр дополнительного образования детей»

Регион: Магаданская область, Генькинский район, п. Усть-Омчуг

Идея: Поддержка вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Актуальность практики: Профессиональная помощь вновь прибывшим педагогам необходима, чтобы процесс адаптации в новом трудовом коллективе прошел гладко и безболезненно.

Комплексное обновление системы дополнительного образования предъявляет новые требования к педагогу дополнительного образования, что мотивирует образовательную организацию на поиск новых специалистов, в том числе и из ЦРС. Современной системе дополнительного образования нужен профессионально-компетентный,

самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. За последние три года педагогический состав МБУДО «ТЦДОД» обновился на 40%, и педагогический коллектив пополнился новыми специалистами, в которых заинтересовано учреждение. Сохранить их, помочь им закрепиться на территории — одно из основных задач наставничества. Для этого необходимо создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшего педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Цель: Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы вновь прибывшего специалиста, поддержка нового сотрудника, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Мероприятия программы: Вовлечение нового специалиста в мероприятия Центра, методическую, инновационную деятельность.

Наставник: Педагог

Наставляемый: Педагог (опыт в организации до 3 лет)

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включенности новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния.

- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик специалиста и т.д.)

Сроки реализации: 3 года

Этапы реализации практики наставничества:

1. План прохождения испытательного срока.
2. Реализация программы адаптации. Контроль исполнения поручений.
3. Обучение на рабочем месте.

Педагог + Педагог

Автор: Черныш Ольга Николаевна, заведующий
МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой ключик»

Регион: Магаданская область, Ольский район, п. Ола

Идея: Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Актуальность практики: Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации

деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Цель: Оказание методической поддержки и практической помощи молодым педагогам в вопросах повышения профессиональной компетенции, обобщения передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Мероприятия программы:

Наставник: Педагог

Наставляемый: Педагог

Ожидаемые результаты: Высокая личностная мотивация наставника, творческий подход, интерес к работе, вера в достижение поставленной цели, желание наставляемого, заинтересованность молодого специалиста, наличие методической базы.

Участие наставляемого в муниципальном конкурсе «Мой наставник».

Сроки реализации: 3 года

Этапы реализации практики наставничества:

- 1 этап – диагностический (ноябрь- декабрь 2021г.)
- 2 этап – практический (январь 2021г. – апрель 2024г.)
- 3 этап – аналитический (май 2024г.)