

**На базе МОГАУ ДПО «ИРОиПКПК» 28 ноября 2024г.
состоялся региональный форум лучших наставнических практик
«PRO -НАСТАВНИЧЕСТВО 3.0»**

Цель проведения форума — развитие движения наставничества, поиск и сбор лучших практик наставничества для их дальнейшего тиражирования. Традиционно программа форума состояла из двух основных блоков: мастер-классы (по секциям) и интеллектуальной игры «Сила наставников».

**Секция 1
РАЗВИТИЕ СУВЕРЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ:
СТРАТЕГИИ, ПРИОРИТЕТЫ, ЗАДАЧИ**

Модераторы:

Старикова Ольга Александровна, директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников МОГАУДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», кандидат физико-математических наук, доцент.

Рось Ольга Дмитриевна, заместитель директора Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников МОГАУДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров».

Секретарь: Угожаева Татьяна Сергеевна, методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников МОГАУДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров».

Технический секретарь: Максимчук Сергей Сергеевич, ведущий программист МОГАУДПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров».

Адрес: г. Магадан, ул. Якутская, 67 Б, МОГАУДПО «ИРОиПКПК», 1 этаж, актовый зал.

№ п/п	Выступающий	Тема выступления	Место работы, должность, ученая степень, ученое звание
1.	Афанасьева Регина Михайловна	Применение наставнической модели в образовании и оценка ее эффективности.	Центр цифрового образования детей «IT-куб» (г. Магадан), педагог дополнительного образования
2.	Губичан Семен Абрамович	Наставничество в образовании индивидуальная траектория развития профессионалов XXI.	МКУ ДО «Центр дополнительного образования детей п. Ола (Магаданская область), ПДО
3.	Доненко Иван Леонидович	Менторство в эпоху цифровой трансформации: синтез традиций и инноваций в подготовке специалистов будущего.	МКОУ «Школа-интернат им. Д. Б. Закирова п. Эвенск» (Магаданская область), заместитель директора ВР
4.	Желтикова Надежда Владимировна	Проблемы преподавания регионального текста на уроках литературы.	МБОУ «СОШ № 28» (г. Магадан), учитель русского языка и литературы
5.	Меркулов Антон Вячеславович	Экскурсии и уроки в музее как одна из форм воспитания патриотизма у учащихся.	МАОУ «Гимназия (английская)» (г. Магадан), заместитель директора по воспитательной работе.
6.	Никитин Андрей Викторович	Наставничество в образовательном учреждении: проблемы и подходы к решению.	МБУДО «Детско-юношеский центр» (г. Магадан), ПО
7.	Чернда Лариса Юрьевна	Наставничество в образовании: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века.	МАУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества» (г. Магадан), заместитель директора по научно-методической работе.
8.	Чернова Елена Валерьевна, Кривенко Ольга Александровна	О реализации программы наставничества «Помогай и развивай» на базе ГБПОУ «Медицинский колледж министерства здравоохранения и демографической политики Магаданской области»	ГБПОУ «Медицинский колледж министерства здравоохранения и демографической политики Магаданской области» (г. Магадан), педагог-психолог, преподаватель

«Лестница к вершине мастерства» – как модель организации наставничества в образовательном пространстве

Черенда Л.Ю., зам директора по НМР

Наставников не готовят в вузах, как преподавателей, менеджеров или врачей. Наставник - это собирательный образ, в котором сочетаются разнообразные роли: учитель, лидер, тьютор, модератор и другие, для которых уже есть устоявшиеся дисциплины и предметы обучения. Заставить быть наставником невозможно.

Наставничество – дело исключительно добровольное, основанное на позитиве.

Наставник не тот, кто старше, а тот, кто достиг результата, к которому стремитесь вы.

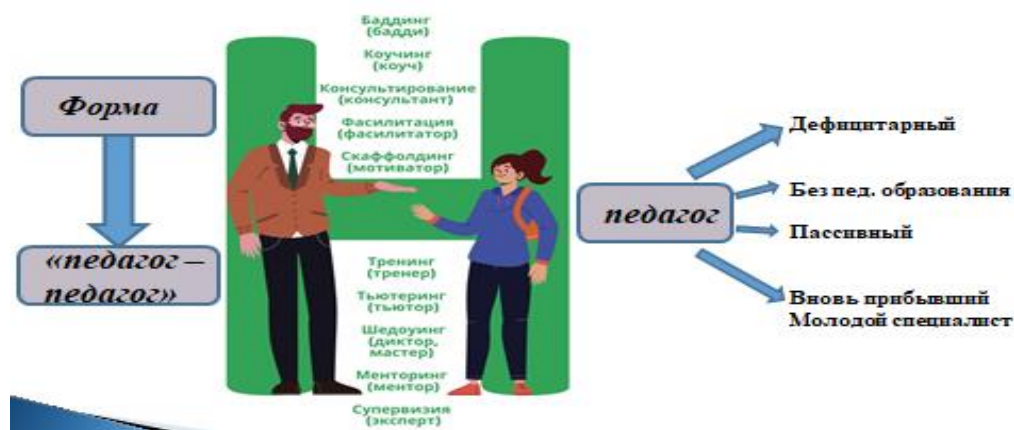
Мудрый же наставник – это успешный специалист. Это друг для наставляемого, советчик, который умеет внушать, убеждать, вести за собой. Авторитет наставника не подлежит сомнению.

Рейтинг наставника зависит не от количества наставляемых, а от уровня подготовки специалиста.

Основная идея внедрения Целевой модели наставничества в «ДД(Ю)Т»: «От точки «я знаю» к вектору «я умею», это:

- позволило решить задачу адаптации молодых/вновь прибывших педагогов;
- учитывать потребности молодых/ вновь прибывших педагогов;
- предупредить отток кадров;
- создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Выделены 3 категории педагогов, которым необходима методическая помощь, поддержка наставника:



Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, педагогических работников разных уровней образования и молодых/вновь прибывших специалистов МАУДО «ДД(Ю)Т».

Определены ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня наставляемых;
- воспроизводства кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирования активной гражданской позиции;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- снижение проблем адаптации в коллективе: психологические, организационные и социальные;
- повышение престижа педагогической профессии.

В результате апробации программы наставничества нами разработана Модель «Компетентный лидер»



Понятие «**ментор**» в треке наставничества «педагог-педагог», – это человек с большим профессиональным и жизненным опытом, который руководит всем процессом, за счет цельного владения путей развития учреждения и владения большим опытом как педагогической, так и административной деятельности (как правило, это заместитель директора или заведующий отделом). Ментор знает, как решать те, или иные задачи, помогает их решить благодаря своим глубоким знаниям по различным вопросам.

Методист-наставник в «ДДЮТ» это многофункциональный специалист, который реализует:

1. Программно - методическое обеспечение деятельности
2. Диагностическую и аналитическую деятельность;
3. Организует участие в массовых мероприятиях различного уровня;
4. Контролирует информационно-издательскую деятельность;
5. Аттестацию педагогов, ПК и проф. переподготовку и т.д.

Наставник в этой модели – опытный педагог, который передаёт конкретный опыт и знания, в его функционал входит:

- проектирование индивидуального плана работы,
- посещение занятий молодого специалиста;
- помощь в ведении документации;
- внесение предложений о поощрении или о мерах дисциплинарного воздействия,
- промежуточные и итоговые отчеты.

Этапы реализации Целевой модели наставничества МАУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества»:

- I. Организационно-методический этап:

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых.

II. Организационно-педагогические условия и ресурсы:

- отбор и обучение наставников;
- организационная работа наставнических пар;
- подведение итогов;
- контрольно-оценочный.

III. Распространение наработанного опыта по наставничеству. Освещение деятельности по наставничеству на официальных пабликах и сайте ДДЮТ.

В организации работы по наставничеству выделяются следующие формы:

- индивидуальная (предполагает персонализированное сопровождение наставляемого);
- групповая (сопровождение одним наставником группы наставляемых, обладающих одним образовательным направлением);
- коллективная (организация наставничества в работе с коллективом, обладающим различными образовательными направлениями);
- взаимная (организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих различными образовательными направлениями);
- онлайн (поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе).

Методы наставнической деятельности используемые в учреждении отличаются большим разнообразием:

- методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания;
- методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;
- нетворкинг;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирование);
- консультирование.

В рамках целевой модели наставничества проведены мероприятия:

1. Семинар – практикум для наставнических пар МАУ «Анализ различных стилей педагогического общения: авторитарный, либерально-попустительский, демократический».

2. Семинар-тренинг: «Особенности организации учебного занятия в дополнительном образовании», «Психологический комфорт как одно из условий эффективности наставнической работы».

3. Практикум «Анализ занятия. Виды анализа занятия».

4. Методической находкой в сопровождении педагогических пар, стало проведение бинарных уроков и занятий наставническими парами «молодой специалист – стажист».

5. Организованы открытые уроки, мастер-классы, конкурсы, консультации, библиотечный, ресурсный, педагогический дайджест.

6. Отчеты, планы, анкетирование, составлении личной карты, формирование банка практик, публикации (брошюры, буклеты и др), освещение деятельности на официальном сайте ДД(Ю)Т.



Результаты Эффективность

В заключении, можно отметить, что роль наставника в современном образовании имеет большое значение в становлении молодого педагога. Специалисты быстрее проходят адаптацию на новом рабочем месте, чувствуют уверенность не только в своих силах, но и в правильном выборе профессии. Работа с молодыми педагогами также помогает наставнику повысить свою профессиональную компетентность, так как применяются передовые технологии, основополагающие знания и приобретаются новые навыки, взгляды.