



# КТО МОЖЕТ СТАТЬ НАСТАВНИКОМ

**опытный педагог**, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования воспитанников;

**педагог и иной специалист**, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонный к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ;

**педагог-профессионал**, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

**методически ориентированный педагог или методист**, обладающий аналитическими навыками, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

**педагог**, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.



# КТО МОЖЕТ БЫТЬ НАСТАВЛЯЕМЫМ?

молодой / начинающий педагог;

педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;

педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающий потребность в наставнике;

педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

стажер / студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящий стажировку/практику в образовательной организации.;

педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

# ВЫ РЕШИЛИ СТАТЬ НАСТАВНИКОМ. С ЧЕГО НАЧАТЬ?

Ознакомьтесь с  
локальными  
актами  
образовательной  
организации  
в сфере  
наставничества



Узнайте какие  
имеются в  
образовательной  
организации  
формы  
мотивирования и  
стимулирования  
наставнической  
деятельности



Обратитесь к  
администрации  
образовательной  
организации с  
инициативой и  
оформите  
письменное согласие  
на выполнение  
наставнических  
обязанностей.  
Наставляемый также  
должен оформить  
письменное согласие  
на закрепление за  
ним наставника



Сообщите о  
сформированной  
наставнической  
паре  
руководителю  
образовательной  
организации для  
оформления  
приказа





## ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ	ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ	ИНТЕГРАТИВНЫЙ	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ
<p>Определяется вид и форма наставничества, оформляются необходимые нормативно-правовые документы.</p>	<p>Выявляются и фиксируются профессиональные дефициты наставляемого, определяются «точки роста», ставится цель, проводится персональный swot анализ, составляется персонализированная программа наставничества.</p>	<p>Происходит непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы, взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.</p>	<p>Проводится анализ результатов реализации персонализированной программы наставничества, в том числе в формате рефлексии (саморефлексии), повторно проводится персональный swot анализ.</p>





# ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

## Виртуальное (дистанционное) наставничество

дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайнсообщества, тематические интернет-порталы и др.

## Краткосрочное или целеполагающее наставничество

наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

## Реверсивное наставничество

профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

## Наставничество в группе

форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

## Традиционная форма наставничества («один на один»)

взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

## Скоростное консультационное наставничество

однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

## Ситуационное наставничество

наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

## КАК ОПРЕДЕЛИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФИЦИТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО?



### ВАШИ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ:

- Что у Вас получается не так хорошо, как Вам бы хотелось?
- В чем Вы видите причину неудовлетворительных для Вас результатов?
- Каких задач Вы обычно избегаете в работе?
- Каких навыков Вам не хватает, чтобы показывать лучшие результаты?
- Какие у Вас отрицательные качества, мешающие Вам достигать лучших результатов?

### ВАШИ ВОЗМОЖНОСТИ:

- Есть ли какие-либо курсы, вебинары, обучения по интересующим Вас направлениям профессионального роста?
- Обладаете ли Вы профессиональными связями или стратегически важными контактами?
- Какие возможности присутствуют во внешней среде для Вашего развития?





# 1 ШАГ В ОБУЧЕНИИ НАСТАВЛЯЕМОГО

## 1. РАССКАЗАТЬ



Наставник рассказывает, наставляемый слушает. Задача – передать всю имеющуюся информацию по заданной теме (*например*, наставник рассказывает особенности администрирования в ОО, педагогические технологии, используемые в образовательной деятельности, и планируемые результаты, особенности подготовки и проведения родительских собраний).



## 2 ШАГ В ОБУЧЕНИИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### ПОКАЗАТЬ

*Наставник показывает, наставляемый смотрит.*



**Задача** – показать практическое применение полученной информации на собственном примере (*например*, наставник приглашает наставляемого к себе на занятие/ родительское собрание, где в условиях реальной профессиональной деятельности показывает реализацию конкретной педагогической технологии, методику проведения родительского собрания, особенности коммуникации с родителями).





## 3 ШАГ В ОБУЧЕНИИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### СДЕЛАТЬ ВМЕСТЕ



*Наставник выполняет работу совместно с наставляемым.*

**Задача** – закрепить полученную информацию на практике в совместной работе (*например*, проведение бинарного занятия с наставляемым).



## 4 ШАГ В ОБУЧЕНИИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### СДЕЛАТЬ ПОД НАБЛЮДЕНИЕМ НАСТАВНИКА



*Наставник дает возможность наставляемому выполнить работу под наблюдением (присмотром) и дает обратную связь.*

**Задача** – дать наставляемому возможность приобрести собственный опыт, позволить самостоятельно решать имеющиеся задачи, при этом с помощью обратной связи скорректировать действия (*например, наставляемый самостоятельно проводит занятие по изученной педагогической технологии, в ходе обсуждения наставник дает обратную связь*).



## 5 ШАГ В ОБУЧЕНИИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### СДЕЛАТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО



*Наставляемый самостоятельно выполняет работу, а по итогу проводит рефлексивный самоанализ.*

**Задача** – провести рефлексию полученного опыта, наставник наводящими вопросами помогает провести самоанализ и сделать выводы по результатам проведенного мероприятия (занятия) (*например*, наставляемый самостоятельно проводит занятие по изученной педагогической технологии, после которого, наставник участвует в самоанализе занятия наставляемого, при необходимости задавая уточняющие вопросы).



## ЭТО ИНТЕРЕСНО!



### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- **Пособие по вопросам наставничества.**

Доступ по ссылке:

[https://mspvolga.ru/netcat\\_files/multifile/541/4/Пособие%20по%20вопросам%20наставничества.pdf](https://mspvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие%20по%20вопросам%20наставничества.pdf)

- **Руководство для наставников на производстве: методические материалы для внедрения практики наставничества на предприятиях.**

Доступ по ссылке <https://disk.yandex.ru/i/1AIDgNIERCvOrw>

- **Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации**

Доступ по ссылке <https://www.litres.ru/book/svetlana-vladimirovn/razvitie-potenciala-sotrudnikov-professionalnye-kompe-6149187/chitat-onlayn/>

### ПОСМОТРЕТЬ

