



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
Определяется вид и форма наставничества, оформляются необходимые нормативно-правовые документы.	Выявляются и фиксируются профессиональные дефициты наставляемого, определяются «точки роста», ставится цель, проводится персональный swot анализ, составляется персонализированная программа наставничества.	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.	Проводится анализ результатов реализации персонализированной программы наставничества, в том числе в формате рефлексии (саморефлексии), повторно проводится персональный swot анализ.



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 бинарное занятие 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://mспvolga.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/1AIDgHIERCvOrw>

- **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

