

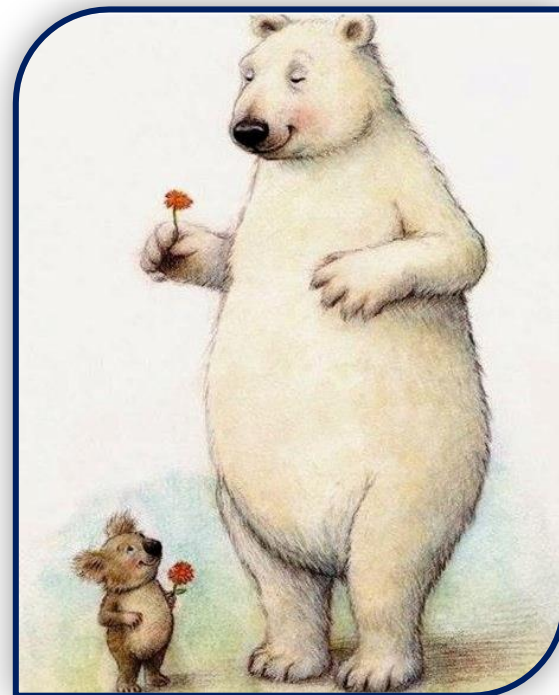


## СЕМИНАР

# «Наставник молодого педагога: образ, технологии работы, результаты взаимодействия»



*Сасарина Екатерина Евгеньевна,  
старший преподаватель  
кафедры общей педагогики и психологии  
Института развития образования  
[esasarina@mail.ru](mailto:esasarina@mail.ru)  
8-920-130-32-07*



**«Единственный разумный  
способ обучать людей –  
это подавать им пример»  
Альберт Эйнштейн**

Сегодня возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации

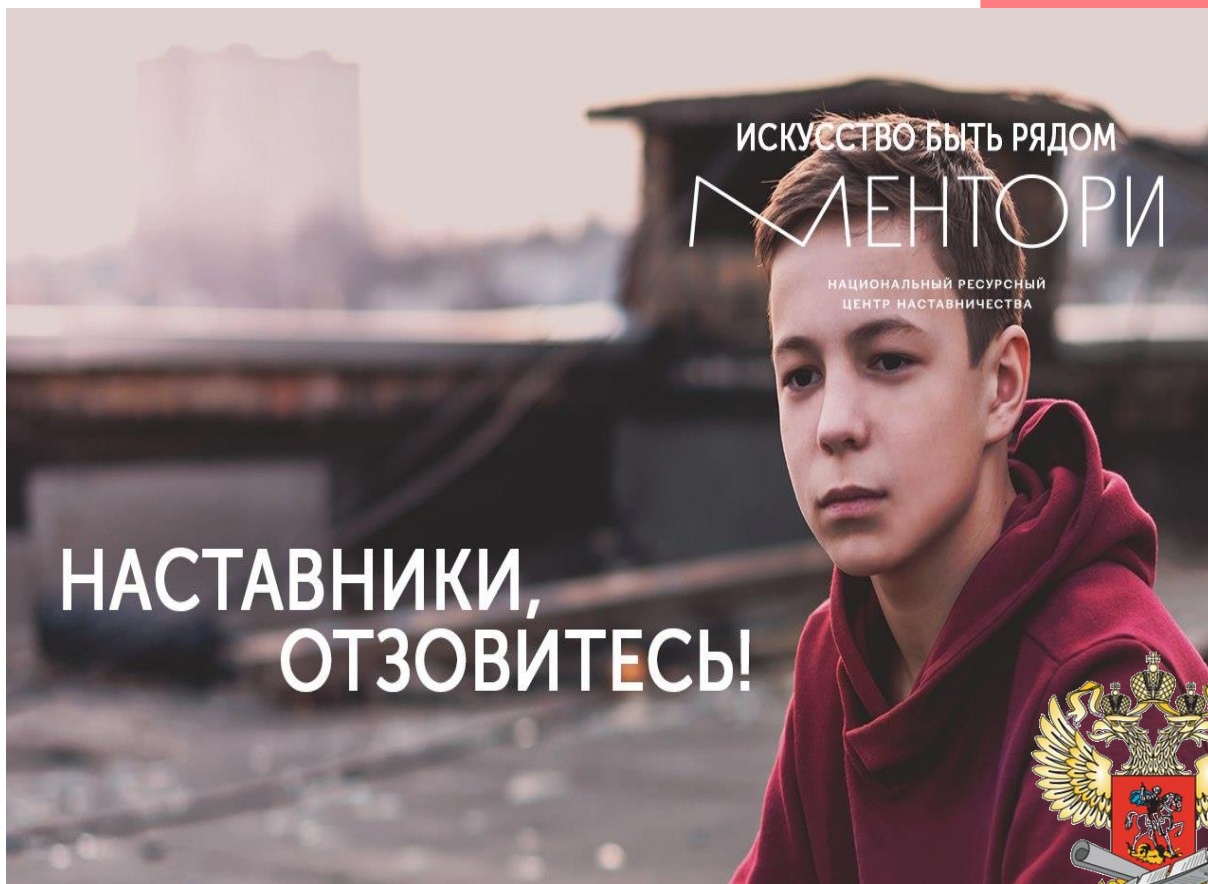


# НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ»

Трансформация в сфере образования

**к 2024 году  
не менее 70%**

обучающихся и педагогических работников  
общеобразовательных организаций должны быть вовлечены  
в различные формы наставничества и сопровождения



“

*«Основа наставничества – это доверительное и взаимообогащающее общение, в этом принципиальное отличие новой модели. Наставничество становится той технологией, которая позволяет передавать опыт, знания, формировать компетенции и ценности быстрее, чем другие способы. В итоге это поможет системе образования раскрыть потенциал каждого», - рассказала руководитель «МЕНТОРИ» Ирина Пронькина.*

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕНТОРИ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
РЕСУРСНЫЙ  
ЦЕНТР  
НАСТАВНИЧЕСТВА

В России началась апробация модели наставничества в рамках нацпроекта «Образование».

В тестовом режиме проект запущен в 5 регионах: Чебоксары, Брянск, Владикавказ, Красноярск, Владивосток.

# 5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ

МЕНТОРИ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
РЕСУРСНЫЙ  
ЦЕНТР  
НАСТАВНИЧЕСТВА



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-  
ученик



Работодатель-  
студент

## **Форма наставничества –**

способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников



# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

- **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Куратор** - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

МЕНТОРИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
РЕСУРСНЫЙ  
ЦЕНТР  
НАСТАВНИЧЕСТВА

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве  
в образовательной организации  
Ярославской области



**ОБРАЗ НАСТАВНИКА ...**



# ФОРМА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку

## НАСТАВНИК

- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.



## НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- Молодой педагог, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Цель наставничества** - успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Ожидаемый результат** - высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.







# РЕЗУЛЬТАТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА



- В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого.
- Неготовность наставляемого самостоятельно преодолеть этот барьер названа «образовательным дефицитом». Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности наставляемого.
- Наставник оказывает педагогическую поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть.
- Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Соответственно конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.



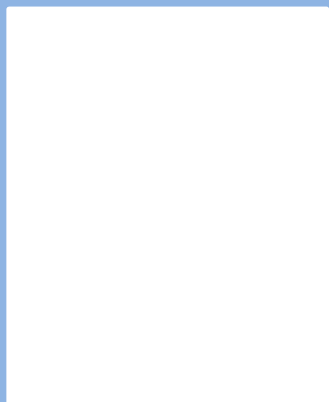
Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов сопровождаемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.



# БРЕЙНРАЙТИНГ

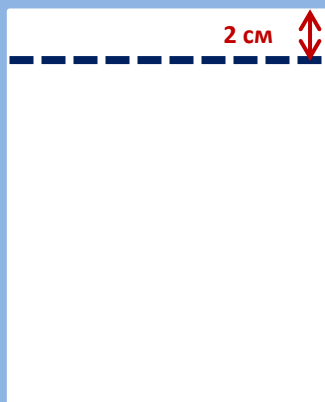
## Brainwriting или «перекрестная наметка идей»

1



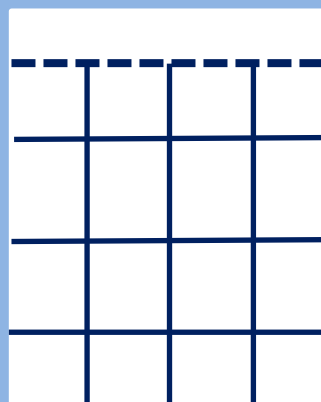
Возьмите лист бумаги формата А4. У каждого участника группы должен быть свой лист.

2



Согните верхнюю часть листа на 2 см.

3



Согните оставшуюся часть листа так, чтобы получилось 16 ячеек, и прочертите линии сгиба ручкой

4



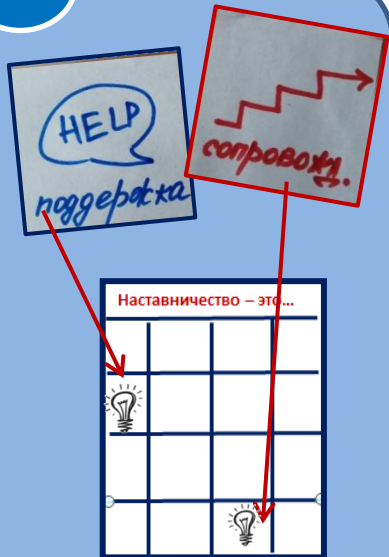
На верхней части листа напишите раздражитель «Наставничество – это...»



# БРЕЙНРАЙТИНГ

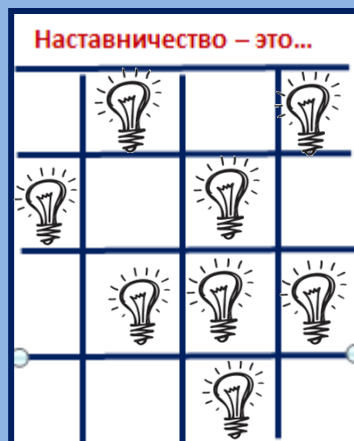
## Brainwriting или «перекрестная наметка идей»

5



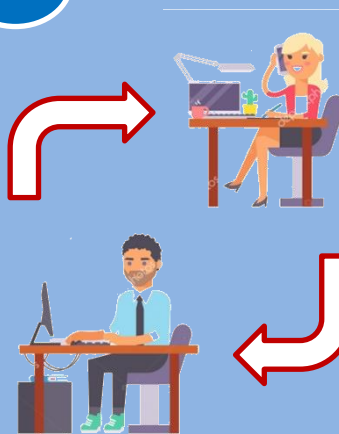
Зарисуйте и запишите любые 2 идеи о наставничестве в любых 2 ячейках (1 мин)

6



Зарисуйте и запишите еще 2 идеи, используя прием **СИМАЛТИНИУС РАУНД ТЕЭБЛ** (1 мин на раунд)

7



Четные и нечетные столы меняются работами.

8

Зарисуйте и запишите еще 2 идеи, используя прием **СИМАЛТИНИУС РАУНД ТЕЭБЛ** (1 мин на раунд). Все работы возвращаются обратно в домашнюю группу.

**СИМАЛТИНИУС РАУНД ТЕЭБЛ** - Simultaneous Round Table «одновременный раунд тейбл» - 4 участника в группе одновременно выполняют письменную работу на отдельных листочках или в тетради и по окончании времени передают друг другу по кругу.





# К размышлению...



## МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

### ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ

способность и готовность к осознанному процессу выявления и постановки целей и задач педагогической деятельности

### МОТИВАЦИОННАЯ

способность решать задачи по формированию образовательной мотивации обучающихся

### ОЦЕНОЧНАЯ

способность оценивать процесс и результат деятельности, принимать решения по результатам оценивания

### КОММУНИКАТИВНАЯ

наличие ресурсов для эффективного и конструктивного профессионального общения

### ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ

способность использовать современные методы и технологии в учебном процессе

### МЕТОДИЧЕСКАЯ

готовность и способность решать исслед. и инновац. задачи, конструировать образ. процесс, разрабатывать и реализовывать образ. программы, осуществлять анализ и мониторинг образ. деятельности, обобщать и распространять опыт, заниматься самообразованием

### ИНФОРМАЦИОННАЯ

способность и готовность использовать современные средства ИКТ



## К размышлению...

### ЖЕРТВА ОБСТОЯТЕЛЬСТВ или ТВОРЕЦ СОБСТВЕННОЙ СУДЬБЫ

*«Никто не может причинить вам боль без вашего на то согласия»  
Элеонора Рузвельт, первая леди США*



Почему люди на  
одно и то же  
жизненное событие  
реагируют  
по-разному?



«Да, надо бы когда-то сделать это..»  
«Если бы я мог...»  
«Мне придется это сделать, потому что...»  
«Я должен...»

«Я могу»  
«Я буду»  
«Я хочу»  
«Я готов»



# Реакция на жизненные события зависит от типа мышления

## РЕАКТИВНОЕ

*Изменить мышление  
возможно – это шанс  
активно жить,  
контролировать  
жизнь и направлять  
ее с учетом своих  
целей и интересов!*

- **Так мыслить легче! Жизнь не требует никаких усилий!**
- зависимость от внешних факторов, всегда есть какие-то причины
- отсутствие точных целей в жизни и предпочтение плыть по течению
- ограниченный выбор реакций на происходящее: не задумываются, а реагируют автоматически
- отсутствие собственной цели приводит к тому, что человека привлекут к достижению чужой («синдром жертвы»)

## ПРОАКТИВНОЕ

- **Я осознанно выбираю свою реакцию на внешние раздражители!**
- учитывают обстоятельства, но не отталкиваются от них
- всегда опираются на свои цели и интересы
- реакция не автоматическая: анализируют ситуацию, признают проблему, выбирают реакцию, которая будет максимально соответствовать их цели, а затем действуют
- сохраняют позитивный настрой
- принимают ситуацию как есть, что дает им силы контролировать себя, свои эмоции и поступки («творцы собственной судьбы»)



# 5 основных показателей эмоционального интеллекта



## Самоосознанность

Способность распознавать и понимать свое настроение, эмоции и побуждающие факторы, а также их влияние на окружающих людей



## Мотивация

Стремление достигать успехов в работе без привязки к денежному вознаграждению или повышению статуса, а также склонность к достижению поставленных целей с энтузиазмом и настойчивостью



## Социальные навыки общения

Умение управлять взаимоотношениями, выстраивать социальные связи и оказывать влияние на других людей



## Эмпатия

Способность к пониманию текущего эмоционального состояния других людей и к сопереживанию



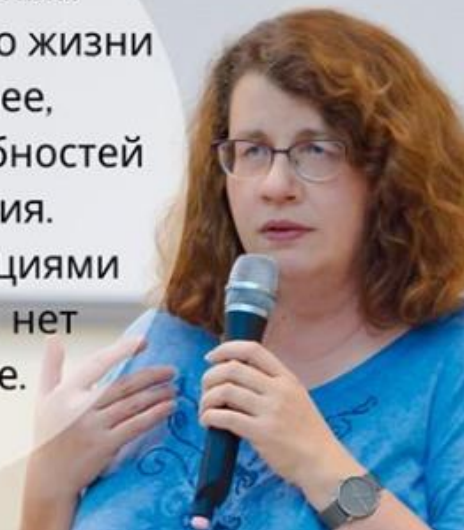
## Управление своими эмоциями

Способность контролировать или перенаправлять разрушительные импульсы и эмоции, удерживаться от поспешных суждений, думать перед тем, как действовать

# К размышлению...



Владение эмоциями определяет качество жизни намного сильнее, чем уровень способностей или образования. А невладение эмоциями может свести на нет все остальное.



**«Составляющие эмоционального интеллекта: первое - понимать свои эмоции, второе - понимать эмоции других людей, третье - уметь управлять своими эмоциями» - Людмила Петрановская, психолог и педагог**



К размышлению...

## Модель компетенций «4К»

Критическое  
мышление

Креативность

4К

Коммуникация

Коллаборация

# Важно

**Наставник - это педагог, существенно превосходящий молодого педагога в следующих отношениях:**

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у молодого педагога;
- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими молодыми педагогами);
- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с молодым педагогом и(или) для передачи ему.





# Наставник – ресурсный педагог!



Профессиональные  
ресурсы



Личностные  
ресурсы



Готовность к  
наставничеству

*Определяя ресурсы наставника,  
мы всегда должны помнить о необходимости  
выделения критериев их отбора*



**ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ...**



# **НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**1. Сопровождение в процессе профессиональной адаптации**

**2. Сопровождение в процессе восполнения образовательных дефицитов**

# ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Я  
расскажу –  
ты  
послушай»

«Я покажу  
– ты  
попробуй»

«Сделаем  
вместе»

«Сделай  
сам – я  
подскажу»

«Сделай  
сам и  
расскажи,  
что  
сделал»

# ТЕОРИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ



## БЕССОЗНАТЕЛЬНАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я не знаю о том, что я не знаю»

Неизвестно, что я что-то не знаю или не умею делать. Возможно, я не испытываю потребности в приобретении этого знания или умения, поэтому еще не осознал дефицит собственной компетентности.

## ОСОЗНАННАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я знаю о том, что не знаю»

Я приобретаю знание о своем «незнании» и «неумении». Обычно это происходит вследствие появления потребности или желания совершить то или иное действие.

## ОСОЗНАННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я знаю, о том, что знаю»

Для того чтобы стать осознанно компетентным, я должен пройти через обучение (формальное либо неформальное). Часто на этой стадии человек в точности копирует действия учителя.

## БЕССОЗНАТЕЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я не знаю о том, ЧТО я знаю»

Знания и умения использовались столь часто, что стали «привычками». Выполняя соответствующие действия, у меня уже нет потребности в продумывании каждого последующего шага





# ФОРМЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

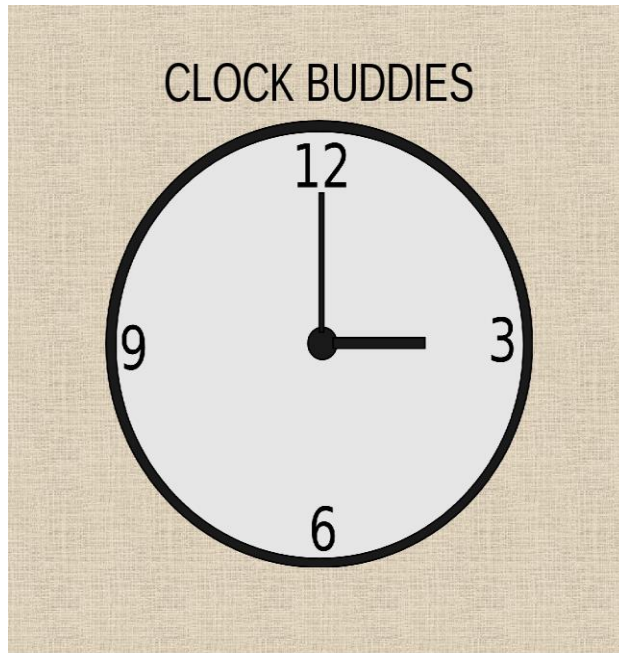
- **Индивидуальная** - персонализированное сопровождение с учетом образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого.
- **Групповая** — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.
- **Коллективная** — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.
- **Взаимная** - организация взаимной поддержки лицами, обладающими разными типами образовательных дефицитов.
- **Онлайн** — поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).





# КЛОК БАДДИС

«Clock Buddies» или «Друзья по времени»



Участники встречаются для эффективного взаимодействия с другими партнерами не из своей группы в отведенное время



**ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ...**



# МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации («способствовать»);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение);
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);
- создание чек-листов по разным вопросам;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т. д.).



# ПЕРСПЕКТИВА

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС**

*молодых педагогов и наставников*

**«ФОРМУЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА»**

ноябрь 2020 г.





## НАЗОВИТЕ:

3

самых значимых/интересных момента, которые понравились Вам больше всего в ходе семинара

2

важные позиции, которые Вы планируете использовать в своей работе

1

момент, который у Вас побуждает (вызывает желание) задать вопрос

А У МЕНЯ  
ПОЛУЧИТСЯ?



ТВОЯ  
ЗОНА  
КОМФОРТА

ТАМ, ГДЕ  
ПРОИСХОДЯТ  
ЧУДЕСА

*Все  
получится!*