



Ессентукская городская организация
Общероссийского Профсоюза образования

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФИЛОСОФИЯ ЖИЗНИ

Если вы думаете на год вперед – выращивайте пшеницу.

**Если вы думаете на десять лет вперед – выращивайте
деревья.**

**Если вы думаете на сто лет вперед – выращивайте людей.
Конфуций**

Принципы наставничества

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОСТЬ. Наставник и наставляемый в начале программы определяют цели развития наставляемого, над достижением которых они будут совместно работать.

ДОВЕРИЕ И УВАЖЕНИЕ. Наставник и наставляемый доверяют опыту друг друга, уважительно относятся к позиции и времени друг друга.

ВЗАИМНАЯ ПОЛЕЗНОСТЬ. Наставник и наставляемый нацелены на получение пользы и ценности для обоих.

СОТВОРЧЕСТВО. Наставник и наставляемый могут не знать ответов на все вопросы и через эксперимент и совместное творчество находят эффективное решение.

«Тот, кто мало знает, малому может и учить...» Н. А. Коменский

Ценность, которую несет наставник для себя

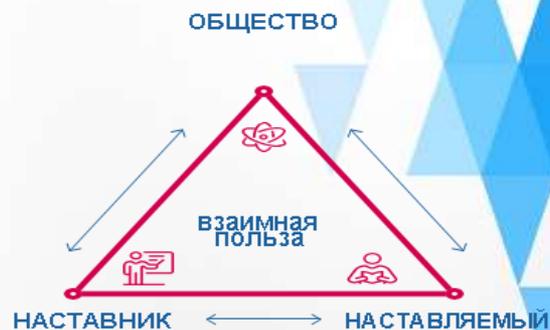
- Реализовать себя в новой роли
- Переосмыслить свой опыт через чужую картину мира
- Профессионально вырасти, освоив новые навыки и методики управления людьми
- Общаться с разными поколениями, находить свежие идеи, перспективы и подходы

Ценность, которую несет наставник для общества

- Делать вклад в развитие страны
- Развивать культуру наставничества в обществе
- Оказывать влияние на благо общества
- Служить обществу: реализация социальной миссии
- Участвовать в создании сообщества лидеров, с которыми можно говорить на одном языке

Ценность, которую несет наставник для наставляемого

- Положительно влиять на жизнь другого человека в целом
- Помогать расти в призвании, компетентности
- Транслировать ценности лидерства
- Делиться опытом и передавать собственную картину мира
- Избавить будущего руководителя/лидера от неэффективных установок



НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО НЕ ОДНОСТОРОННИЙ ПУТЬ, А РЕВЕРСИВНОЕ ДВИЖЕНИЕ

НАСТАВНИК

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

Ценность, которую несет наставник для себя

Поддерживать наставляемого
в постановке и реализации
значимых целей

Брать на себя ответственность за
свое развитие и достижение целей

Вовлекать в совместную
деятельность

Проявлять активную позицию
и открыто выражать свое мнение

Давать конструктивную
обратную связь и помогать
осмыслить

Открыто говорить о существующих
сложностях и барьерах и действовать из
позиции предложений

полученный опыт
Быть советником из позиции своего
управленческого опыта и
стратегического видения

Мыслить самостоятельно, при этом с
благодарностью принимая опыт
наставника

«Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы
научиться самому...»
М. Монтень



3 ЗОЛОТЫХ ПРАВИЛА КАЧЕСТВЕННО СФОРМУЛИРОВАННОЙ ЦЕЛИ:

Цель построена на
интересе
наставляемого,
способна удержать
его мотивацию.

Цель
учитывает
интерес и
МОТИВЫ
наставника

Цель достаточно
амбициозна,
чтобы вызывать
напряжение
наставляемого в
процессе ее
достижения, но
достижима



«Главнейшая дорога человеческого
воспитания есть убеждение»

К.Д.

Ушинский



Принципы обратной связи

Направленность на поведение, безоценочность

Конкретность

Сбалансированность, позитивная направленность

Своевременность

Активность

Кто такой наставник?

НАСТАВНИК

– это эксперт в определённой области, который делится профессиональными советами с менее опытным специалистом; помогает в адаптации на новом месте или в новой должности; человек, достигший успехов и готовый рассказать о своих секретах.



НАСТАВНИЧЕСТВО

«Воспитатель сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника...»
В. Даль

Зачем нужен наставник?

- ❖ Оказание помощи в адаптации молодого специалиста к учебно-воспитательной среде
- ❖ Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении
- ❖ Оптимизация процесса профессионального становления педагога
- ❖ Формирование у педагога мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации
- ❖ Формирование в ДОУ кадрового состава

Молодой специалист

Педагог, имеющий
трудовой стаж
педагогической
деятельности в ДОУ
от 0 до 3-х лет

Специалист,
назначенный на
должность, по
которой не имеет
опыта работы.



Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета. К.Д. Ушинский

01

Наставнику приходилось сталкиваться с разными ситуациями, есть опыт решения трудных задач, может научить исходя из своего опыта

02

Со стороны бывает проще оценить ситуацию и предложить вариант решения



03

Наставник, как правило, обладает обширными связями и выстроенной системой контактов

04

Эксперт помогает не только советами, но и конкретными действиями

Роль наставника	Вклад в профессиональное становление молодого учителя
ПРОВОДНИК	80 %
ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ	60-80%
КУМИР	40-60%
КОНСУЛЬТАНТ	30-40%
КОНТРОЛЁР	10-30%

«Воспитатель не чиновник; а если он чиновник, то он не воспитатель...»

К. Д. Ушинский

РИСКИ, ВЫЯВЛЕННЫЕ В ХОДЕ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Непонимание поставленной задачи;

Неумение оценить свои знания и компетенции;

Неверная расстановка приоритетов;

Нежелание проявлять активность в работе, т.е. «Могу – не хочу»

Принципы наставничества:

- ❖ добровольность
- ❖ гуманность;
- ❖ соблюдение прав молодого учителя;
- ❖ конфиденциальность;
- ❖ ответственность;
- ❖ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ❖ взаимопонимание;
- ❖ способность видеть личность в молодом учителе.



"Величайшая ошибка при воспитании - это чрезмерная торопливость".

Ж.-Ж. Руссо

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Не приказывать.

«Вы должны», «Вам необходимо», «Вам нужно» и т.п.

Не поучать.

«Если бы Вы послушали меня, то...», «Если бы Вы последовали моему примеру....»

Не подсказывать решения.

«На Вашем месте я бы...»

Не выносить суждений.

«Вы слишком мало внимания уделяете работе»

Не оправдывать и не оправдываться

«Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд».

Не ставить «диагноз»

«Вам нельзя работать в школе», «Вы слишком эмоциональны».

Расширять свои знания можно только тогда, когда смотришь прямо в глаза своему незнанию. К.Д. Ушинский



наставник

Залог успеха



**МОЛОДОЙ
СПЕЦИАЛИСТ**

Какими качествами должен обладать наставник?

- ❖ профессионализм и наличие опыта;
- ❖ готовность делиться наработками и способность учить;
- ❖ способность действовать в рамках позитивной ролевой модели;
- ❖ экспертное лидерство и влияние;
- ❖ ответственность и организованность;
- ❖ эмоциональный интеллект;
- ❖ систематический рост и развитие.



"Воспитание является искусством, а не ремеслом - в этом корень учительского дела".

Л.Н. Толстой

+ «Обратная связь" наставничества:

Атмосфера доверия
и сотрудничества

Профессиональный рост

Способности
и творческий потенциал

Что достигнуто и что делать дальше

Ощущение помощи



Формы наставничества

Традиционная форма наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество

Краткосрочное или целеполагающее наставничество

Реверсивное наставничество

Ситуационное наставничество

Командное наставничество

Партнерское наставничество

На уровне образовательной организации

Чек-лист

- ❖ Приказ о внедрении целевой модели наставничества
- ❖ Положение о наставничестве
- ❖ Программа реализации целевой модели наставничества
- ❖ Дорожная карта реализации программы наставничества
- ❖ Назначение куратора реализации программ наставничества
- ❖ Отбор и обучение наставников
- ❖ Организация условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников

"Воспитать человека интеллектуально, не воспитав его нравственно, — значит вырастить угрозу для общества". Теодор Рузвельт



Чек-лист

- ❖ Формирование базы наставников и наставляемых
- ❖ Раздел на официальном сайте образовательной организации
- ❖ Формирование наставнических пар, групп
- ❖ Приказы о назначении наставников и формировании пар (письменное согласие)
- ❖ Внесение изменений в трудовой договор сотрудника
- ❖ Создание методического объединения наставников

«Воспитание - это искусство, и потому без свободного воспитателя искусства воспитания нет. Педагогика - наука о свободном искусстве воспитания свободного человека...»

С. Соловейчик



Чек-лист

- ❖ Разработка материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников. Изменения в Положении об оплате труда Коллективного договора (выплата компенсационного характера)
- ❖ Разработка и реализация персонализированных программ наставничества
- ❖ Организация работы пар, групп
- ❖ Мониторинг реализации системы наставничества
- ❖ Системная работа по формированию заинтересованности сообщества в реализации программ наставничества
- ❖ Завершение программ

Воспитание — это наука, обучающая наших детей обходиться без нас.

Эрнест Легуве

