



**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

2023 ГОД

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ





МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Сергей КРАВЦОВ

министр просвещения



Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника ещё раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Уверен, что мероприятия Года педагога и наставника станут ещё одним важным шагом для повышения престижа учительской профессии



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



федеральный проект
«Современная школа» (п. 2.2.15,
2.2.21, 2.2.28, 2.2.35), «Успех
каждого ребенка» (п. 1.2.)
национального проекта



распоряжение Комитета по
образованию от 30.03.2022 № 623-р
«Об утверждении Положения о
системе (целевой модели)
наставничества педагогических
работников государственных
образовательных учреждений
Санкт-Петербурга»



письмо Министерства Просвещения
Российской от 21.12.2021 № АЗ-1128/08
«Методические рекомендации
по разработке и внедрению
системы (целевой модели)
наставничества
педагогических работников
в образовательных организациях»



распоряжение Правительства Российской
Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об
утверждении основных принципов
национальной системы профессионального
роста педагогических работников Российской
Федерации, включая национальную систему
учительского роста» (п. 33)



распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022
№ 746-р «О создании и функционировании
региональной системы научно-методического
сопровождения педагогических работников и
управленческих кадров Санкт-Петербурга»

НАСТАВНИЧЕСТВО



ЭТАП
«НАСТАВНИЧЕСТВО»
рассчитан на 9 месяцев



Обучение, мотивация
наставников и
наставляемых на
протяжении всего
проекта




6 месяцев работа
пар/танDEMов
«наставник -
наставляемый»




Цель системы
наставничества
педагогических работников
в образовательной
организации:
профессиональному росту
и самоопределению
педагогов и
самореализация и
закрепление молодых


Задачи наставничества




содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества



способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды



оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации новых педагогов



знакомить педагогов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе

РОЛИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

РОЛЬ НАСТАВНИ КА

способствовать
развитию
наставляемого,
используя свои
знания, опыт,
личный пример
и ресурсы



РОЛЬ НАСТАВЛЯЕМОГО

прилагать все
усилия для
собственного
развития по плану,
согласованному
с Наставником,
и использовать
возможности
и рекомендации,
предоставляемые
Наставником

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВ А

Виртуальное
(дистанционное)
наставничество

Наставничество
в группе

Краткосрочное или
целеполагающее
наставничество

Реверсивное
наставничество

Ситуационное
наставничество

Скоростное
консультационное
наставничество

Традиционное
наставничество («один
на один»)



ТОП 5 ОШИБОК

НАСТАВНИК ОБ

- Занимать экспертную позицию, давать задания

- Не ставить совместных целей на период взаимодействия

- Ожидать инициативы от наставляемых

- Игнорировать период знакомства



НАСТАВЛЯЕМ ОБ

- Ожидать точных рекомендаций о том, что и как делать

- Нарушать системность встреч

- Бояться показаться навязчивым наставнику

- Обещать наставнику то, о чем договорились на встрече и не сделать

- Приукрашивать ситуацию, чтобы казаться успешнее

Основные понятия

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Как утверждает теория управления, в отличие от **персонификации** персонализация представляет максимально возможный учет индивидуальных особенностей, способностей, интересов и возможностей персонала, т.е. это – опора на персону.

Синонимы: «индивидуализированный подход», «дифференцированный подход», «лично-ориентированный подход», «субъектно-ориентированный подход».

Структура системы персонифицированного сопровождения педагогов:

1. **диагностика и оценка профессиональных дефицитов** (квалификационных, компетентностных) педагогов;
2. анализ, идентификация и **осознание педагогами профессиональных дефицитов**;
3. **поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем** и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;
4. **оказание различных видов персонифицированной помощи** педагогам (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Горизонтальное обучение (система Р2Р)

Сопровождение педагогов:

- краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т.п.);
- пролонгированное (наставничество, менторинг, тьюторство, супервизия и др.).

Формы (виды?) помощи наставляемому

Беседа

Консультация

Посещение занятий

Собеседование

Инструктаж

Экскурсия

Диагностика

Постановка практических задач

Совместное выполнение служебных заданий

Контроль и оценка результатов работы

Корректировка действий

Исправление ошибок

Разработка конспектов