



2023  
ГОД  
ПЕДАГОГА  
И НАСТАВНИКА



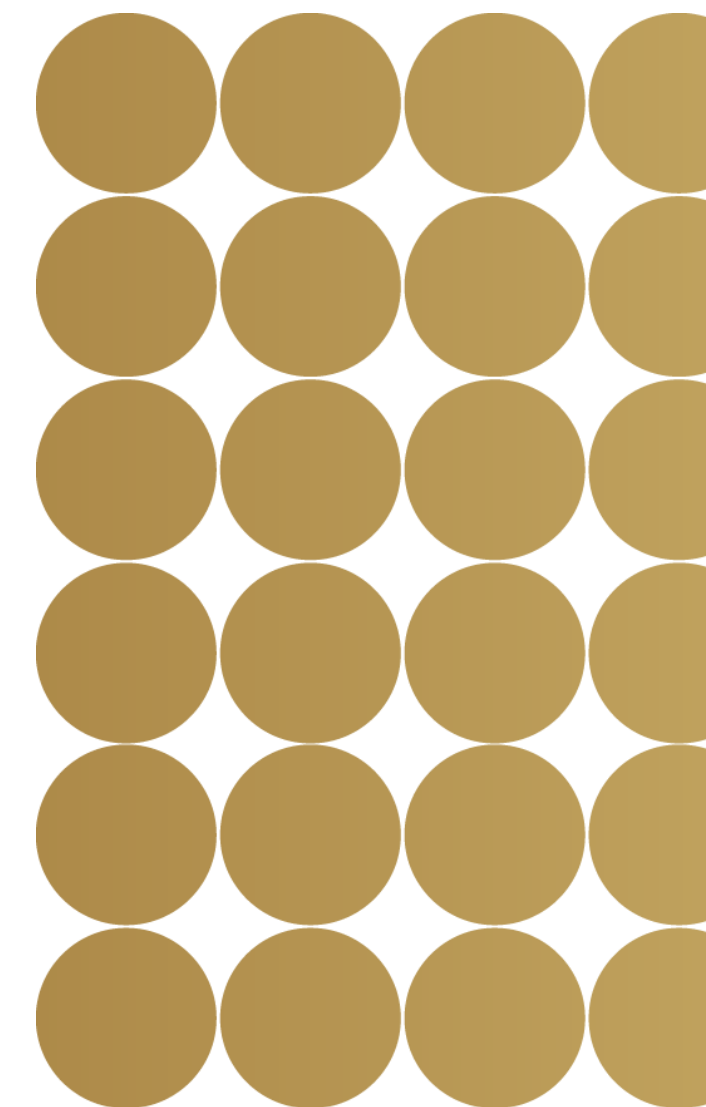
**Региональная научно - практическая конференция  
«Наставничество как технология развития педагога»  
в образовательных организациях  
муниципальных районов Омской области»**

21 июня 2023 года



## Цель

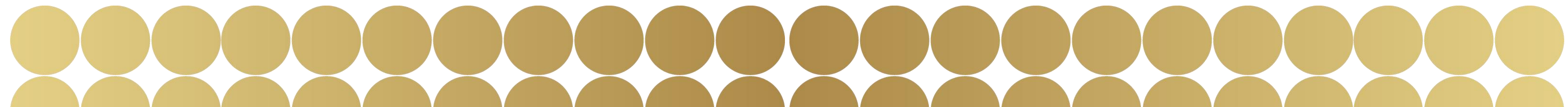
предоставить участникам возможность поделиться опытом реализации наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципальных районов Омской области.





# Выступления спикеров

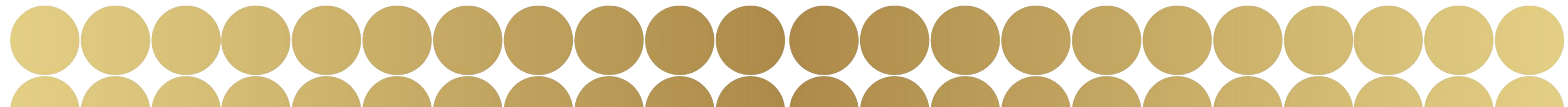
ФИО спикера (полностью)	Наименование образовательной организации	Занимаемая должность	Направление (Трек 1)	Тема выступления (презентации)
Щербинина Евгения Владимировна	МБОУ «Сибирская СОШ № 1» Омского МР Омской области	руководитель Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	Влияние наставничества на повышение качества образования (опыт, результаты)	Создание условий для профессионального становления молодых педагогов ЦОЦиГП «Точка роста»
Степанова Елена Ивановна	МБОУ "Дом детского творчества" Знаменского МР Омской области	педагог дополнительного образования	Влияние наставничества на повышение качества образования (опыт, результаты)	Наставничество как способ поддержки педагогов в дополнительном образовании (из опыта работы)
Тарабанова Ирина Викторовна	МБДОУ «Саргатский детский сад № 2» Саргатского МР Омской области	куратор проекта наставничества, старший воспитатель высшей квалификационной категории	Влияние наставничества на повышение качества образования (опыт, результаты)	Практика реализации модели наставничества «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий трудности» в дошкольной организации





# Выступления спикеров

ФИО спикера (полностью)	Наименование образовательной организации	Занимаемая должность	Направление (Трек 2)	Тема выступления (презентации)
Пушкова Инна Геннадьевна	МБОУ «Розовская СОШ имени М.А.Буделева» Омского МР Омской области	учитель биологии, химии, географии МБОУ «Розовская СОШ имени М.А.Буделева»	Значение наставничества в построении профессиональной карьеры современного педагога и молодого руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации	Путь к мастерству через наставничество





# Педагог–наставник: кто он?

*«Ищите себе  
такого наставника,  
который уже добился  
того, о чем мечтаете  
Вы.»*

*Ищите  
наставника, который  
уже стал тем, кем бы  
Вы желали видеть  
себя».*





«Общение –  
коррекция»

«Общение –  
дружеское  
расположение»

**Модели  
взаимодействия  
наставника и  
наставляемого**

«Общение –  
снятие  
психологических  
барьеров»

«Общение –  
поддержка»

Индивидуальная  
работа:  
индивидуальные  
консультации,  
практические  
занятия и другие

**Формы  
работы  
наставника с  
наставляемым**

Коллективная  
работа:  
вовлечение в  
конференции,  
конкурсы;  
открытые  
просмотры и  
другие

Групповая  
работа:  
групповое  
консультирован  
ие, дискуссии,  
деловые игры и  
другие



# ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Наставничество** следует понимать как динамический процесс развития, в котором наставник выступает в качестве технического помощника и консультанта своего подопечного.

Роль наставника заключается в том, чтобы выступать мотиватором и партнером на пути к изменению, следя за общим профессиональным развитием наставляемого.

В современном наставничестве рассматриваются различные технологии сопровождения обучения и инструменты персонального развития.



Наименование технологии	Цель применения в наставничестве	Спектр методов	Техники и инструменты реализации
<p><b>Фасилитация</b> <i>(организация, помощь, направление)</i></p>	<p><b>повышение групповой эффективности</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Конференция «Поиск»» (от 15 чел.),</li> <li>– «Открытое пространство» (от 5 чел.),</li> <li>– «Поиск будущего» (от 40 чел.),</li> <li>– «Динамическая фасилитация» (от 2 чел.),</li> <li>– «Выход за рамки» (от 20 чел.),</li> <li>– «Стратегические изменения в реальном времени» (от 10 чел.),</li> <li>– «Саммит позитивных перемен» (от 30 чел.),</li> <li>– «Мировое кафе» (от 12 человек) и другие.</li> </ul>	<p><b>Варианты организации фасилитации.</b></p> <p>1) <i>Структурированная фасилитация.</i> Наставник обсуждает с наставляемыми последовательность планируемых шагов при проведении мероприятия, заранее готовит задания, определяющие направление процесса, и затем следует разворачивающемуся процессу.</p> <p>2) <i>Самоорганизующаяся фасилитация.</i> Наставник запускает процесс работы с наставляемыми, которые далее ведут себя спонтанно, а наставник лишь следует за процессом. Наставляемые сами определяют, о чем они будут говорить, как они будут обсуждать вопросы и как взаимодействовать друг с другом (спонтанное распределение ролей).</p> <p><b>Техники:</b> мозговой штурм, анализ Парето, мысленные карты и другие.</p> <p><b>Инструменты:</b> 9-, 7-, 5-шаговые модели решения проблемы, составление карты процесса и другие.</p> <p><b>Роль наставника:</b> управляя работой группы наставляемых, определяет цель, которую необходимо достичь, разрабатывает дизайн предстоящего мероприятия, управляет информационными потоками, генерированием идей, их развитием и оценкой, индивидуальными и групповыми эмоциями, процессом принятия решений и групповой атмосферой.</p>

Наименование технологии	Цель применения в наставничестве	Спектр методов	Техники и инструменты реализации
<p><b>Модерация</b></p> <p><i>(управление, регулирование)</i></p>	<p>организация взаимодействия и обсуждения проблемы, которая дает возможность участникам принять общие решения как свои собственные</p>	<p>– «Карточный опрос»,</p> <p>– «Корни дерева»,</p> <p>– Вспышка» («Метод вызова»),</p> <p>– «Горячий стул»,</p> <p>– «Многопозиционный опрос»,</p> <p>– «Поле координат» и другие.</p>	<p><b>Техника реализации.</b></p> <p>Этапы модерации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Инициация (начало занятия, знакомство).</li> <li>2. Вхождение или погружение в тему (сообщение целей занятия).</li> <li>3. Формирование ожиданий участников (планирование эффектов занятия).</li> <li>4. Интерактивная лекция (передача информации – если необходимо).</li> <li>5. Проработка содержания темы (групповая работа участников).</li> <li>6. Подведение итогов (рефлексия, оценка занятия).</li> </ol> <p>Модерация включает также эмоциональные разрядки (разминки).</p> <p><b>Инструменты:</b> заполнение рабочих карточек на заданную тему каждым участником, сортировка, подбор подобных ответов, группировка карточек, обсуждение и оценка высказанных идей; предписание, протоколирование, систематизация ожиданий, настроений.</p> <p><b>Роль наставника:</b> наставник не участвует в процессе принятия решений, решения принимаются в большей степени наставляемыми. Наставник ставит вопросы и предлагает на них ответить. Используются развивающие вопросы: «Как ты думаешь, что следует сделать, чтобы...?», «Как ты считаешь, в чем состоит преимущество...?», и т.п. Наставляемый сам находит ответы на вопросы, а его решение становится более осознанным. Наставник осуществляет поддержку процесса принятия решения.</p>

Наименование технологии	Цель применения в наставничестве	Спектр методов	Техники и инструменты реализации
<p><b>Супервизия</b></p> <p><i>(анализ, консультация)</i></p>	<p><b>осознание, понимание и анализ собственных профессиональных действий и своего профессионального поведения наставляемым в ходе его работы в процессе консультирования более опытным, специально подготовленным коллегой на протяжении определенного отрезка времени</b></p>	<p>– наблюдение,</p> <p>– совместное обсуждение,</p> <p>– консультирование,</p> <p>– оценка</p>	<p><b>Техника реализации.</b></p> <p>1 фаза: <i>доклад наставляемого и формулирование им заказа</i> – до 30 мин, затем групповое обсуждение при молчании докладчика до 15 мин: участники группы задают вопросы, направленные на прояснение информации о наставляемом;</p> <p>2 фаза: <i>обмен чувствами</i> по поводу наставляемого, установления безопасной атмосферы в группе, что способствует <i>осознанию</i> супервизируемым <i>"слепых пятен"</i> в своей работе. Продолжительность до 15 мин;</p> <p>3 фаза: <i>концептуализация</i>. Участники группы говорят о своей концепции причин проблем наставляемого, последующей работы. Мнения не опровергаются и не осуждаются наставником и другими членами группы, дискуссии на этой фазе нецелесообразны. Продолжительность фазы до 45 мин;</p> <p>4 фаза: <i>обобщение наставника</i>. Он анализирует и в краткой форме обобщает качество работы наставляемого, предлагая собственную концепцию тактики работы с наставляемым в качестве одного из возможных вариантов, продолжительность до 15 мин.</p> <p><b>Инструменты:</b> б-фокусная модель, моделирование, ролевая игра, контрперенос и другие.</p> <p><b>Роль наставника:</b> занимается оцениванием промежуточных и итоговых результатов продвижения наставляемого в процессе решения им профессиональных задач.</p>

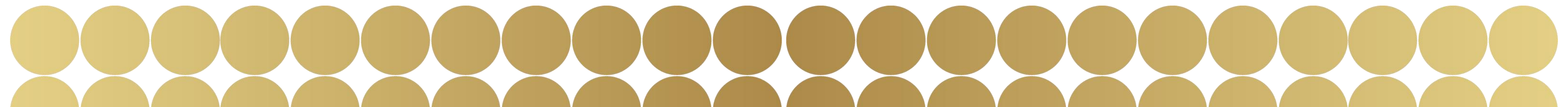
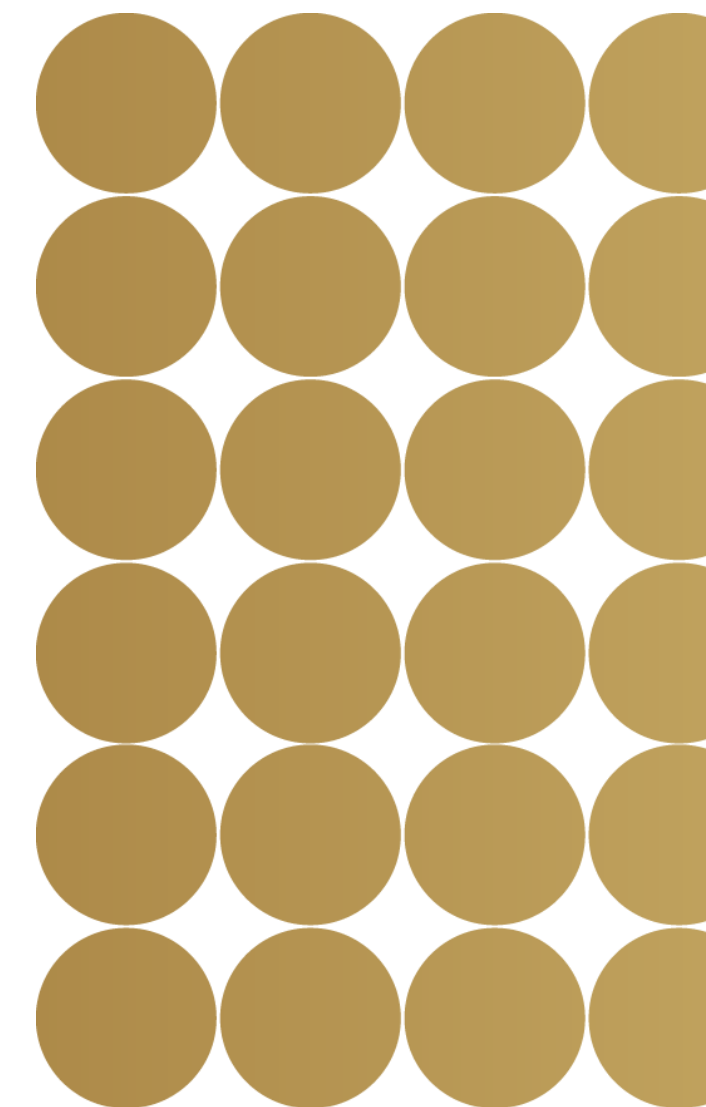
Наименование технологии	Цель применения в наставничестве	Спектр методов	Техники и инструменты реализации
<p><b>Коучинг</b></p> <p><i>(обучение, тренировка)</i></p>	<p>создание условий для формирования личности наставляемого как субъекта профессиональной деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей, актуализация внутренних ресурсов в достижении планируемого результата</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– присоединение,</li> <li>– глубинное слушание,</li> <li>– интонирование,</li> <li>– визуализация,</li> <li>– рефлексия удовлетворенности</li> </ul>	<p><b>Техники:</b></p> <p><i>Базовые техники</i> – вопросы наставника–коуча (закрытые, открытые, альтернативные, вопросы–парафраз и другие), шкалирование, например</p>   <p>«что, если?», колесо знаний, работа по логическим уровням, техника стратегии Уолта Диснея и другие.</p> <p><b>Инструменты:</b> тренинговые упражнения, обучающие новым способам мышления и поведения, которые могут быть успешны только в процессе взаимодействия с наставляемым, «теплое принятие», диалогическая позиция.</p> <p><b>Роль наставника:</b> создает доверительные отношения, побуждает наставляемого к анализу, поиску решения, никогда не дает советов и рекомендаций, лишь задает вопросы.</p>

Наименование технологии	Цель применения в наставничестве	Спектр методов	Техники и инструменты реализации
<p><b>Тьюторство</b></p> <p><i>(включение, сопровождение, поддержка)</i></p>	<p><b>сопровождение индивидуального маршрута образования и развитие педагога в системе повышения квалификации</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– кейс– обучение,</li> <li>– проектный метод,</li> <li>– портфолио,</li> <li>– психодиагностика,</li> <li>– дебаты,</li> <li>– профессиональные пробы</li> </ul>	<p><b>Техника реализации.</b></p> <p>1 действие – <i>знакомство</i>: диагностика и целеполагание;</p> <p>2 действие – <i>размораживание или проблематизация</i>: мотивация;</p> <p>3 действие – <i>организация изучения концепции</i> (курса, этапа и пр.): организация деятельности;</p> <p>4 действие – <i>организация практической работы</i>: коррекция;</p> <p>5 действие – <i>организация обратной связи и рефлексия</i>: контроль.</p> <p><b>Инструменты:</b> изучение данных о наставляемом, диагностика выявления профессиональных затруднений молодого специалиста, выяснение исходных ожиданий наставляемого, формирование установок на продуктивную самостоятельную деятельность, детализированное планирование достижения цели с наставляемым (4–х ступенчатая модель развития специалиста: что должен знать, что должен уметь, чем должен владеть, кем должен быть), формирование стратегии, тактики деятельности, консультация, семинар, образовательное событие; наблюдение и оценка достижений.</p> <p><b>Роль наставника:</b> определяет цели и задачи совместной работы, оказывает психологическую поддержку, вовлекает в совместное целеполагание на обучение; включает в активную работу, создает мотивацию; координирует взаимодействие; обучает, организует дискуссии; контролирует динамику изменений, организует рефлекссию достижений.</p>



# Современные подходы к реализации наставничества педагогических работников

1. Флеш–наставничество
2. Реверсивное наставничество
3. Ситуационное наставничество
4. Интерактивные технологии (педагогические игры)
5. Другие категории педагогических работников (кроме молодых специалистов)



№ п/п	Вид наставничества	Особенность	Преимущества
1.	Традиционная модель наставничества или наставничество «один на один»	В традиционном наставничестве наставник более опытный педагог работает с молодым педагогом для его профессионального роста.	В центре профессиональное развитие молодого педагога. Наставник передает знания, свой педагогический опыт, оказывает методическую помощь, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Педагог– наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Молодой педагог быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции.
2.	Партнерское наставничество: ситуационное ("равный – равному")	Наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым не обладает партнер.	Педагог–наставник помогает партнеру в улучшении качества выполнения работы, методики преподавания, взаимодействия с детьми и др. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, консультирует, обучает, организует обратную связь, мотивирует подопечного к практическим действиям. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.
3.	Групповое наставничество	Связь более опытных педагогов с группой подопечных ("Круги наставничества").	Команда одного образовательного учреждения выступает в роли наставника для другого учреждения или группы учреждений. Группа наставников позволяет решить проблемы, преодолеть методические затруднения, профессиональные проблемы в разных формах взаимодействия. В рамках коротких встреч происходит обмен опытом, передача знаний и умений из "рук в руки", даются рекомендации для решения педагогических проблем.
4.	Краткосрочное или целеполагающее наставничество	Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.	Подготовка участников к различным педагогическим конкурсам, консультирование претендентов на получение премий регионального и федерального уровней и др.
5.	Скоростное наставничество	Скоростное наставничество обеспечивает место встречи для участников , чтобы помочь построить отношения равного наставничества.	Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.
6.	Флэш–наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения, коммуникацию.	Наставник – педагог помогает подопечным учиться, с интернет ресурсами, электронными средствами. Flash–наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы.
7.	Виртуальное наставничество	Обучение, советы и методические рекомендации педагогом наставником предоставляются в режиме онлайн.	Наставник работает с использованием ИКТ. Наставничество может осуществляться несколькими наставниками.
8.	Реверсивное наставничество	Высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Мастер–классы молодых специалистов по передаче опыта работы с современными образовательными ресурсами.
9.	Саморегулируемое наставничество	Основное отличие данной модели в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.	Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.





# Игровые технологии в наставничестве педагогических работников

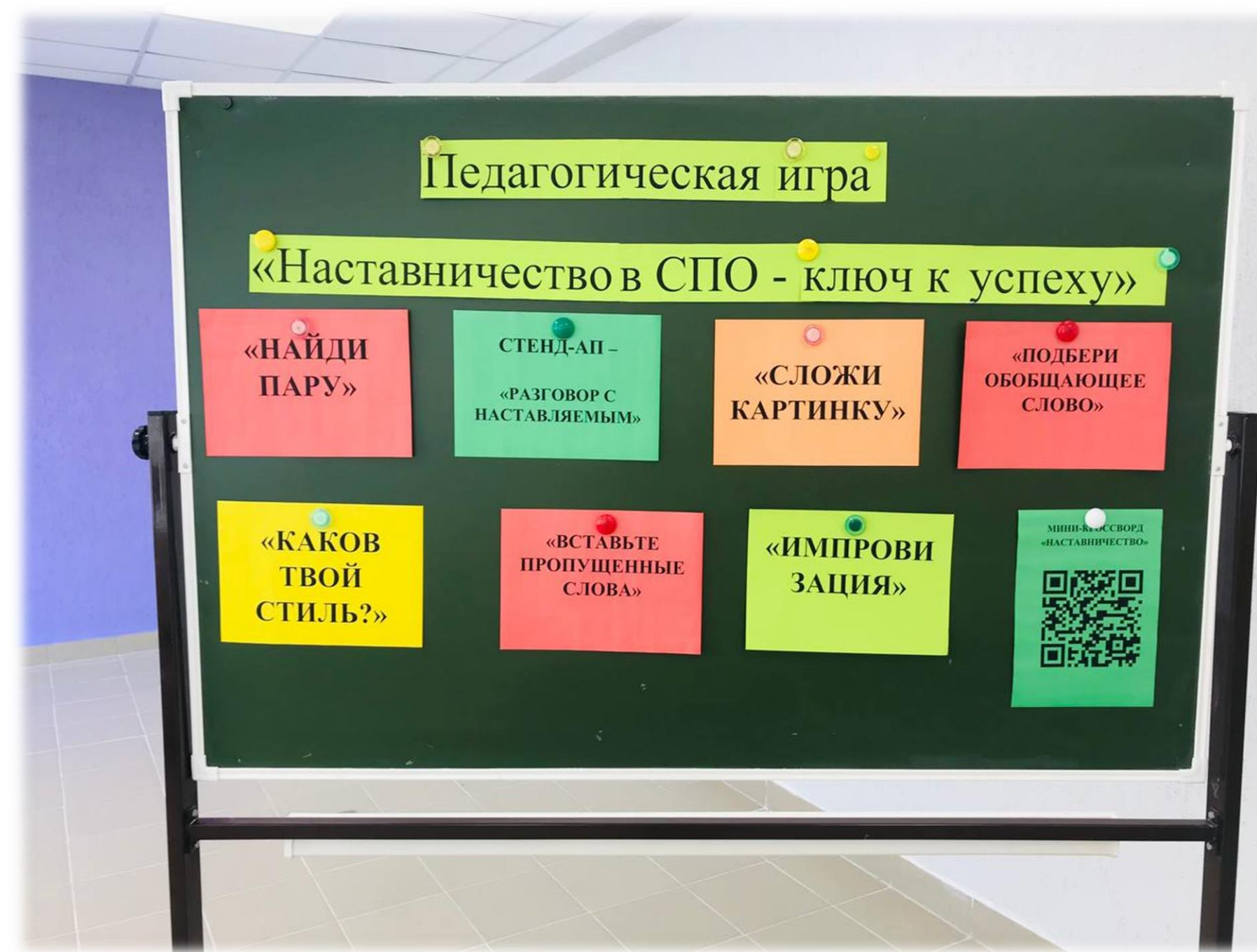
Интерактивные формы обучения содержат в себе большой развивающий потенциал.

Игровые интерактивные методы обучения включают в себя дидактические и творческие игры, в том числе деловые и ролевые, организационно–деятельностные игры.



## Виды игр в реализации наставничества педагогических работников:

- 1) Педагогические игры на конкурсной основе;
- 2) Педагогические игры дидактические;
- 3) Педагогические игры с применением информационно–коммуникационных технологий.





# Категории педагогических работников (потенциальных наставляемых) в образовательной организации



**молодые/начинающие** педагоги



педагоги, приступившие к работе  
после **длительного перерыва**



педагоги, желающие овладеть  
современными **IT-программами,**  
**цифровыми навыками, ИКТ-**  
**компетенциями** и т.д.



педагоги, желающие **повысить** свой  
**профессиональный уровень** в  
определенном направлении  
педагогической деятельности



педагоги, находящиеся в **состоянии**  
**профессионального, эмоционального**  
**выгорания**



педагоги, **испытывающие** другие  
**профессиональные затруднения** и  
осознающие потребность в наставнике



педагоги, находящиеся в **процессе**  
**адаптации на новом месте работы**



**стажеры/студенты,** заключившие  
договор с обязательством последующего  
принятия на работу и/или проходящие  
стажировку/практику в образовательной  
организации

# Реестр программ наставничества педагогических работников

№ п/п	Целевая аудитория	Наименование программы	Направление	Форма	Ролевая модель
1.	педагоги – молодые специалисты с опытом работы от 0 до 3-х лет; неопытные предметники	«Время работать вместе»	психолого–педагогическое сопровождение	педагог – педагог	«активный профессионал – последователь»
2.	педагог, испытывающий профессиональные затруднения	«Эффективный педагог – успешный студент»	компетентностно – ориентированное наставничество	педагог – педагог	«активный профессионал – равнодушный потребитель»
3.	педагогические работники, испытывающие затруднения в профессиональной самореализации в условиях неопределенности, изменчивости	«Развиваемся вместе»	психолого–педагогическое сопровождение деятельности педагогических работников	педагог – педагог	«педагог–новатор – консервативный педагог»
4.	педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	«Адаптация на все 100»	компетентностно – ориентированное наставничество	педагог – педагог	«опытный педагог – молодой специалист»
5.	педагоги, приступивших к работе после длительного перерыва	«Снова в строю»	психолого–педагогическое сопровождение, компетентностно– ориентированное наставничество	педагог – педагог	лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения
6.	педагогические работники, испытывающие затруднения в выстраивании коммуникации	«Лидерство в коммуникации»	психолого–педагогическое сопровождение деятельности педагогических работников	педагог – педагог	«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»



# Благодарим за участие

## В роли спикера

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

**СЕРТИФИКАТ**

подтверждает, что

**Степанова Елена Ивановна,**  
педагог дополнительного образования муниципального бюджетного образовательного учреждения «Дом детского творчества» Знаменского муниципального района Омской области,

приняла участие в качестве спикера в региональной научно-практической конференции «Наставничество как технология развития педагога»

Директор БПОУ «ОПК №1» Н.И. Горшков

21 июня 2023 года

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

**СЕРТИФИКАТ**

подтверждает, что

**Щербинина Евгения Владимировна,**  
руководитель Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сибирская средняя общеобразовательная школа №1 Омского муниципального района Омской области»,

приняла участие в качестве спикера в региональной научно-практической конференции «Наставничество как технология развития педагога»

Директор БПОУ «ОПК №1» Н.И. Горшков

21 июня 2023 года

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

**СЕРТИФИКАТ**

подтверждает, что

**Пушкова Инна Геннадьевна,**  
учитель муниципального бюджетного образовательного учреждения «Розовская средняя общеобразовательная школа имени М.А.Буделева Омского муниципального района Омской области,

приняла участие в качестве спикера в региональной научно-практической конференции «Наставничество как технология развития педагога»

Директор БПОУ «ОПК №1» Н.И. Горшков

21 июня 2023 года

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

**СЕРТИФИКАТ**

подтверждает, что

**Тарабанова Ирина Викторовна,**  
старший воспитатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Саргатский детский сад №2» Саргатского муниципального района Омской области,

приняла участие в качестве спикера в региональной научно-практической конференции «Наставничество как технология развития педагога»

Директор БПОУ «ОПК №1» Н.И. Горшков

21 июня 2023 года



# Благодарим участников





# Обратная связь

Анкета участника мероприятия



<https://forms.gle/aAK98qVTKwmZ7e8WA>

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**