



## ПОРТФЕЛЬ НАСТАВНИКА

Наименование образовательной  
организации \_\_\_\_\_

ФИО \_\_\_\_\_

Руководитель

ОО \_\_\_\_\_

Дата

выдачи \_\_\_\_\_

## Содержание:

Руководящие принципы и кодекс поведения  
наставника.....стр.2

Примерная форма письменного заявления кандидата в  
наставники.....стр.2

Образец протокола рассмотрения кандидатуры в  
наставники.....стр.3

Образец анкеты наставника.....стр.4

Дневник наставника.....стр.5

Коучинг и менторинг в работе наставника...стр. 6-10

## **Руководящие принципы и кодекс поведения наставника**

*Пожалуйста, внимательно прочитайте следующие правила и руководствуйтесь ими на протяжении всего периода наставнической деятельности*

- ❖ Будьте приветливы
- ❖ Слушайте своего наставляемого
- ❖ Принимая решение, не торопитесь, обдумайте хорошо его последствия
- ❖ Будьте внимательны
- ❖ Старайтесь взаимодействовать с наставляемым конструктивно, продуктивно и разумно
- ❖ Не торопитесь давать оценки поступкам и действиям наставляемого, постарайтесь понять их.
- ❖ Не берите на себя ответственность за поступки и действия наставляемого, разделите с его родителями (опекунами), с куратором, со специалистами
- ❖ Будьте позитивны

## **Примерная форма письменного заявления кандидата в наставники**

Куратору программы наставничества в образовательной организации

\_\_\_\_\_

ФИО наставника \_\_\_\_\_

проживающего по адресу: \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу принять меня в программу в качестве наставника.

С порядком приёма и деятельностью наставников ознакомлен (а) и согласен (а). Обязуюсь чётко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись)

Данные паспорта: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_

Педагогический менторинг : педагог – педагог  
Старший методист ХК ИРО Татьяна Веденькова

\_\_\_\_\_

Контактные телефоны: дом.тел.: \_\_\_\_\_

Моб.тел.: \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Заявление принято к рассмотрению «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Куратор программы \_\_\_\_\_ ФИО  
\_\_\_\_\_ подпись

### Образец протокола рассмотрения кандидатуры в наставники

Имя: \_\_\_\_\_

Задача	Дата
Подал анкету	
Прошёл собеседование	
Прошёл психологическое тестирование	
*Предоставлены рекомендации	
*Прошёл курс обучения	

\*факультативно

#### Статус

Принят	Дата
Извещён	
Прикреплён к наставляемому	

Не принят	Дата
Отправлено письмо - отказ	

Куратор \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ подпись

Дата: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

\*Имя руководителя \_\_\_\_\_

\*Телефон \_\_\_\_\_

### Образец анкеты наставника

#### 1. Личные данные

Имя: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Номер паспорта: \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Дом. тел. \_\_\_\_\_ раб. \_\_\_\_\_

Номер паспорта: \_\_\_\_\_

Дата рождения: \_\_\_\_\_

#### 2. Трудовой стаж:

Пожалуйста, представьте информацию о занятости за прошедшие \_\_\_\_\_ лет,

начиная с последнего места работы. Если вам потребуется больше места, используйте дополнительный лист.

Работодатель: \_\_\_\_\_

### Дневник наставника

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	подпись		
			Наставник-		

## НАСТОЯЩИЙ НАСТАВНИК?

Ваше мнение

1. Профессионал, имеющий значительный опыт
2. Умеющий слушать, быть терпимым и доходчиво объяснять



- **Коучинг** – решение конкретных целей. Личных, профессиональных. Достижение результата. Раскрытие потенциала.
- **Наставничество** – передача «готовых» решений. «Делай как я»
- **Менторинг** – ориентация на профессиональный и личностный рост. Поддержка.

## Виды наставничества

- Коучинг направлен на активизацию процессов самообучения и развития
- Наставничество делает акцент на практическую часть
- Баддинг (от англ. Buddy, друг)- разновидность наставничества нацелена на поддержку вновь принятого сотрудника
- Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности

Коуч, ментор, наставник – не одно и то же

- КОУЧ – НЕСКОЛЬКО ОТЛИЧНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ВАШИХ ОТВЕТОВ
- НАСТАВНИК – ОТЛИЧНЫЕ ОТВЕТЫ НА ВАШИ ВОПРОСЫ

## МЕНТОР

«Если вы не видите, куда идёте, спросите кого – то, кто там был раньше»

## МЕНТОРИНГ В ПЕДАГОГИКЕ

- Более опытный педагог (ментор) делится имеющимися знаниями со своими подопечными на протяжении определённого времени с целью помочь им более эффективно выполнять свою работу.

- Ментор может использовать разные методики (коучинг, консалтинг, обсуждения и т.п.)

#### Коуч – наставничество

- Устойчивое сотрудничество, которое поддерживает ориентацию на достижение реальных результатов своей личной и профессиональной жизни. Посредством процесса коучинга педагоги расширяют свои знания, повышают свой КПД и совершенствуют качество жизни

#### Отличие от консультирования

- Коуч – наставничество является активной формой обучения, обращённой на личную поддержку профессиональной деятельности.

#### Позиция наставника - коуча

- Коуч поддерживает педагога в усвоении навыков, необходимых для максимальной реализации своей личности в профессии.
- эмпатичный и поддерживающий
- быстро устанавливающий контакт и доверительные отношения,
- тактичный и корректный,
- умеющий задавать уточняющие и проясняющие (сильные) вопросы,

- внимательный, вдохновляющий и мотивирующий на достижения
- позитивный
- обеспечивающий эффективную обратную связь
- терпеливый, ориентирующийся на результат
- объективный, ответственный
- обладающий навыком планирования и постановки целей, интуитивный,
- демонстрирующий коммуникативную компетентность.

#### Ключевая идея коуч-наставничества

- Охватывает основы, базирующиеся на психологических принципах и моделях, содействует пониманию и осмыслению человеком его возможностей, которые возможно реализовать в профессиональной сфере своей деятельности
- Коучинг – зона без советов
- Актуален вопрос : «Что ты будешь делать в той или иной ситуации?»

#### Основная задача и критерии эффективности

- Найти ресурс
- Применить его
- Развить

Педагогический менторинг : педагог – педагог  
Старший методист ХК ИРО Татьяна Веденькова

- Достижение цели, поставленной педагогом и его субъективное удовлетворение

## РаБОТАЙ СОЗИДАТЕЛЬНО!

Опыт указывает, что коуч — наставничество принадлежит к тем результативным инструментам, которые содействуют расширению круга созидательно работающих педагогов

### Основные шаги работы ментора

- Анализ и оценка перспективы развития менти
- Помощь в постановке целей и разработке путей их достижения
- Демонстрация своего примера в реализации задач
- Психологическая поддержка
- Оснащение подопечного «полезными» контактами
- Практические задания
- Контроль, оценка и рекомендации для дальнейшей деятельности

### 4 основных этапа менторства

- 1 ПОДГОТОВКА
- 2 ОБСУЖДЕНИЕ
- 3 УПОЛНОМОЧИВАНИЕ
- 4 ЗАВЕРШЕНИЕ

Фасилитация как синоним наставничества. Разбираемся в

инновационном способе обучения  
основные принципы фасилитации — самостоятельность, позитивность и открытость в общении.

Оно работает при соблюдении трех условий:

- Заинтересованность учащихся в знании;
- Соответствие слов и поведения наставника жестам и мимике;
- Сохранение психологического комфорта и безопасности подопечных.

По исследованиям психологов, жесты, интонации и мимика занимают 60-80% всего общения. Поэтому наставник должен учитывать то, как он общается с подопечными — как звучит его речь, как он жестикулирует: первую очередь ученики неосознанно обращают внимание именно на невербальные знаки.

Смысловая часть общения с учащимися строится на «сильных вопросах». Однако «сильный» не подразумевает жесткую позицию фасилитатора. Напротив, ему следует избегать вопросов, навязывающих чужое мнение или ставящих ученика в тупик. Успешной фасилитации способствуют только открытые и

Педагогический менторинг : педагог – педагог  
Старший методист ХК ИРО Татьяна Веденькова

понятные для подопечного вопросы, подходящие к конкретному моменту обучения. Они позволят определить цель, к которой стремится подопечный и близость к ее достижению.