

Эффективное наставничество: путь от поддержки к самостоятельности

*Мушкадинова Е.Ю.,
руководитель ММО учителей иностранного языка
Хиславичского муниципального округа*



Приход молодого учителя — это и возможность, и риск



Первый год в профессии — самый уязвимый

И от качества этого старта зависит: **останется ли человек в профессии** или **пополнит статистику текучести кадров.**

Специфика эффективного наставничества в преподавании иностранных языков

Коммуникация, деятельностный подход



Эффективное наставничество – это

технология интенсивного **развития личности**, формирования **навыков, компетенций, ценностей** через **взаимобогащающее общение**, основанное на **доверии и партнёрстве**



ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

1. **Гиперопека** (не даёт самостоятельности).
2. **Отсутствие обратной связи.**
3. **Неясные ожидания и цели.**
4. **Игнорирование индивидуальных особенностей** подопечного.



Паритетное
наставничество

Ключевые принципы эффективного наставничества

Индивидуальный подход +
Честная и регулярная
обратная связь

Делегирование с
постепенным усложнением
задач

**«Не рядом, а
вместе»**

Поддержка инициативы и
постоятельных решений

Фокус на развитии hard and
soft skills: ответственности,
коммуникации,
критического мышления



Эффективное наставничество в преподавании иностранных языков



Молодой педагог

Не ученик, которого нужно обучать — а младший партнёр, которому нужна точка опоры



Паритетное наставничество - это современный подход к адаптации и профессиональному развитию сотрудников, при котором взаимодействие между наставником и новичком строится на принципах равенства, партнёрства и взаимного обмена опытом.

Путь от поддержки — к самостоятельности:

4 этапа паритетного наставничества



1.
Поддержка



2.
Развитие



3.
Автономия



4.
Партнёрство

Этап 1: Адаптация (Поддержка)

Практика реализации

1. Мастер класс от новичка
2. Методический буст
3. Совместное решение кейсов
4. Взаимное посещение уроков с анализом по схеме «Наблюдатель — Коуч»



Метод «Мозаика компетенций»

1. Наставник (опытный педагог) является экспертом в методике преподавания, знании школьной системы, управлении классом и ведении документации.
2. Наставляемый (молодой специалист) является экспертом в цифровых технологиях, новых образовательных трендах, психологии поколения Z и, в самом предмете

Этап 2: Обучение (Развитие)

- 1. Передача «жёстких» навыков (Hard Skills)** Опытный педагог делится фундаментальными методическими знаниями: технологии разработки уроков по ФГОС, эффективные приёмы объяснения сложного материала, методы контроля знаний, работа с документацией.
- 2. Обмен «гибкими» навыками (Soft Skills) и новыми технологиями** Здесь часто происходит «реверсивное наставничество». Молодой специалист делится актуальными компетенциями.
- 3. Формирование аналитического мышления**
Главная цель — научить подопечного не просто выполнять действия, а понимать их логику.
Происходит погружение в методики (коммуникативная, деятельностный подход)

Практика реализации

- 1. Мастер класс по обмену**
- 2. Совместное проектирование и рефлексия**
- 3. Совместное решение кейсов**



Этап 3: Делегирование (Автономия)

Стратегия	Описание
Делегирование комплексных задач	Передача подопечному задач с меньшей детализацией инструкций, требующих самостоятельного подхода
Переход к направляющим вопросам	Вместо прямых ответов — вопросы, которые помогают подопечному самому найти решение
Стимулирование инициативы	Поощрение самостоятельных идей, предложений и новых подходов к решению задач
Анализ ошибок	Совместный разбор ошибок с акцентом на извлечении уроков, а не на критике
Постепенное расширение автономии	Поэтапное увеличение самостоятельности по мере роста компетенций подопечного

1. Уверенность в своих силах.
2. Навыки самостоятельного принятия решений.
3. Профессиональное взросление и подготовка к полной автономии.
4. Основа для дальнейшего профессионального партнёрства между наставником и подопечным.



Этап 4: Самостоятельность (Партнёрство)

Характеристика	Проявления в работе
Совместные проекты	Реализация задач на равных, обмен ролями в зависимости от экспертизы
Профессиональный диалог	Обсуждение сложных вопросов, совместное принятие решений
Взаимная поддержка	Оказание помощи друг другу, обмен опытом и знаниями
Обратная связь	Открытое обсуждение успехов и зон роста обеих сторон
Развитие лидерских качеств	Подопечный начинает выступать в роли наставника для других

1. **Учитель становится полноправным профессионалом.**
2. **Он сам выбирает методики, создаёт авторские продукты и может сам стать наставником для других.**
3. **Взаимодействие с бывшим наставником переходит в формат профессионального партнёрства и обмена опытом.**



ИОМ в паритетном наставничестве – навигатор роста

Раздел	Содержание
Персональные данные	ФИО, место работы, должность, квалификация, стаж
Диагностика	Результаты анкетирования, собеседования, тестирования, выявленные затруднения
Цели и задачи	Личностно-значимые цели профессионального роста, конкретные задачи на период
План мероприятий	Перечень форм работы: консультации, мастер-классы, посещение уроков, участие в конкурсах и др.

!!! Совместно наставником и подопечным, учитывая индивидуальные особенности, запросы и профессиональные потребности последнего



ИОМ в паритетном наставничестве – навигатор роста

Раздел	Содержание
Сроки реализации	Календарный план с указанием дат и этапов выполнения
Формы взаимодействия	Анкетирование, беседы, деловые игры, семинары, методические консультации, совместные проекты
Критерии результативности	Показатели, по которым будет оцениваться успешность реализации ИОМ (Чек-лист)
Рефлексия и коррекция	Промежуточные и итоговые обсуждения, корректировка маршрута при необходимости

!!! Совместно наставником и подопечным, учитывая индивидуальные особенности, запросы и профессиональные потребности последнего



Основные формы работы в рамках ИОМ

- **Анкетирование и самодиагностика** — выявление профессиональных дефицитов и запросов.
- **Беседы и собеседования** — обсуждение целей, трудностей, планов развития.
- **Посещение и анализ занятий** — совместный разбор педагогической практики.
- **Мастер-классы и семинары** — освоение новых методик и технологий.
- **Участие в конкурсах, олимпиадах, творческих группах** — развитие профессиональных компетенций.
- **Методические консультации** — индивидуальная поддержка по вопросам теории и практики.
- **Рефлексивные сессии** — обсуждение достигнутых результатов и корректировка маршрута.

Важный аспект - Психологическая совместимость

Показатели, по которым будет оцениваться успешность реализации ИОМ (Чек-лист)



ЧЕК-ЛИСТ ✓

КАК ПРОВЕРИТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ «САМОРАЗВИТИЕ»:

Вы постоянно:	Да	Нет
отслеживаете изменения и инновации в профессиональной области	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
оцениваете и называете свои сильные стороны и зоны роста	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ставите перед собой конкретные цели, чтобы приобрести новые знания, умения и навыки, при этом учитываете стратегию и текущие задачи вашего учреждения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
получаете обратную связь по результатам своей работы и деятельности учреждения, используете эту информацию, чтобы улучшить свой профессиональный уровень	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
исследуете условия рынка: коллег, конкурентов, партнеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
приобретаете новые знания и навыки в смежных областях	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
предприимчивы: конкретные практические шаги по саморазвитию — читаете литературу, посещаете семинары и конференции и т. д.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Преимущества использования чек-листа

- Чётко структурирует процесс адаптации и профессионального роста.
- Позволяет молодому специалисту видеть свой прогресс.
- Упрощает взаимодействие с наставником: обе стороны понимают, что уже сделано, а что требует внимания.
- Способствует формированию самостоятельности и ответственности.
- Может быть персонализирован под индивидуальные цели и задачи специалиста.

Показатели, по которым будет оцениваться успешность реализации ИОМ (Чек-лист)



ЧЕК-ЛИСТ ✓

КАК ПРОВЕРИТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ «САМОРАЗВИТИЕ»

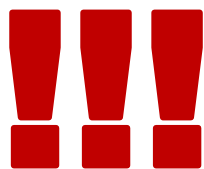
Вы постоянно:

	Да	Нет
отслеживаете изменения и инновации в профессиональной области	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
оцениваете и называете свои сильные стороны и зоны роста	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ставите перед собой конкретные цели, чтобы приобрести новые знания, умения и навыки, при этом учитываете стратегию и текущие задачи вашего учреждения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
получаете обратную связь по результатам своей работы и деятельности учреждения, используете эту информацию, чтобы улучшить свой профессиональный уровень	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
исследуете условия рынка: коллег, конкурентов, партнеров	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
приобретаете новые знания и навыки в смежных областях	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
предприимчиво находите конкретные практические шаги по саморазвитию — читаете литературу, посещаете семинары и конференции и т. д.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Рекомендации по использованию

- Чек-лист заполняется совместно молодым специалистом и наставником.
- Задачи могут добавляться или корректироваться по итогам промежуточных обсуждений.
- Важно не только отмечать выполнение, но и фиксировать результаты, трудности и успехи для дальнейшей рефлексии.
- наставничества

Три кита эффективного наставничества



Спасибо за внимание