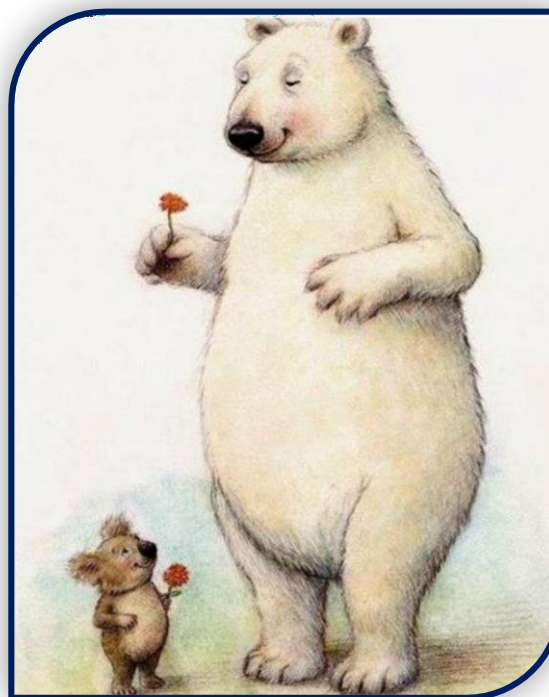


Эффективные инструменты наставничества

**«Единственный
разумный способ
обучать людей –
это подавать
им пример»**

Альберт Эйнштейн



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ»

Трансформация в сфере образования

**к 2024 году
не менее 70%**

обучающихся и педагогических работников
общеобразовательных организаций должны быть вовлечены
в различные формы наставничества и сопровождения

Активация Windows



“

«Основа наставничества – это доверительное и взаимообогащающее общение, в этом принципиальное отличие новой модели. Наставничество становится той технологией, которая позволяет передавать опыт, знания, формировать компетенции и ценности быстрее, чем другие способы. В итоге это поможет системе образования раскрыть потенциал каждого», - рассказала руководитель «МЕНТОРИ» Ирина Пронькина.

МЕНТОРИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ
РЕСУРСНЫЙ
ЦЕНТР
НАСТАВНИЧЕСТВА

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Методология (целевая модель) наставничества

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик

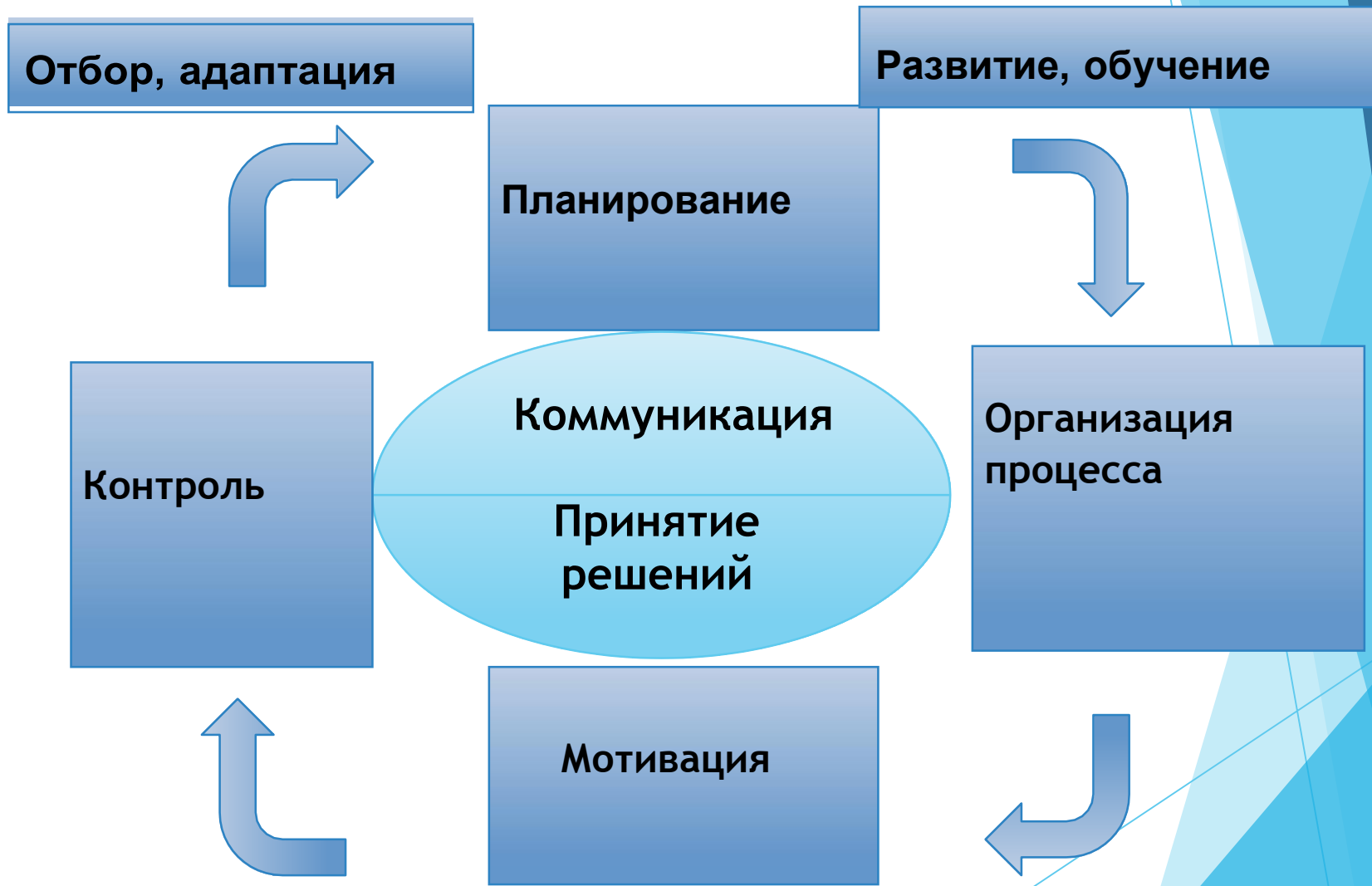


Работодатель-
ученик



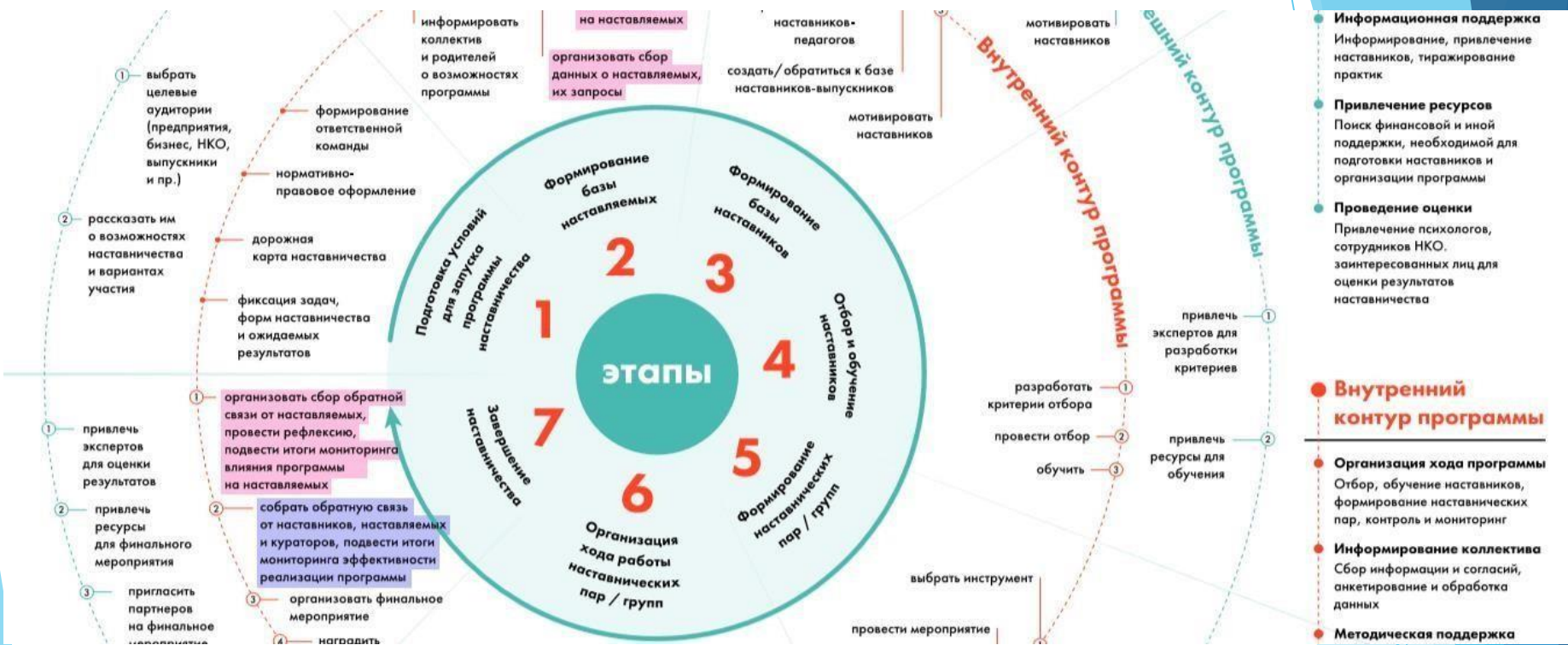
Работодатель-
студент

Цикл наставничества



Почему один руководитель справляется с задачей более эффективно, чем другой?

Целевая модель



Наставничество -

это процесс передачи знаний, навыков, опыта и элементов корпоративной культуры от наставника подопечному с целью развития последнего.

Передача знаний, навыков и опыта осуществляется с помощью различных инструментов, которые используются наставником в зависимости от целей развития подопечного.

Вопросы о целях взаимоотношений наставника и наставляемого



- ▶ Какова цель нашей встречи и твои ожидания?
- ▶ Что конкретно ты хочешь достичь?
- ▶ Как ты узнаешь, что достиг желаемого? По каким критериям, признакам можно убедиться в этом?
- ▶ Сколько времени может понадобиться для достижения цели?
- ▶ Насколько ты можешь контролировать процесс достижения цели?



Тренинг « Я наставник»

Выберите свою эмблему

дайте краткое пояснение своего выбора



ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Я
расскажу –
ты
послушай»

«Я покажу
– ты
попробуй»

«Сделаем
вместе»

«Сделай
сам – я
подскажу»

«Сделай
сам и
расскажи,
что
сделал»

Тренинг «Я наставник»

Итоги



ТЕОРИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ

БЕССОЗНАТЕЛЬНАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я не знаю о том,
что я не знаю»

Неизвестно, что я что-то не знаю или не умею делать. Возможно, я не испытываю потребности в приобретении этого знания или умения, поэтому еще не осознал дефицит собственной компетентности.

ОСОЗНАННАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я знаю о том,
что не знаю»

Я приобретаю знание о своем «незнании» и «неумении». Обычно это происходит вследствие появления потребности или желания совершить то или иное действие.

ОСОЗНАННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я знаю, о том,
что знаю»

Для того чтобы стать осознанно компетентным, я должен пройти через обучение (формальное либо неформальное). Часто на этой стадии человек в точности копирует действия учителя.

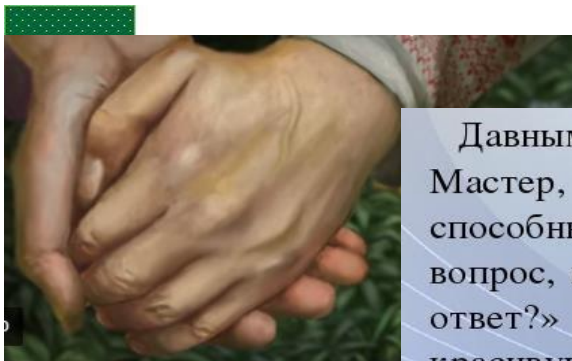
БЕССОЗНАТЕЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я не знаю о том,
ЧТО я знаю»

Знания и умения использовались столь часто, что стали «привычками». Выполняя соответствующие действия, у меня уже нет потребности в продумывании каждого последующего шага

ФОРМЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА





Давным-давно, в старинном городе, жил Мастер, окружённый учениками. Самый способный из них однажды задумался: «А есть ли вопрос, на который наш Мастер не смог бы дать ответ?» Он пошёл на цветущий луг, поймал красивую бабочку и спрятал её между ладонями. Бабочка цеплялась лапками за его руки и ученику было щекотно. Улыбаясь, он подошёл к Мастеру и спросил:

- Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мёртвая?

Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое мгновение сжать их ради своей истины.

Не глядя на руки ученика, Мастер ответил:

- Всё в твоих руках.

