



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Программа повышения квалификации
«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ»**

**КОМПЕТЕНЦИЯ НАСТАВНИКА
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

САСАРИНА ЕКАТЕРИНА ЕВГЕНЬЕВНА,
старший преподаватель кафедры общей педагогики и психологии ИРО



МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ИСПЫТЫВАЕТ ПОТРЕБНОСТЬ В НАСТАВНИКЕ!

Исходя из разных типологий наставничества:

- с учетом процессов развития наставляемых - **профессиональное развитие**
- с учетом образовательных дефицитов - **субъективная новизна ситуации**
- с учетом методологии (целевой модели) наставничества – **молодой специалист, испытывающий проблемы в новом коллективе**





ЗАЧЕМ НУЖЕН НАСТАВНИК?

мир SPOD



мир VUCA

- **Steady** - устойчивый
- **Predictable** - предсказуемый
- **Ordinary** - простой
- **Definite** - определенный

- **Volatility** - нестабильный
- **Uncertainty** - неопределенный
- **Complexity** - сложный
- **Ambiguity** - неоднозначный

В таких условиях человек живет спокойно и знает свою жизнь наперед

В этих условиях кроме привычных контекстных и предметных навыков человеку крайне необходимы навыки будущего

Мир меняется так быстро, что у человека не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, овладевать компетенциями, формулировать мечты, без которых невозможен успех.



Наставничество - перспективный способ восполнения образовательных дефицитов. Наставник отвечает на вызов времени.



СУЩНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

- В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого.
- Наставник оказывает педагогическую поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть. Неготовность наставляемого самостоятельно преодолеть этот барьер названа «образовательным дефицитом». Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности наставляемого.
- В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов.
- Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Соответственно конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.



Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов сопровождаемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.




**КАКОВЫ ОБЛАСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАСТАВНИКА
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА?**



ОБЛАСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

- Оценка личностных ресурсов молодого педагога (личностных качеств, профессиональной компетентности).
- Выявление и актуализация у молодого педагога «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
- Поддержка в период адаптации и помощь в быстром выходе молодого педагога на плановые результаты работы.
- Помощь в понимании молодым педагогом норм корпоративной культуры.
- Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставник и молодой педагог.
- Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и развивающий дискомфорт, безопасность и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности молодого педагога.
- Сопровождение в процессе обучения молодого педагога деятельности (практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности) в соответствии с моделью метапредметных компетентностей.
- Обучение молодого педагога на рабочем месте.
- Восполнение образовательных дефицитов молодого педагога.
- Помощь в разработке индивидуальной образовательной траектории развития (маршрута профессионального развития) молодого педагога.
- Рекомендации в выборе приоритетной методической темы для самообразования молодого педагога
- Подготовка к предстоящей аттестации молодого педагога
- **ЧТО МОЖНО ДОБАВИТЬ?**

К какому результату
стремится наставник?



ФОРМА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку

НАСТАВНИК

- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.



Для реализации различных задач выделяют 2 типа наставников:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.



Реализация программы наставничества

1 Определить портрет наставника / компетенции наставника / ресурсы наставника

2 Разработать критерии отбора наставника

3 Определить диагностический инструментарий для выявления ресурсов наставников

4 Сформировать базу наставников / пул наставников

5 Разработать систему мотивации наставников

6 Обучить наставников

7 Сформировать наставнические пары / группы



Наставник – ресурсный педагог

- **Ресурс** (от фр. ressource «вспомогательное средство») — всё, что используется целевым образом, при целевой деятельности человека или людей и сама деятельность.
- **Ресурс** — количественно измеряемая возможность выполнения какой-либо деятельности человека или людей; условия, позволяющие с помощью определённых преобразований получить желаемый результат.

Каждый человек является обладателем четырех экономических активов:

- денежных средств (доход) — ресурс возобновляемый;
- энергии (жизненная сила) — ресурс частично возобновляемый;
- времени — ресурс фиксированный и принципиально НЕвозобновляемый;
- знаний (информации) — ресурс возобновляемый, является частью человеческого капитала, которая может и нарастать, и разрушаться.

У каждого человека есть личностные ресурсы (психологические, профессиональные, физические), которые представляют собой навыки и способности человека.

Понятие РЕСУРС является близким (но не совпадающим по содержанию) с понятием ПОТЕНЦИАЛ, который, в широком смысле, рассматривается как «запасные» средства.



**КАКИМИ РЕСУРСАМИ ДОЛЖЕН
ОБЛАДАТЬ НАСТАВНИК?**

или

**КАКОВА КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ
НАСТАВНИКА?**



ДЖОТ ТОТС

Jot Thoughts или «запишите мысли»

1

Каждый участник команды берет 4 маленьких листочка бумаги.

2

Задается вопрос или тема для генерирования идей:
«Каковы ресурсы наставника?»

3

Каждый участник **ПРИДУМЫВАЕТ** один вариант ответа (слово, словосочетание, предложение)

6

Участники команды повторяют шаги 3- 5 с оставшимися листочками. Каждому участнику команды нужно максимально быстро заполнить свои 4 листочка идей.

5

Участник **ЗАПИСЫВАЕТ** свой ответ на 1 из 4 листочков и **КЛАДЕТ** его на центр стола лицевой стороной вверх, не закрывая другие листы.

4

Участник **ПРОГОВАРИВАЕТ** свой ответ вслух, чтобы члены команды не использовали эту идею. Работа идет не по кругу.



К размышлению...



МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ

способность и готовность к осознанному процессу выявления и постановки целей и задач педагогической деятельности

МОТИВАЦИОННАЯ

способность решать задачи по формированию образовательной мотивации обучающихся

ОЦЕНОЧНАЯ

способность оценивать процесс и результат деятельности, принимать решения по результатам оценивания

КОММУНИКАТИВНАЯ

наличие ресурсов для эффективного и конструктивного профессионального общения

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ

способность использовать современные методы и технологии в учебном процессе

МЕТОДИЧЕСКАЯ

готовность и способность решать исслед. и инновац. задачи, конструировать образ. процесс, разрабатывать и реализовывать образ. программы, осуществлять анализ и мониторинг образ. деятельности, обобщать и распространять опыт, заниматься самообразованием

ИНФОРМАЦИОННАЯ

способность и готовность использовать современные средства ИКТ



К размышлению...

ЖЕРТВА ОБСТОЯТЕЛЬСТВ или ТВОРЕЦ СОБСТВЕННОЙ СУДЬБЫ

*«Никто не может причинить вам боль без вашего на то согласия»
Элеонора Рузвельт, первая леди США*



Почему люди на
одно и то же
жизненное событие
реагируют
по-разному?



«Да, надо бы когда-то сделать это..»
«Если бы я мог...»
«Мне придется это сделать, потому что...»
«Я должен...»

«Я могу...»
«Я буду...»
«Я хочу...»
«Я готов...»



Реакция на жизненные события зависит от типа мышления

РЕАКТИВНОЕ

*Изменить мышление
возможно – это шанс
активно жить,
контролировать
жизнь и направлять
ее с учетом своих
целей и интересов!*

- **Так мыслить легче! Жизнь не требует никаких усилий!**

- зависимость от внешних факторов, всегда есть какие-то причины
- отсутствие точных целей в жизни и предпочтение плыть по течению
- ограниченный выбор реакций на происходящее: не задумываются, а реагируют автоматически
- отсутствие собственной цели приводит к тому, что человека привлекут к достижению чужой («синдром жертвы»)

ПРОАКТИВНОЕ

- **Я осознанно выбираю свою реакцию на внешние раздражители!**

- учитывают обстоятельства, но не отталкиваются от них
- всегда опираются на свои цели и интересы
- реакция не автоматическая: анализируют ситуацию, признают проблему, выбирают реакцию, которая будет максимально соответствовать их цели, а затем действуют
- сохраняют позитивный настрой
- принимают ситуацию как есть, что дает им силы контролировать себя, свои эмоции и поступки («творцы собственной судьбы»)

5 основных показателей эмоционального интеллекта



Самоосознанность

Способность распознавать и понимать свое настроение, эмоции и побуждающие факторы, а также их влияние на окружающих людей



Мотивация

Стремление достигать успехов в работе без привязки к денежному вознаграждению или повышению статуса, а также склонность к достижению поставленных целей с энтузиазмом и настойчивостью



Социальные навыки общения

Умение управлять взаимоотношениями, выстраивать социальные связи и оказывать влияние на других людей



Эмпатия

Способность к пониманию текущего эмоционального состояния других людей и к сопереживанию



Управление своими эмоциями

Способность контролировать или перенаправлять разрушительные импульсы и эмоции, удерживаться от поспешных суждений, думать перед тем, как действовать

К размышлению...



Владение эмоциями определяет качество жизни намного сильнее, чем уровень способностей или образования. А невладение эмоциями может свести на нет все остальное.



«Составляющие эмоционального интеллекта: первое - понимать свои эмоции, второе - понимать эмоции других людей, третье - уметь управлять своими эмоциями» - Людмила Петрановская, психолог и педагог



К размышлению...

Модель компетенций «4К»

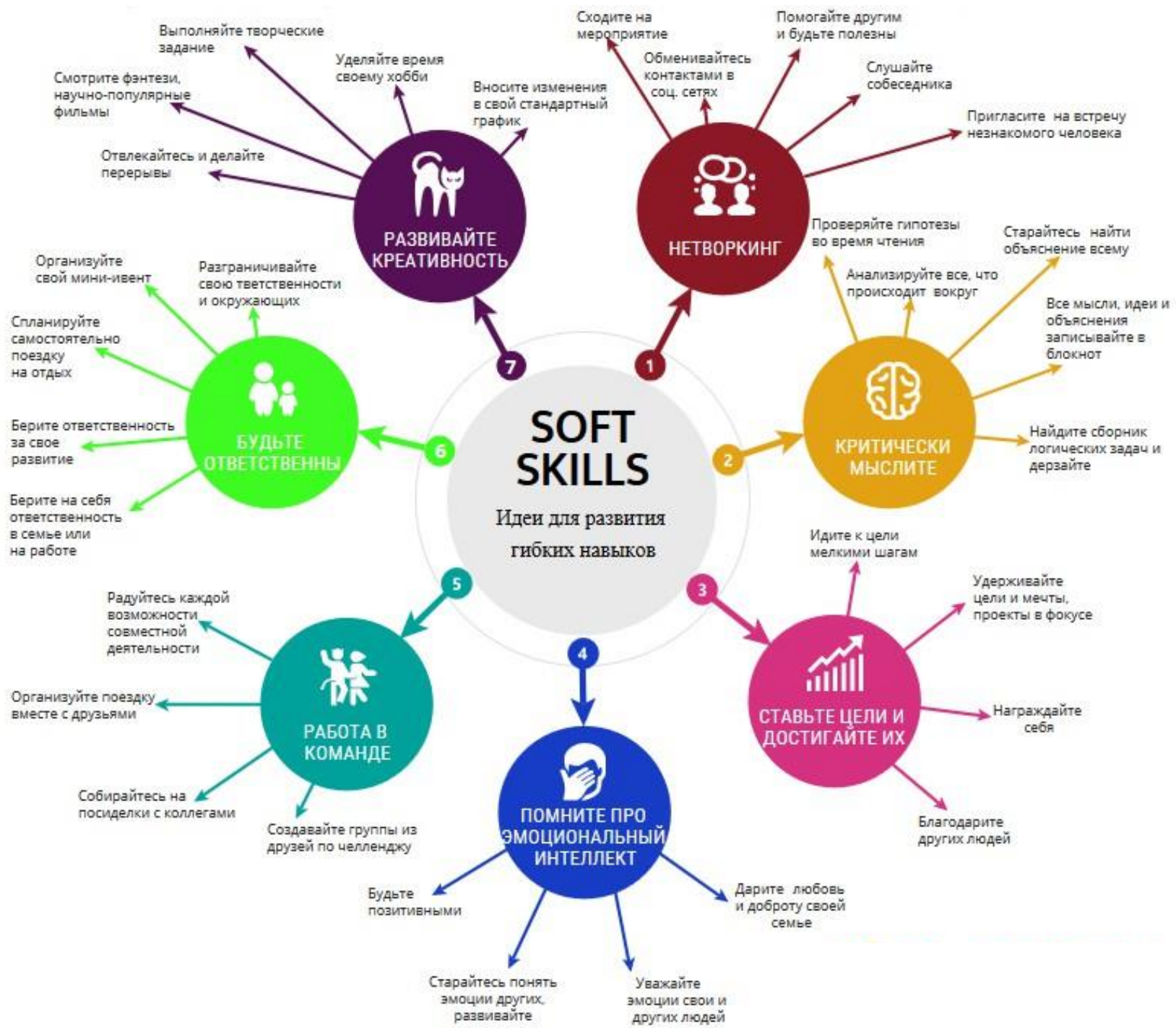
Критическое
мышление

Креативность

4К

Коммуникация

Коллаборация





ИНСТИТУТ
БУДУЩЕГО

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИКА

Soft skills (гибкие навыки) –

комплекс неспециализированных, важных для карьеры над профессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и не связаны с конкретной предметной областью

- Способность к отбору информации.
- Социальный интеллект.
- Способность мыслить проектно.
- Межкультурная компетентность.
- Способность мыслить нестандартно и глубоко.
- Способность понимать смыслы.
- Универсальные навыки мышления.
- Способность вычислять.
- Сотрудничество в виртуальном пространстве.
- Способность работать с современными СМИ.



1. Социальные компетенции отвечают за успешное взаимодействие с людьми.

- ✓ Коммуникабельность
- ✓ Грамотная письменная и устная речь
- ✓ Умение выступать на публике
- ✓ Эмоциональный интеллект (умение распознавать эмоции и мотивы других людей)
- ✓ Гибкость и принятие критики

2. Интеллектуальные компетенции отвечают за постоянное профессиональное развитие в рамках своей области.

- ✓ Аналитический склад ума
- ✓ Умение видеть и решать проблему
- ✓ Хорошая память
- ✓ Обучаемость
- ✓ Креативность

3. Волевые компетенции отвечают за достижение целей в работе.

- ✓ Ориентированность на результат
- ✓ Управление временем
- ✓ Упорство
- ✓ Стрессоустойчивость
- ✓ Готовность выполнять рутинную работу

4. Лидерские компетенции отвечают за успешное использование ресурсов для достижения общих целей.

- ✓ Умение принимать решения
- ✓ Ответственность
- ✓ Умение сформировать команду
- ✓ Наставничество
- ✓ Умение разрешать конфликты



Важно

К размышлению...

Наставник - это педагог, существенно превосходящий молодого педагога в следующих отношениях:

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у молодого педагога;
- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими молодыми педагогами);
- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с молодым педагогом и(или) для передачи ему.

Для ознакомления и новых идей...



Базовая модель компетенций наставника проектного обучения

https://drive.google.com/file/d/1sathazx4Wz3P7Qr8hcTX_fia0LSL5jBO/view



Ресурсы наставников



Профессиональные
ресурсы



Личностные
ресурсы



Готовность к
наставничеству

Критерии отбора наставников



Критерии отбора наставников

Профессиональная компетентность педагога	<ul style="list-style-type: none">▪ 1 или высшая квалификационная категория▪ стаж работы не менее... лет▪ высокий уровень метапредметных компетентностей в области образовательного дефицита молодого педагога▪ повышение квалификации в области образовательного дефицита молодого педагога▪ стремление к профессиональному саморазвитию▪ высокие образовательные результаты обучающихся в области образовательного дефицита молодого педагога▪ наличие благодарностей и отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей, коллег, администрации
Личностные ресурсы педагога	<ul style="list-style-type: none">▪ проактивное мышление▪ лидерские позиции и нацеленность на результат▪ эмоциональный интеллект▪ социальные навыки общения▪ критическое мышление▪ рефлексивные умения
Готовность к наставничеству	<ul style="list-style-type: none">▪ устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности▪ способность обучать других, объяснять и не давать готовых решений▪ содержательный интерес к деятельности, которую осваивает коллега▪ способность к конструктивной критике и развивающей обратной связи▪ готовность инвестировать свое время в развитие коллеги
...	...



Экспертная оценка ресурсов наставника

Характеристики критического мышления		Критерии оценки критического мышления	Субъекты оценивания		
Готовность планированию	к	последовательно рассматривает предпринимаемые действия (шаги)	+	2	
Гибкость		рассматривает новые варианты, пытаться сделать что-то иначе, менять свою точку зрения	+	2	
Настойчивость		готов решать задачи, требующие умственного напряжения (сложные , новые задачи)	+/-	1	
Готовность исправлять ошибки	свои	готов к поиску причин собственных ошибок, способен признать свои стратегии действия неэффективными и отвергнуть их, выбирая новые и совершенствуя свое мышление	-	0	
Осознание		способен к рефлексии собственного мыслительного процесса, «наблюдении» за собственными действиями при продвижении к цели	+	2	
Поиск компромиссных решений		может найти решения, которые могли бы удовлетворить большинство	+/-	1	

Показатели оценки: 2 – проявляется ВСЕГДА; 1 – проявляется ЧАСТО; 0 – НЕ проявляется



Диагностическая оценка ресурсов наставника

**Критическое мышление:
тексты, онтокарты, тесты, упражнения, инструменты, тренинги и мастерские**

Критическое мышление: что это такое, для чего и как

- Онтология, критическое мышление и всё-всё-всё / Евгений Волков
- Критическое мышление: описание Фонда критического мышления
- Критическое мышление: да что же это такое?, или КМ как явление и как ярлык из двух слов / Волков Е.Н.

Критическое мышление: работы Питера Фасиюна (Peter A. Facione)

- Критическое мышление: что это такое и почему важно / Питер А. Фасиюн (Critical Thinking: What It Is and Why It Counts / Peter A. Facione)

Тексты и ресурсы по критическому мышлению (каталоги)

- Библиография по критическому мышлению.
- Ресурсы по критическому мышлению в сети.

Научение и обучение критическому мышлению

- Критически переосмысляя обучение: от дидактического к критическому обучению
- Критическое мышление в повседневной жизни: 9 стратегий научения и развития
- Ремоделирование обучения: от подавленного мышления к критическому

Активация Wind

<https://evolkov.net/critic.think/>



Опросник на выявление психологической совместимости на основе 16-факторного личностного опросника Реймонда Кеттелла

+ Шкала А: замкнутость – общительность

+ Шкала В: интеллект

+ Шкала С: эмоциональная нестабильность – стабильность

+ Шкала Е: подчиненность – доминантность

+ Шкала F: сдержанность – экспрессивность

+ Шкала G: низкая – высокая нормативность поведения

+ Шкала H: робость – смелость

+ Шкала I: жестокость – чувствительность

+ Шкала L: доверчивость – подозрительность

+ Шкала M: практичность – мечтательность

+ Шкала N: прямолинейность – дипломатичность

+ Шкала O: спокойствие – тревожность

+ Шкала Q1: консерватизм – радикализм

+ Шкала Q2: конформизм – нонконформизм

+ Шкала Q3: расслабленность – напряженность

+ Шкала Q4: расслабленность – напряженность

<https://experimental-psyhic.ru/test-kettella-forma-a/>



- **Метапредметные компетентности педагога : коллективная монография /** под науч. ред. А. В. Золотаревой. — Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2018. — 168 с. — (Федеральные государственные образовательные стандарты)



- В монографии представлены результаты исследования метапредметных компетентностей педагогов. Описаны подходы к их формированию и оцениванию, представлены паспорта коммуникативной, технологической, мотивационной, методической, информационной и оценочной компетентностей, а также компетентности целеполагания. Показаны инструменты и результаты пилотной апробации тестирования педагогов на предмет оценки уровня сформированности и выявления дефицитов метапредметных компетентностей.
- Монография адресована научным работникам и преподавателям организаций высшего и дополнительного профессионального образования, руководителям, заместителям руководителей образовательных организаций, педагогическим работникам, аспирантам, студентам.



Структура компонентов компетентности целеполагания

Знает (понимает)	Умеет	Владеет (опыт)
<ul style="list-style-type: none"> – Роль целеполагания в психологической структуре деятельности; значение целеполагания в профессиональном развитии педагога и в деятельности обучающихся; – понятия: цель, задача, иерархия целей, приоритетные цели; – виды и уровни целей (долгосрочные, краткосрочные, стратегические и пр.); – требования к цели: операциональность, конкретность, измеримость, достижимость, реалистичность, определенность во времени; – методы диагностики и про- 	<ul style="list-style-type: none"> – Применять методы диагностики и прогнозирования для постановки целей; – формулировать и декомпозировать цели профессионального развития с учетом актуальной потребности; – формулировать и декомпозировать цели изучения дисциплины, курса, модуля, раздела, темы, занятия переводить их в учебные задачи с учетом нормативных требований, индивидуализации и дифференциации учебного процесса; – использовать методы, приемы и технологии обучения 	<ul style="list-style-type: none"> – Имеет опыт проектирования целевого компонента программы собственного профессионального развития; – имеет опыт проектирования целевого компонента учебного процесса: декомпозиции целей и задач ФГОС для дисциплины, (курса, модуля), раздела, темы, занятия; – имеет опыт применения методов, приемов и технологий обучения целеполаганию; – проявляет понимание смысла и значения целепо-

Уровни сформированности компетентности целеполагания

№	Уровни сформированности компетентности	Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня
1	Базовый	Понимает роль целеполагания в психологической структуре деятельности; значение целеполагания в профессиональном развитии педагога и в деятельности обучающихся	Указывает роль целеполагания в деятельности
		Знает понятия: цель, задача, иерархия целей, приоритетные цели	Указывает содержание понятий, дифференцирует их

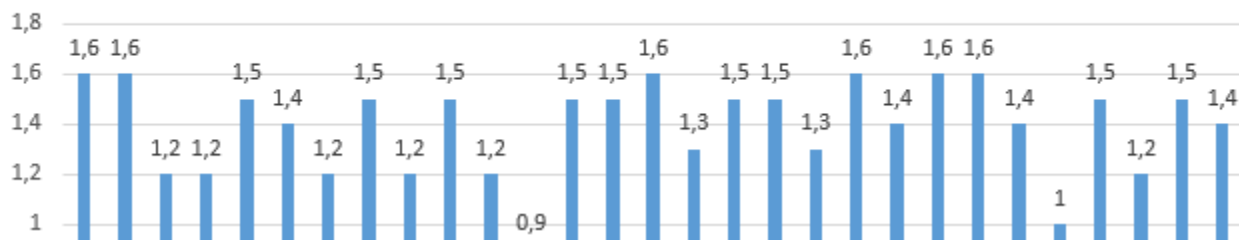




Результаты тестинга на оценку сформированности технологической компетентности педагога

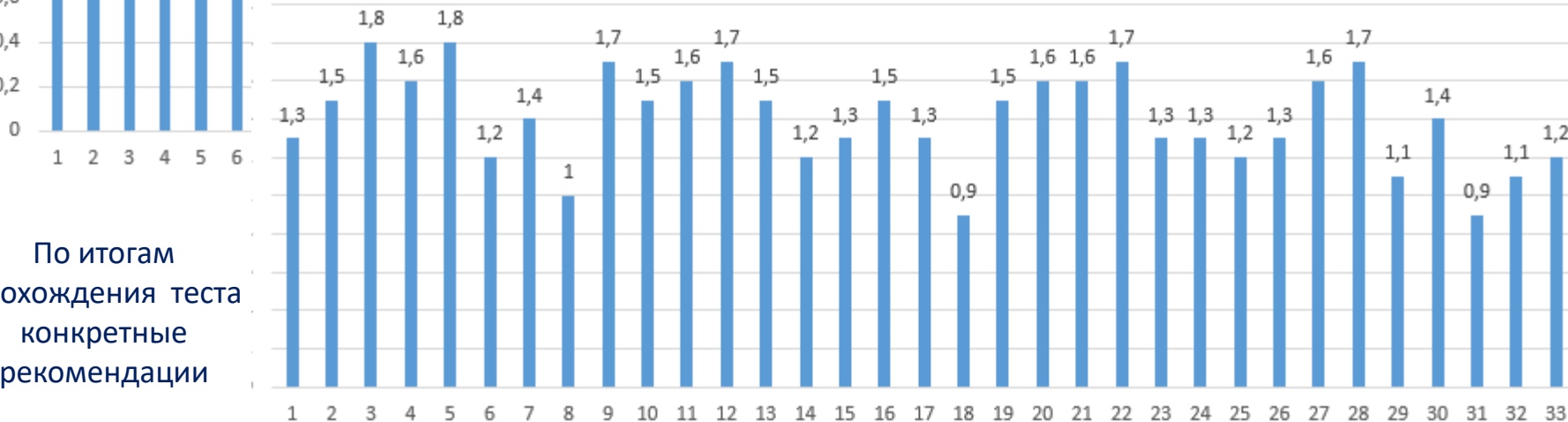
KOPIP161277	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
KOPIP1612106	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
KOPIP161293	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
KOPIP161260	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
KOPIP1612105	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
KOPIP161261	1	1	2	1	2	1	0	0	2	2	2	2	1	1	1
	1,3	1,5	1,8	1,6	1,8	1,2	1,4	1	1,7	1,5	1,6	1,7	1,5	1,2	1,3

Индивидуальные результаты входная диагностика



1,4 –
образовательный
дефицит

Результаты по вопросам_входная диагностика



По итогам
прохождения теста
конкретные
рекомендации



1

- Определить портрет наставника / компетенции наставника / ресурсы наставника

2

- Разработать критерии отбора наставника

3

- Определить диагностический инструментарий для выявления ресурсов наставников

профиль наставника

4

- Сформировать базу наставников / пул наставников



Методы отбора наставников

- **аналитический выбор** - изучение резюме / анкет будущих наставников, их профилей с последующим проведением собеседования;
- **закрытый конкурс** - в рамках образовательной организации;
- **открытый конкурс** - в рамках сети образовательных организаций;
- **выбор наставника из числа знакомых молодому педагогу лиц** - при необходимости с последующей подготовкой выбранного лица в наставники;
- **обучение предварительно отобранных кандидатов**
- **хэдхантинг («охота за головами»)** - целенаправленный поиск наставника по заданным критериям или метод прямого подбора наставника с определёнными навыками



Отбор, как правило, проводится по 2 направлениям:

- оценка профессиональных и личностных компетенций (ресурсов) кандидата;
- собеседование с кандидатом.



Методы отбора наставников



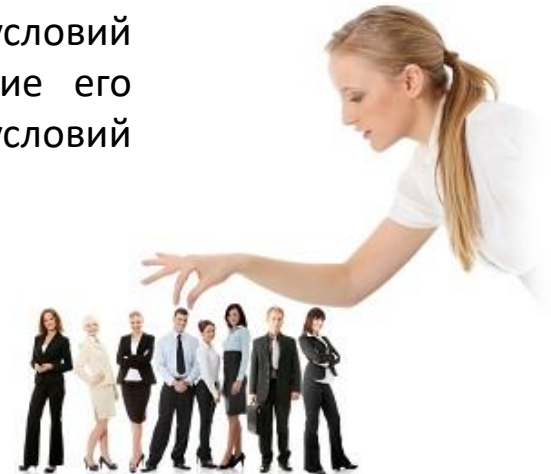
■ хэдхантинг

(«охота за головами»)

- целенаправленный поиск наставника по заданным критериям или метод прямого подбора наставника с определёнными навыками

■ Алгоритм действий:

1. Определение образовательных дефицитов молодого педагога (запрос)
2. Определение критериев отбора наставника в соответствии с запросом
3. Анализ базы наставников / Прямой подбор наставника из разных ОО
4. Проведение собеседования с наставником для обсуждения условий сотрудничества / Оценка ресурсов наставника и определение его профиля, проведение собеседования для обсуждения условий сотрудничества





**КАКИМ ОБРАЗОМ МОЖНО
МОТИВИРОВАТЬ НАСТАВНИКА?**



БРЕЙНРАЙТИНГ

Brainwriting или «перекрестная наметка идей»

1



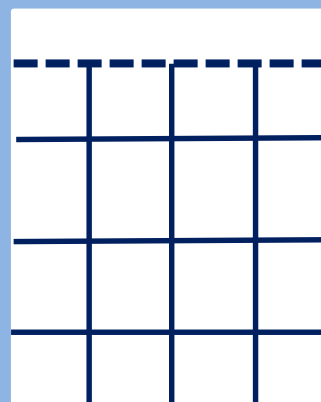
Возьмите лист бумаги формата А4. У каждого участника группы должен быть свой лист.

2



Согните верхнюю часть листа на 2 см.

3



Согните оставшуюся часть листа так, чтобы получилось 16 ячеек, и прочертите линии сгиба ручкой

4



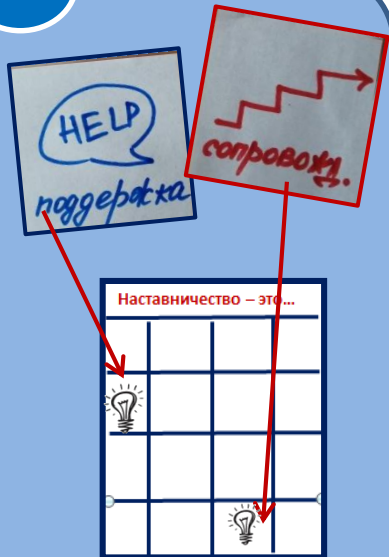
На верхней части листа напишите раздражитель «Наставничество – это...»



БРЕЙНРАЙТИНГ

Brainwriting или «перекрестная наметка идей»

5



Зарисуйте и запишите любые 2 идеи о наставничестве в любых 2 ячейках (1 мин)

6



Зарисуйте и запишите еще 2 идеи, используя прием **СИМАЛТИНИУС РАУНД ТЕЭБЛ** (1 мин на раунд)

7



Участник №1 собирает все работы. Четные и нечетные столы меняются работами.

8

Зарисуйте и запишите еще 2 идеи, используя прием **СИМАЛТИНИУС РАУНД ТЕЭБЛ** (1 мин на раунд). Участник №3 собирает все работы и возвращает обратно группе.

СИМАЛТИНИУС РАУНД ТЕЭБЛ -
Simultaneous Round Table
«одновременный раунд тейбл» -
4 участника в группе
одновременно выполняют
письменную работу на
отдельных листочках или
в тетради и по окончании
времени передают друг другу
по кругу.



Система мотивации наставников

Финансовый
интерес?

Шанс
заработать!



Вызов?

Признание!

Доверие!

Корпоративность?!



Система мотивации наставников

материальная

регулярные доплаты в течение ВСЕГО периода наставничества в размере ...% к должностному окладу

единовременная выплата вознаграждения в размере ...% к должностному окладу ПОСЛЕ прохождения наставляемым аттестации и т.п.

ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения наставляемым фиксированных показателей

ежеквартальные и годовые премии, по итогам успешного прохождения наставляемым установленного срока

льготная путевка в санаторий

выделение путевки для детского отдыха

оплата взноса для посещения корпоративных событий

нематериальная

словесная похвала и оценка деятельности

применение корпоративных наградных знаков или знаков отличия, придающих наставникам особый статус (значки, наклейки, грамоты и т.п.)

вручение специальных памятных подарков

приобретение оборудования, пособий и т.д.

публичное признание заслуг наставника и повышение его авторитета (публикации на стендах, сайте, СМИ)

конкурс на лучшего наставника

составление ежемесячного/квартального рейтинга наставников и наставляемых

направление на значимые для наставника КПК, профессиональные события

организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников

предоставление возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации

составление расписания по 5 дневной неделе

включение в кадровый резерв на руководящие позиции

предоставление отгулов, дополн. дней к отпуску

расширение социального пакета

повышение статуса в текущей должности, присвоение новой категории



**НУЖНО ЛИ ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКА?
ЧЕМУ УЧИТЬ и КАК УЧИТЬ?**



Обучение наставников

- Корпоративный акцент на сущность деятельности наставника
- Направления и этапы наставнической деятельности
- Результаты наставничества
- Рекомендации по осуществлению наставничества
- Личностные ресурсы наставника, способствующие эффективной и комфортной работе с молодым педагогом
- Инструментарий наставника
- Документация
- Условия осуществления наставничества





Создать наставнические пары / группы

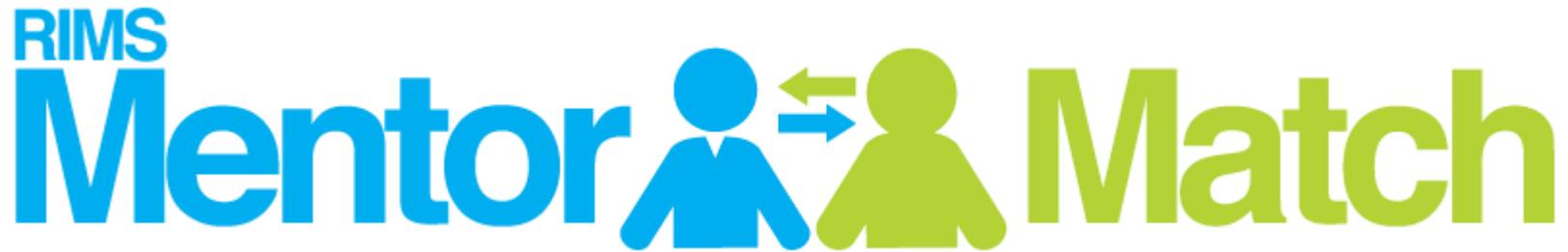


ресурсы





Создать наставнические пары / группы



быстрая встреча наставников и наставляемых

- Каждому участнику выдается бейдж с именем и номером, ручка и блокнот
- В течении 5-10 минут каждый наставник общается с одним наставляемым, после чего тот переходит к следующему наставнику. Общение происходит на общие темы увлечений, запросов.
- Наставляемые должны обойти всех наставников.
- Наставники и наставляемые заполняют простую анкету, где указывают, с кем им было бы интересно и комфортно работать.
- Помощники куратора анализируют анкеты и сопоставляют ответы.
- Совпадение интереса – match
- При невзаимном интересе наставляемого к наставнику куратор связывается с наставником и предлагает провести дополнительную встречу



ОЦЕНИТЕ...



БЕРУ С СОБОЙ!



СТОИТ ПОДУМАТЬ!



ОТКАЗЫВАЮСЬ!