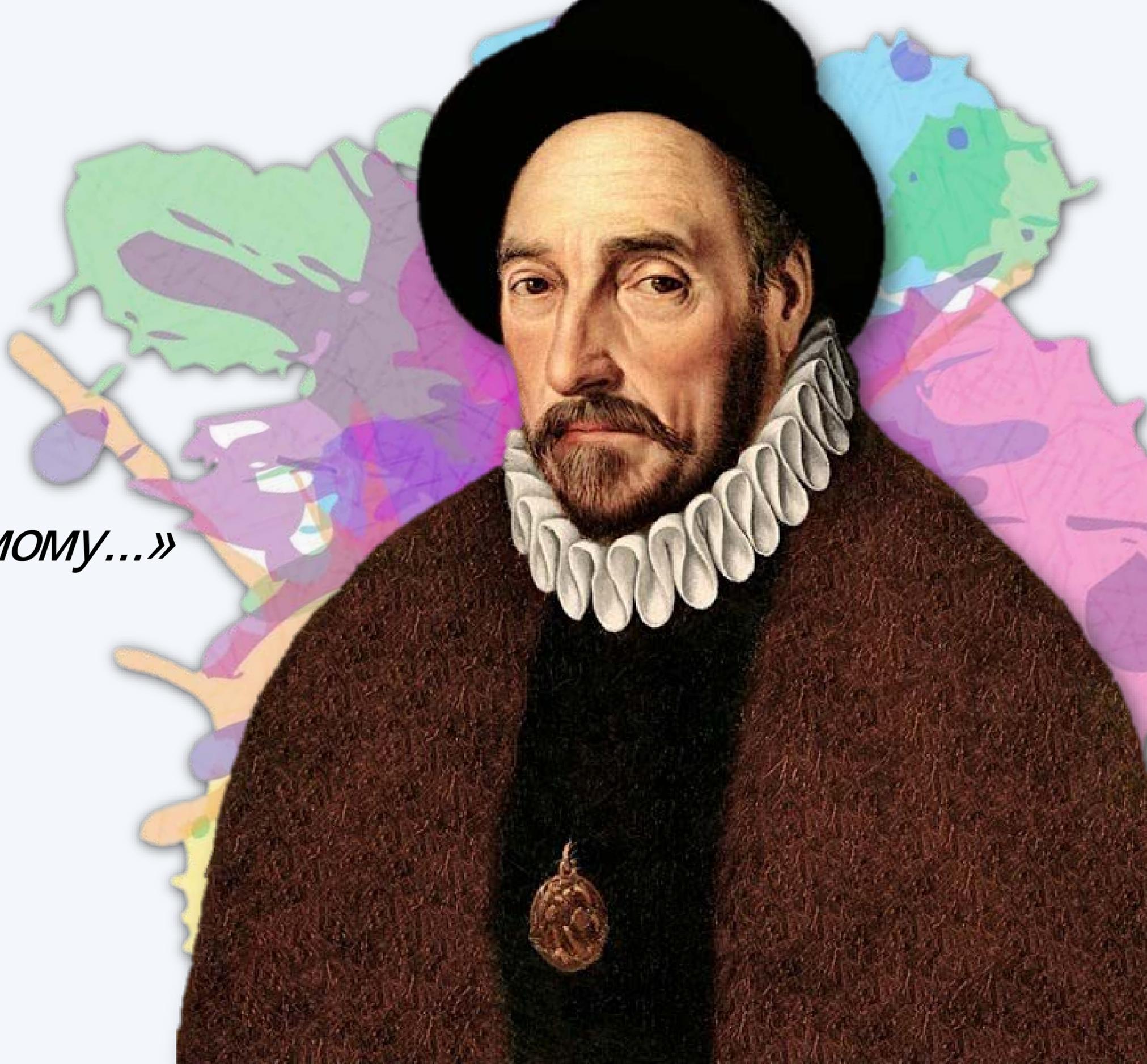


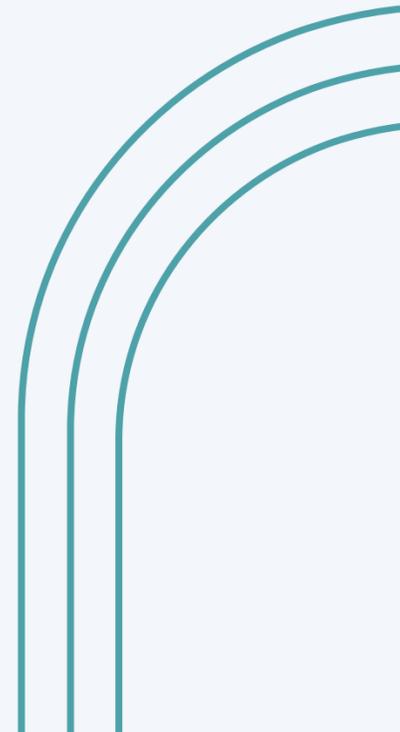
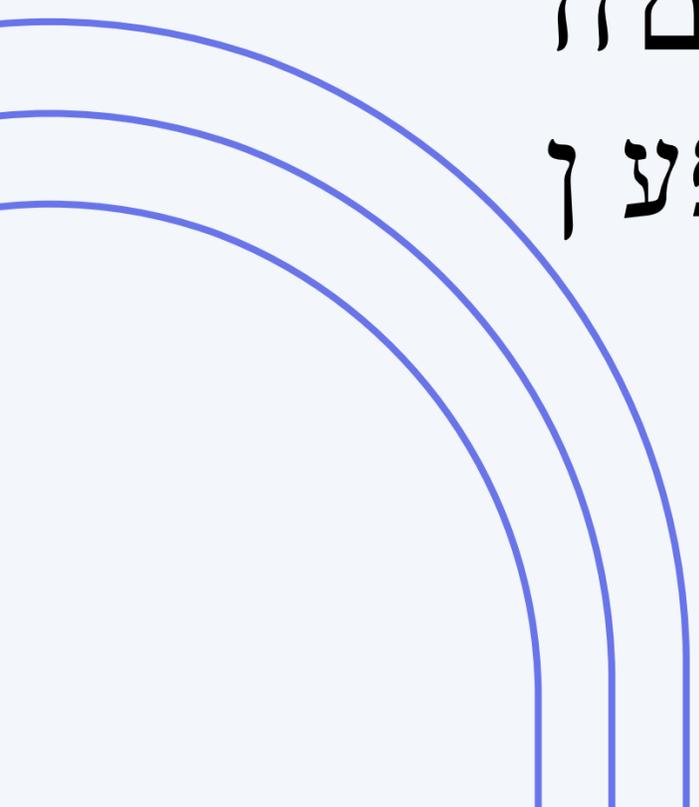
*«Чт обы научит ь другого,
т ребует ся больше ума,
чем чт обы научит ься самому...»*

М. Монт ень





ןִּלְּאָ ןִּןִּ
 ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ
 ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ
 ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ
 ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ
 ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ ןִּןִּ





НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО
НАСТАВНИЧЕСТВО



Целью наставничества является оказание помощи индивиду более опытным человеком в его профессиональном и личностном становлении, его тесное вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь и, как следствие, повышение значимых компетенций



ח ר ב

ט ן ד ע ג ר ח מ ׳ ך ע ם

ח ך ע ן מ״י ל ג ך ש ג ב

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставник и наставляемый;
2. Выявление и актуализация у наставляемого «сильной» мотивации к деятельности;
3. Педагогическая поддержка наставляемого в процессе его педагогической деятельности;
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», необходимый для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

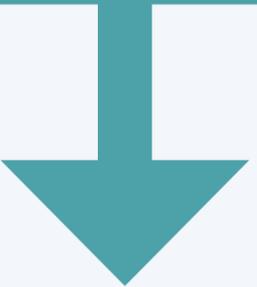


Устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем



Внешние барьеры – дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов

החמגלובגס נ' פדג' קלגר יי ווהן נ' א' ד' וסגבב ון
ג "סוף ון" וסגיים ו קהמ תגמ' ק "מה חלה קגף
ייגלובגס נ' מג' ווען נע גמ מן ומיילגף ופע ום ע



Внутренние барьеры – «образовательный дефицит». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, наставляемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия



В. В. Путин считает «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»



1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2020), ст. 28, 47, 48.
2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».
3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

לְהַחֲמִיץ חֵם וְחַיִּים
מִטֶּזֶז וְטֶזֶן וְסֶנֶן
חֵם וְחַיִּים לְסֶבֶב צִי
חֵם וְחַיִּים לְמֶחֶם גֶּסֶם
שֶׁחֵם גֶּסֶם בְּגֶמֶת קִשְׁמֵן סֶפֶסֶף
שֶׁעֵרָחֵם מֵעֵרָחֵם
שֶׁעֵרָחֵם לְשֶׁשׁ

Нормативно-
правовой базой на
федеральном и
региональном
уровнях внедрения
наставничества
является

5. Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10)/
6. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 30.04.2019 №МР – 4/02 ви «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и функционированию центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»».
7. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 № 3-140 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».



**ЧЕМ НА ПРАКТИКЕ
ОБСУЛОВЛЕНА
АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА?**



SPOD-МИР

- Steady – устойчивый
- Predictable – предсказуемый
- Ordinary – простой
- Definite - определённый



Δ ≤ : ! ٱر ٱر ٱر

- Volatility – нестабильный
- Uncertainty – неопределённый
- Complexity – сложный
- Ambiguity – неоднозначный



Ъ Ш Х Л Ж Ш С
Ъ Л Щ Л Ъ Ъ Э Д Ъ
Ч Д Ы Ъ Д Ж Ч Р У Д



опытный индивид данной организации, владеющий управленческими навыками, показывающий стабильно высокие результаты ориентированной деятельности, реализующий эффективные управленческие проекты, осуществляющий диссеминацию управленческого опыта, имеющий стаж управленческой деятельности и готовый делиться своим опытом и знаниями

Ц Л Ч Ъ Ш Ъ

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕНТОРСТВА

- фокус внимания в менторстве находится на самом менти, на его профессиональном и/или личностном развитии
- ментор же не только задаёт вопросы, но и приводит определённые примеры из жизни, побуждающие менти принять собственное решение
- роль ментора — быть хорошим попутчиком в движении менти к определённым целям
- менторство стимулирует менти к саморазвитию, к самостоятельному решению профессиональных задач, к поиску путей быстрой адаптации в профессии и коллективе

1. Помогает менти изучить новые направления, освоить новые методы, способы, технологии работы.
2. Помогает менти понять свои источники ресурсов и потенциал.
3. Советуя, ментор делится своим опытом, и, тем не менее, не даёт готовых решений и не поучает.
4. Осуществление взаимодействия по принципу «равный-равному» (партнерский характер взаимодействия).
5. Мотивирует и стимулирует менти к работе и развитию.
6. Консультирует менти в сложных профессиональных и управленческих ситуациях.
7. Помогает Менти в рефлексии, в анализе успехов и неудач.

ЧТО ДЕЛАЕТ МЕНТОР?

8. Разъяснение вопросов, представляющих для менти трудность, а также поощрение процесса обсуждения вопросов путем передачи личного опыта.

9. Помогает принимать правильные решения, предлагая альтернативы на основе собственного опыта.

10. Задача ментора не столько в передаче готовых способов профессионального поведения, сколько в обучении умению принимать управленческие решения в условиях конкретной организации.

11. Дает конструктивную обратную связь.

ђ Ъ Ш К Л Х Д Л Ъ
Ц Л Ч Ъ Ш Ъ □



Брифинг «Староста – лицо академической группы»



Агитация старост 1 курсов
2023 г.

Деятельность по сопровождению процессов
формирования и реализации индивидуальной
помощи лицами разных возрастов на разных
степенях профессионального и личностного
роста

Б і л ь ш ь ы жш

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТьюТОРСТВА

- деятельность, которая направлена на реализацию принципа индивидуализации, нацелена на решение конкретной задачи
- включает организацию благоприятной среды и сопровождение формирования и реализации индивидуальной программы развития подопечных
- сопровождение развития молодых кадров в условиях модернизации российского образования
- формирует рефлексию
- тьютор может научить учиться, определить траекторию развития с целью применения ее в жизни, научить определять свое место в разных жизненных обстоятельствах

1. Проводит диагностику компетентности, определяет дефициты (затруднения) в конкретной деятельности
2. Определяет цели и задачи совместной деятельности, вовлекает подопечных в процесс совместного целеполагания на обретение новых знаний, умений и навыков, поддерживает мотивацию.
3. Определяет направления тьюторского сопровождения; составляет совместно с тьюторантами планы, индивидуальные программы
4. Сопровождает индивидуальные планы, индивидуальные образовательных программы, индивидуальный образовательный маршрут тьюторанта
5. Организует групповую работу и межгрупповое взаимодействие
6. Осуществляет контроль динамики изменения компетенций от занятия к занятию.
7. Дает обратную связь.

ЧТО ДЕЛАЕТ ТЮТОР?

דל "ען נב שחשך ש" מיילגף חסן קן ל" e
ובגללן דק דם ס' ש' מחבן' וס' נבפף בלוע



□ וְשָׁגַר עֲסַפְךָ מִן y
ש' חף ג' ל' □ □ ט "ממה ווש' ען נ
ט ודעב ס' מחל' א' "בגון נ
בן' נ' ג' חו

Совместное участие в городском мероприятии «День студента»



Участие в олимпиаде, приуроченной к 200-летию К. Д. Ушинского





Индивидуальная работа наставника и подопечного, в процессе которой второй получает новые, более широкий взгляд на свои возможности, освобождается от стереотипов и использует своё новое состояние для профессионального или личностного роста; данная методика помогает человеку раскрыть свой потенциал и добиться самых высоких результатов без каких-либо принуждений

у шэ ђ р ч з

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОУЧИНГА

- максимально недирективный метод;
- направлен на раскрытие внутреннего потенциал;
- сфокусирован на достижении чётко определённых целей;
- коуч вместе со своим подопечным изучает его «карту мира», далее на уровне желаемого достижения совместно выбирается цель, прокладывается маршрут, изучаются возможные риски, составляется план, оцениваются имеющиеся ресурсы. После помощи коуча в получении необходимой информации и приобретении соответствующих навыков коучируемый решает поставленную задачу самостоятельно

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОУЧИНГА

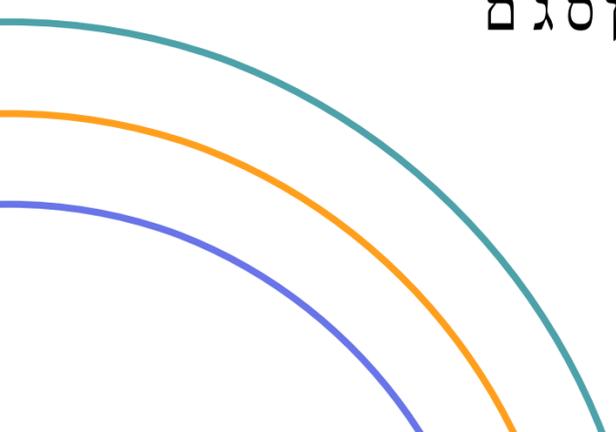
- в коучинге внимание акцентируется на том, как мыслит подопечный, а не на нём самом
- характер беседы в коучинге предполагает, что коуч только задаёт вопросы, не высказывая своих рекомендаций и не делаясь собственным опытом
- коучинг практикует подход к каждому индивиду как к сформировавшейся личности, в которой уже заложены ее профессиональные и личностные цели, стремления и пути их реализации

1. Принимает коучируемого таким, каков он есть.
2. Проявляет искренний интерес к партнеру.
3. Не дает никаких интерпретаций ни запросам, ни ответам, ни обстоятельствам, ни, тем более человеку и его поведению!
4. Ориентирует на будущее. Не «застревает» в прошлом, не анализирует его.
5. Создает поддержку и условия, при которых коучируемый сам совершает выбор и сам реализует его и, таким образом, несет ответственность за результат работы.
6. Не подводит коучируемого к «правильному» решению, не контролирует и не анализирует действия
7. Поддерживает мотивацию коучируемого к самостоятельному решению задачи.
8. Но коуч не занимается целенаправленно решением психологических проблем.

ђ ь ш клх дль
у шэ ђ □



ב ש צ ד ז ר ה ל י ו י פ ט כ פ צ ק ג ח ט ו ס נ א ע ל ך
 ג ח ט ו ס נ א ע ל ך
 ג ח ט ו ס נ א ע ל ך



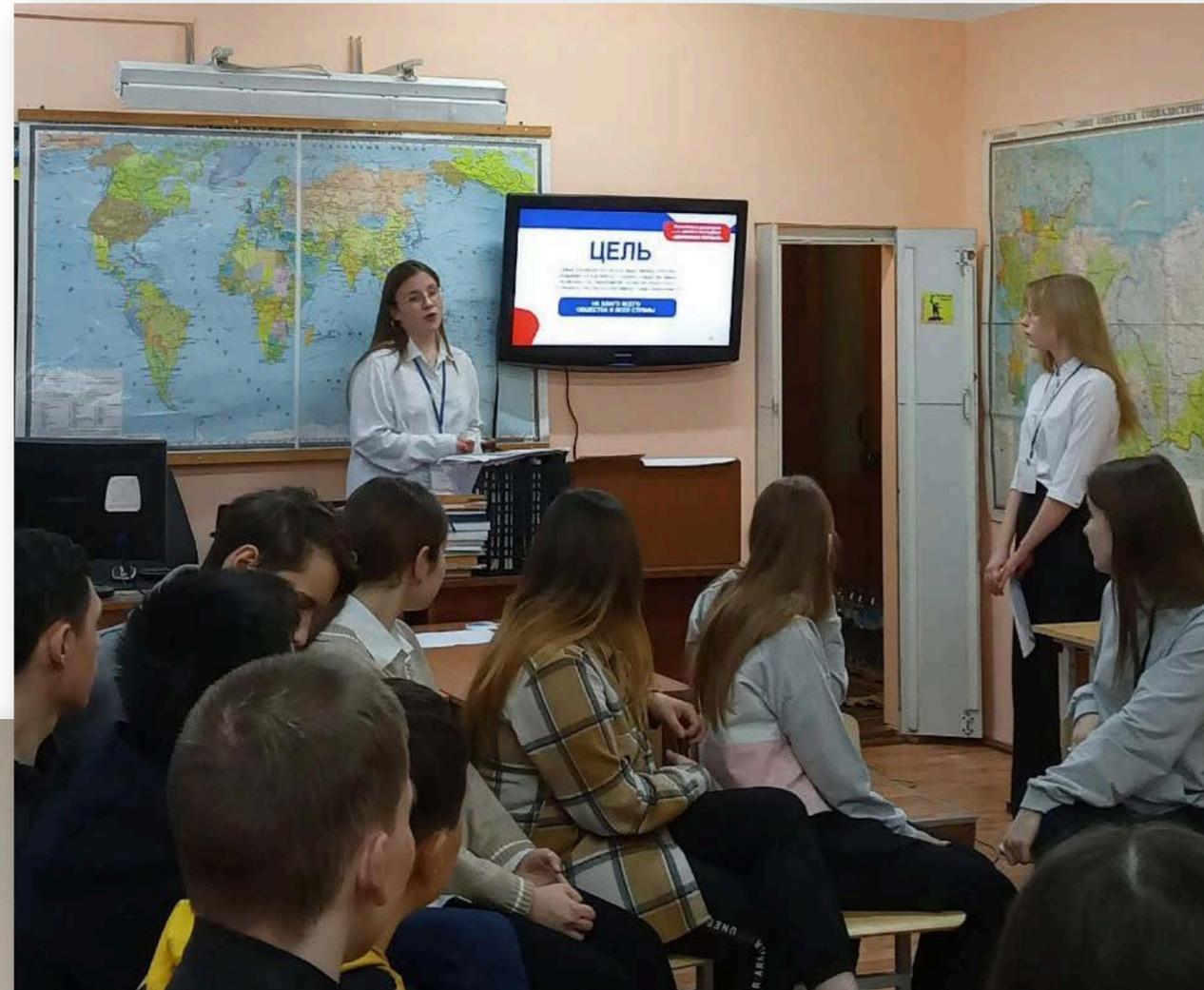
ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ (7 апреля, 2023 г.)





Человек с глубокими знаниями и опытом в конкретной области. Его задача — консультировать группу людей по решению конкретных задач. Как правило, эдвайзера необходимо, чтобы обучить коллектив в кратчайшие сроки, помочь решить конкретную проблему или совершить качественный скачок роста в той или иной сфере деятельности

ЭДВАЙЗЕР



Еженедельные
«Разговоры о
важном»



**Преимущества
литературные вечера в
библиотеке колледжа**



Человек, который помогает группе людей лучше работать вместе, понимать их общие цели и планировать, как достичь этих целей во время встреч или дискуссий. При этом фасилитатор остается «нейтральным», то есть не занимает определенной позиции в обсуждении

Я ДЫР ХР Ъ ДЬ ШЪ



ודחמעספדן סגנ גחמג ווש' ען



у д у р ц р у д ђ л ы ь ж д ц р

к ш х о л ч ш е х д к д ь і

ч д ы ь д ж ч р у □

- У наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у наставляемого
- У наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с наставляемым)
- Личный опыт отрефлексирован наставников и может использоваться или в работа с наставляемым и(или) для передачи наставляемому
- Устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другими людьми



КАКИМИ КАЧЕСТВАМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ НАСТАВНИК?

- Содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый
- Открытость, общительность, коммуникабельность
- Лидерские качества
- Настойчивость, нацеленность на результат
- Терпение и толерантность
- Соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры
- Склонность к постоянному саморазвития

КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ НАСТАВНИКУ

- Эмоциональный интеллект
- Коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения); педагогический такт
- Готовность к сотрудничеству
- Креативность, способность решать нестандартные задачи
- Специальная подготовка наставников (лица с ОВЗ; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и т.д.)



МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. ТРАДИЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО
2. ПАРТНЁРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО («РАВНЫЙ-РАВНОМУ»)
3. ГРУППОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО
4. ФЛЭШ НАСТАВНИЧЕСТВО
5. ВИРУТАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО



Наставничество – это не цель, а
средство! Средство передачи
эстафеты знаний и опыта
будущему поколению

ЖЛ ЖШК