

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

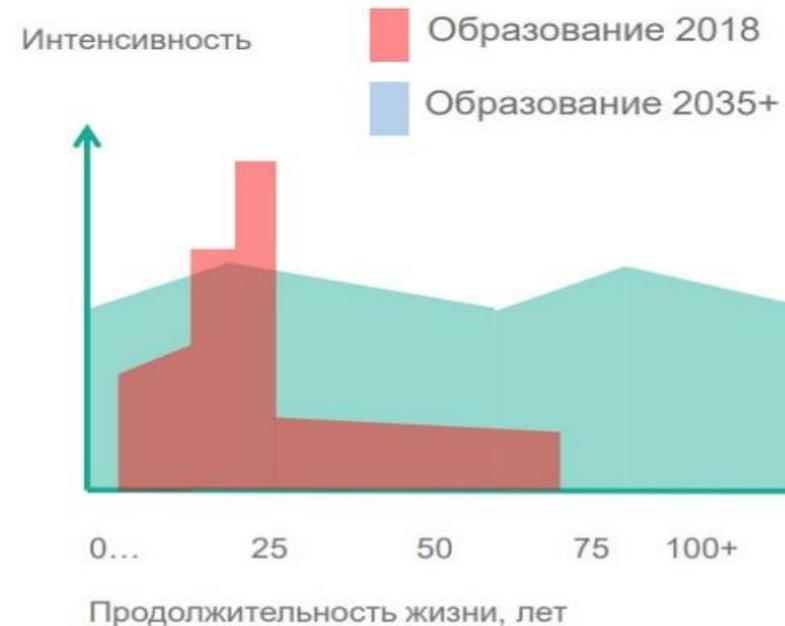
Проректор по ВСП
Корниенко Елена Реговна,
доктор фил. наук,
кандидат пед. наук

Часть 1.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД

вопрос о важности наставничества
в современном образовании

Образовательная экосистема XXI века



Поколение Z

отрицание вертикальной иерархии

эгоцентризм

внимание – 8 секунд

«клиповость» мышления

неотделимость реального и виртуального пространств

индивидуализм

рассеянное внимание

потребность в моментальном вознаграждении

быстрое отфильтровывание информации



Преподаватель 2025

Ценности

Мотивирует, вдохновляет, увлекает

Соблюдает профессиональную этику и транслирует ее сообществу

Уважает коллег и студентов

Ориентирован на сотрудничество и взаимодействие

Гордится своей профессией

Фундаментальность

Обладает глубокими знаниями по предмету

Ориентируется в современных научных и образовательных тенденциях, глобальных вызовах и актуальных задачах

Ведет активную исследовательскую деятельность и интегрирует ее в образование

Профессиональные компетенции

Является профессионалом, создает уникальный контент по своей дисциплине, активно использует актуальные методы и технологии обучения

Способствует становлению студента как профессионала, поддерживает его интерес к новому и развивает способность мыслить

Помогает студенту выстраивать и свой образовательный трек

Надпредметные компетенции

Способен работать в полиязычной, мультикультурной среде

Формирует команды и сообщества

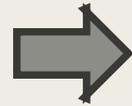
Способен ставить задачи и создавать новое

Эмоционально устойчив, умеет разрешать конфликты и способен к эмпатии



Актуальность

- ❑ в условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции;
- ❑ наставничество используется по **основному профилю** – профессиональное развитие личности;
- ❑ наставничество используется как возможность для обеспечения связи поколений, передачи культурных традиций, повышения сплочённости коллектива, усиление мотивации сотрудников и др.
- ❑ наставничество нивелирует дефицит педагогических кадров в образовательных учреждениях
- ❑ система наставничества представляет собой **СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ**, осуществляющий процесс передачи **социального** и **профессионального** опыта.



- улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной, профессиональной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося;
- поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- увеличение числа педагогических и закрепившихся в профессии кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации,

Актуальность

Деятельность наставников имеет более чем вековую историю в России и берет свое начало с деятельности кураторов.

- ❑ Наставничество эволюционирует от простого менторства и постепенно приобретает сложный феноменологический характер.
- ❑ Наставничество, являясь **мировой тенденцией** во всех сферах, становится трендом современного образования: организации привлекают квалифицированные кадры, обеспечивая с помощью наставничества передачу корпоративной культуры, успешную социализацию в профессиональном сообществе,
- ❑ Становлению системы наставничества способствуют следующие факторы изменения образовательного пространства:
 - образовательный процесс развивается как модель многоступенчатого непрерывного совершенствования уровня образования субъекта;
 - образование как некий социальный организм, который расширяется и пространственно прирастает через увеличение участников образовательного процесса, а также через включение в орбиту данного процесса новых элементов социума, усложнение функционала участников, тьюторов и модераторов образовательного процесса;
 - наставничество как особый вид педагогической деятельности призвано нивелировать сложности взаимодействия субъектов образовательного процесса на всех его ступенях.

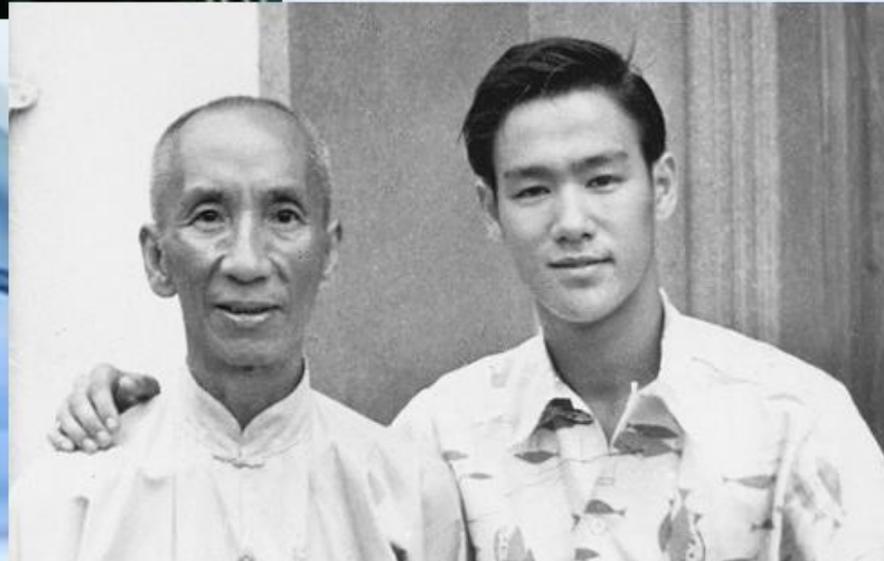
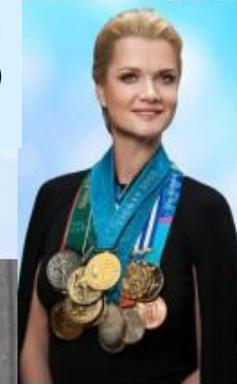
Наставничество: страницы истории



«Большая перемена» 1972

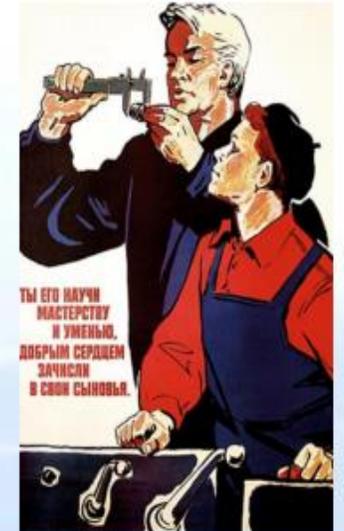
«Как Пигмалион изваял Галатею, так Пилкин сделал из меня чемпионку».

Светлана Хоркина
(трехкратная абсолютная чемпионка мира и двукратная победительница Олимпийских игр)



Ип Ман: единственный Учитель Брюса Ли.

Наставничество: страницы истории



КАЖДОМУ ШКОЛЬНИКУ –
ТРУДОВУЮ
ПРОФЕССИЮ!



В советский период наставничество рассматривалось как один из важнейших каналов профессиональной подготовки, при этом экономически самым выгодным и малозатратным

ГОД педагога и наставника – 2023 г.

ЦЕЛЬ – качественно усилить вузы,
масштабировать движение наставников



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Национальный проект «Образование»

2019 г. - знак отличия
Министерства труда и
социальной защиты
Российской Федерации
"Почетный наставник
Минтруда России"

О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, постановляю:

1. Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника.
2. Правительству Российской Федерации в 3-месячный срок:
 - а) образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника и утвердить его состав;
 - б) обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника.
3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять необходимые мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года педагога и наставника.
4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.



Президент
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль
27 июня 2022 года
№ 401



Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное письмо от 21.12.2021 Министерства Просвещения РФ № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657).



Классификация наставничества по М. Мид

Известный антрополог XX века выявила закономерности передачи знаний и умений новым поколениям и царящей в обществе разновидностью культуры.
американский Маргарет Мид определенные



Варианты взаимодействия

- I. Постфигуративная:
1. работодатель – учитель;
 2. взрослые педагоги-молодые педагоги;
 3. работодатель – ученик/студент;
 4. педагоги - одаренные школьники;
 5. педагоги-подростки из группы риска;
 6. педагоги-студенты.

- II. Конфигуративная
1. опытный активный педагог - опытный пассивный педагог;
 2. молодой активный педагог - молодой пассивный педагог;
 3. успешный в отдельных дисциплинах ученик - ученик, испытывающий сложности в отдельных дисциплинах;
 4. социализированный ученик – новый ученик.

- III. Префигуративная:
- молодой наставник - более взрослый наставляемый.

Роли в образовательном процессе. Словарь

Коуч (*coach*) – дословно «тренер», специалист, занимающийся выявлением целей и помощью в достижении задуманного в профессиональной сфере или личной жизни. Внешний профессионал, который помогает сформулировать цели, найти мотивацию и наметить план дальнейших действий. В основе коучинга – развитие личности через проработку ее целей.



Ментор – занимающий вышестоящую позицию профессионал, который делится с сотрудником своей экспертизой и опытом. Принято считать, что ментор заодно прокачивает свои soft skills, а в основе его мотивации – причастность к становлению новой «звезды». Человек, который имеет богатый профессиональный опыт и делится им с менее компетентными специалистами.

Тьютор - сопровождает образовательный процесс, а не практику. Этот человек должен обладать профессиональными знаниями в области психологии и педагогики, чтобы понимать специфику когнитивных процессов.

Роли в образовательном процессе. Словарь

КОУЧ - МЕНТОР

Коуч активно слушает и задает вопросы, чтобы решить конкретную задачу, а **ментор** передает свой опыт, что бы сделать специалиста более компетентным.

Метод работы коуча – диалог, ментора-практические рекомендации.

Менторство предполагает длительное сотрудничество, где человек передает свои профессиональные знания, умения и навыки в конкретной сфере. Широкое распространение оно имеет в бизнесе. Часто менторы не берут за свои услуги материальное вознаграждение, так как это помогает специалисту «прокачать скиллы» и стать более востребованным на рынке.

КОУЧ - ТЬЮТОР

Коуч решает вопросы, связанные с личной и профессиональной сферой, а **тьютор** занимается выстраиванием индивидуального учебного маршрута.

Тьютор – это направляющий специалист в области образования. Он сопровождает процесс обучения, делая его максимально удобным и целенаправленным, а также работает с мотивацией, интересами и ценностями подопечных - к **коучу** приходят с конкретным запросом и обдуманно желанием, он не занимается поиском потребностей и способностей, а помогает достичь конкретного результата.

Коучинг – интенсивная кратковременная практика, помогающая достичь человеку устремлений, это движение с точки А в точку Б - **тьюторство** – это длительный процесс, траектория которого может видоизменяться, оно предназначено для осуществления комфортного и полезного обучения.

Роли в образовательном процессе. Словарь

Модератор сопровождает групповой процесс, но не только одним этим качеством определяется его роль, потому что с группой могут работать и тренер, и тьютор. Для модератора важно обеспечить групповую динамику и не дать команде выйти за установленные рамки, а для этого ему необходимо удержаться в позиции наблюдателя и не идти на поводу у активных участников, разворачивающих в пылу дискуссии борьбу за свое влияние.

Тренер, как и модератор, может быть далек от бизнеса, но у него есть конкретная образовательная цель в групповом процессе: участники должны уйти с тренинга с конкретным пониманием концепции или отработанным умением.

Эдвайзер (advisor) – это консультант-эксперт, который помогает решить ряд стратегических задач в той сфере, в которой у профессиональной команды не хватает компетенций.

Бадди (*buddy*) – дословно «приятель», человек, который поддерживает, делится информацией о повседневной жизни учреждения и помогает влиться в корпоративную культуру и профессиональный коллектив. Другими словами, это человек, который давно работает в компании и курирует новичка, чтобы он успешно адаптировался. Коллега, с которым сотрудник объединяется по принципу комплементарности, чтобы благодаря его товарищеской поддержке и честной обратной связи добиться своей цели или овладеть новыми навыками. В основе баддинга – принцип товарищества.

Фасилитатор (facilitator) – это человек, обеспечивающий успешную коммуникацию в каком-либо коллективном объединении. Все люди разные, они имеют противоположные мнения, взгляды, ценности и убеждения. Фасилитатор помогает сгладить углы и наладить взаимодействие в группе.

Роли в образовательном процессе. Словарь

Тьютор - НАСТАВНИК

Тьютор (tutor) – это человек, который курирует **процесс обучения**. Чаще всего встречается в специальном образовании. Например, в группе есть слепой студент, тьютор будет составлять план программы и подбирать пособия исходя из возможностей данного учащегося.

Тьютор не является репетитором, его цель не просто донести учебный материал, он подбирает именно те методы и приемы, которые подходят конкретному человеку, помогает вычленить в обучении самое важное, наладить отношения с преподавателем.

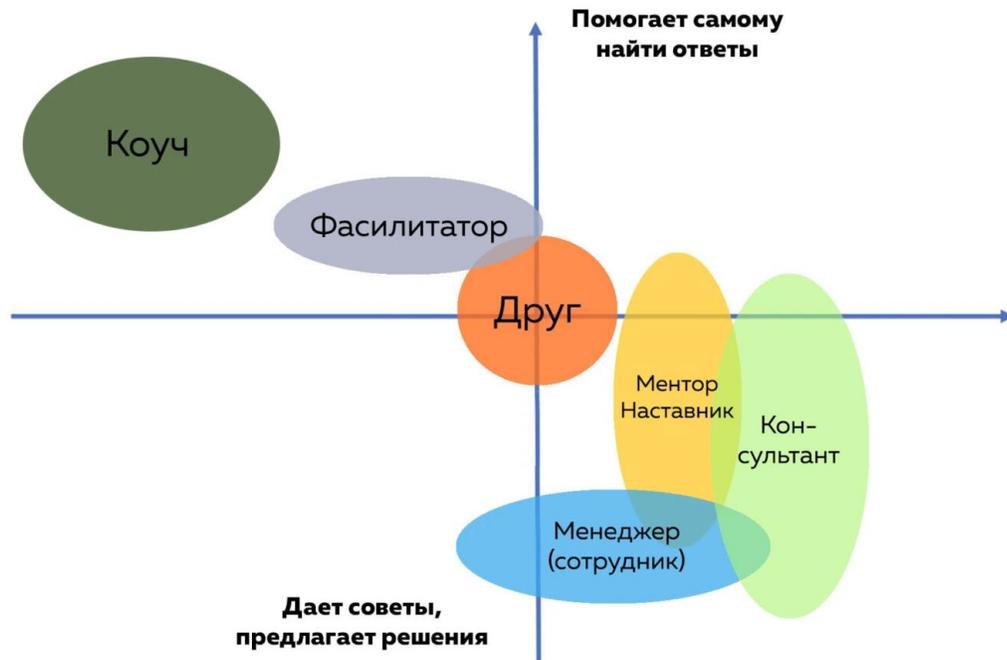
Тьютор – это не преподаватель, а организатор учебного процесса.

Наставник – это человек, который **благодаря своему опыту** может курировать профессиональную деятельность молодого специалиста. Опытные педагоги закрепляются за молодыми, помогая им организовать учебно-воспитательный процесс эффективно.

Наставник курирует **уже обученного** человека, но не имеющего трудового опыта. Он передает именно практические знания и умения, то есть его назначают с целью овладеть молодым специалистом новыми компетенциями.

Наставник способствует профессиональному развитию, объясняет цели деятельности, служит примером и дает взгляд со стороны на уровень выполнения трудовых обязанностей.

Роли в образовательном процессе



РОЛЬ	ФОКУС	ЦЕЛЬ	ИСТОЧНИК ВЛИЯНИЯ	ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ
Коуч	Индивидуальная работа и работа в группе	Развивает личность или группу в соответствии с ее целями	Знание психологии	Осознание и проработка личной цели или цели группы
Наставник	Индивидуальная работа	Помогает освоить конкретные навыки	Знание алгоритмов работы, профессиональный опыт	Профессиональное развитие участника, формирование навыков в соответствии со стандартом
Ментор	Индивидуальная работа	Развивает личные качества и профессиональную культуру в русле передачи лучшего релевантного опыта	Экспертиза для решения задачи	Личностный и профессиональный рост в рамках решаемых задач
Тьютор	Индивидуальная работа и работа с группой	Оказывает поддержку в выборе индивидуальной образовательной траектории и движении по ней	Достижения в образовании, знание когнитивных особенностей	Достижение индивидуальной цели обучения
Тренер	Работа с группой	Обучает конкретному навыку или концепции	Достижения в образовании, знание предметной области	Достижение групповой цели обучения
Модератор	Работа с группой	Помогает группе договориться о целях и способах их достижения	Личностные качества, позволяющие обеспечить позитивную групповую динамику	Достижение цели, поставленной перед группой

Базовая модель для дифференциации ролей в образовательном процессе



Куратор

от лат. curator - опекун, попечитель, «лицо, которому поручено **наблюдение** за кем или чем-либо»; поддерживающая сила, подсказывает, но не направляет; занимает в основном организационную позицию.

Одним из первых документов **высшей школы Российской Империи**, в котором регламентировалась деятельность кураторов являлась инструкция для Томского технологического института. Данный документ был утвержден в **1903 году Императором Николаем II**, в нем указано, что «...в обязанности **куратора** входит ходатайство перед академическими органами об удовлетворении уважительных и в законных формах заявленных нужд и потребностей студентов. А также забота об удовлетворении духовных и материальных потребностей студентов, в том числе устройство научных и литературных кружков, кружков для занятий искусствами, физическими упражнениями, организация студенческих библиотек и читален, столовых, чайных, помощь студентам при искании дешевых и здоровых квартир».

В **50-е годы XX столетия куратор** назначается в каждую академическую группу с первого по пятый курс и становится помощником администрации вуза, факультета, кафедры в работе со студентами. Основу деятельности кураторов в этот период составляла информационная и посредническая функция, а также контрольная за учебной деятельностью студентов, особенно на младших курсах.

В **настоящее время** в связи с определением **воспитания** как приоритета высшего профессионального образования роль куратора и круг его задач расширяется.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КУРАТОРА студенческой группы, это педагогическая деятельность, направленная на помощь студенту в обретении самого себя, в работе с самим собой, т.е. в самоопределении и самореализации. В этой связи деятельность куратора можно рассматривать как индивидуальное педагогическое влияние на личность студента, направленное на оказание помощи в решении его личностных проблем, связанных с успешной учебной, деловой и межличностной коммуникацией.

Примерные ФУНКЦИИ куратора:

- участвует в организации учебного процесса и самостоятельной работы студентов
- знакомит студентов с организацией учебного процесса, с основными нормативными документами и положениями, с Государственным образовательным стандартом и учебным планом по специальности
- информирует студентов о режиме работы библиотеки, кружков, секций, творческих коллективов, подразделений социального блока
- способствует адаптации студентов к новой системе обучения
- направляет усилия на создание сплоченного коллектива в группе, ведет работу по формированию актива группы
- участвует в организации коллективного досуга студентов, в привлечении студентов к активному участию в интеллектуальных, спортивных, творческих, воспитательных мероприятиях университета
- информирует руководство о состоянии учебного процесса в студенческой группе, о запросах, нуждах и настроениях студентов.

Наставник

- ❑ **Наставник** – внутренний эксперт, у которого есть четкий алгоритм и принцип «делай как я»; направляет, даёт механизм, конструкцию механизма, как работать.
- ❑ **Наставник** – это квалифицированный в определенной научной или предметной области специалист, который способен развивать у подопечных знания, а также грамотно организовывать самообразование, самоизучение тем с выполнением различного уровня сложности заданий.

МИССИЯ

- ❖ развитие профессиональных и личностных качеств подопечного; в основе наставничества – подражание образцу;
- ❖ проектирование карьеры, постоянное сопровождение молодого специалиста более опытным, преемственность поколений.



Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов.

Наставник



“
Наша задача не в том,
чтобы подготовить
к чему-то студентов.
Наша задача в том,
чтобы научить студентов
готовиться к чему угодно.
”

Наставник- это человек,
ведущий по пути развития!

Наставник- это проводник
Наставник- это твой собственный Яндекс

Наставник-это вечный двигатель опыта

Наставник- это человек, который
приходит в твою жизнь один раз
и остается там навсегда

Наставник- это цепная реакция

Наставник-это мой отец,
который построил дом,
посадил сад и вырастил нас!

Наставник- это тот, кто знает, что будет нужно завтра!

Наставник-это скорая помощь в мире профессии

Наставник: функции



Модель компетенций наставника

Прорывные технологии

Отраслевая специфика

Управленческие навыки

Планирование ресурсов
и организация

Цифровые компетенции

Педагогические компетенции

Коммуникация и коллаборация

Саморазвитие

Метапредметные компетенции наставника-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

Наставничество: исторический аспект

Наставничество, как **феномен**, носит общеисторический, социально-культурный, экономико-производственный и педагогический характер, представляет собой процесс передачи новых знаний и опыта.

- Сократ считается учителем и наставником Платона. Платон, разделяя позицию Сократа, считал, что воспитанием человека необходимо заниматься с самого раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей (трактаты «Государство» и «Законы»). Платон был убежден, что воплощать воспитание, способное вознести человека до самых высоких сфер мироздания, способен, главным образом, **наставник преклонных лет**, то есть человек, стоящий на пороге мира идей.
- Философ Аристотель в своих трудах отводил учителю-наставнику выдающуюся роль и возвышал его личность на **самую высокую ступень общества**. Он считал основным искусством наставника воспитание в ученике души разумной — чистой, универсальной и бессмертной.
- Я.А. Коменский утверждает, что взаимоотношения наставника с учеником являются одним из основных **методов нравственного воспитания** человека, который поможет ему быть мудрым, воспитанным и готовым к жизни.
- Известный поэт В.А. Жуковский (1783–1852 гг.) продолжительное время был **наставником императора** Александра II и его заслугами, в том числе, считаются освободительные реформы императора, в частности отмена крепостного права. В.А. Жуковский, разрабатывая «План воспитания наследника цесаревича Александра Николаевича», определил этапность его реализации в соответствии с возрастом наставляемого.
- 60-е гг. XX века как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди **авторитетные**, с хорошей **профессиональной подготовкой** и богатым жизненным опытом.
- Г. Льюис рассматривает понятие «наставничество» как некую систему отношений, включающую ряд процессов, когда один человек предлагает **помощь, руководство, совет и поддержку** другому.
- В книге популярного английского специалиста по вопросам подготовки на производстве Лесли Рая «Развитие навыков эффективного общения» отмечено, что «наставничество является самым важным и успешным **методом, способствующим развитию человека**». Автор трактует его как планомерный процесс передачи навыков, целенаправленно работающий в форме института и возведенный в ранг философии крупных успешных компаний.

Наставничество

- Наиболее известной из апробированных практик наставничества является программа **MENTOR: The National Mentoring Partnership** (МЕНТОР: Национальное наставническое партнерство).
 - За 25 лет работы MENTOR результаты реализации программы легли в основу национальных и международных стандартов качества наставничества.
 - Были разработаны единые принципы наставничества, была создана и обоснована база профессионального наставничества, расширилось количество стран – участников наставнического движения, в которое включилась и Россия.
- **Наставничество** есть процесс неофициальной передачи знания, социального капитала и психосоциальной поддержки, воспринятой реципиентом как релевантной для работы, карьеры или профессионального развития; включающий неофициальную коммуникацию, обычно непосредственную и в течение длительного времени между людьми [Урмина И. А., Горелова Н. Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 85-94].
 - **Наставничество** - важнейший институт адаптации выпускников к профессиональной деятельности



учитель
руководитель
преподаватель
воспитатель
инструктор

«наставник»

приставка «на-» + корень «-став-»
(от глагола «ставить») = «наставить» на путь

[толковые и этимологические словари]

гуру
мэтр
назидатель
нравоучитель
пастырь и др.



Наставничество



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

- ❑ П. А. Хэнсли и Дж. Л. Парсонс рассматривают как межличностные отношения и отмечают, что желание стать наставником испытывает взрослый человек на стадии генеративности, характеризующейся стремлением сосредоточить «родительскую» ответственность на каком-либо субъекте, создавать значимые объекты и отношения.
- ❑ К сущностным характеристикам деятельности наставника относят увлеченность какой-либо общей проблемой или деятельностью, «страсть», которую разделяют наставник и подопечный.
- ❑ Н. Гехке определяет деятельность наставника как «обмен дарами». Главное, что наставник может принести в дар своему подопечному – это **опыт и мудрость**, которые он накапливает в течение определенного времени.
- ❑ Цель деятельности наставника - создание условий, благоприятных для становления будущего специалиста, формирование активной гражданской позиции и профессионально-личностных качеств будущих специалистов с предоставлением возможности для самореализации.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

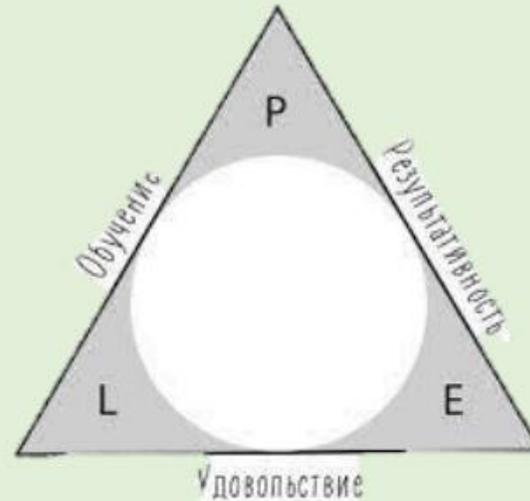
- ❑ Способствует карьерному и профессиональному сотрудничеству студентов и выпускников университета.
- ❑ Наставниками программы выступают выпускники, инвестирующие свои знания и опыт в развитие потенциала студентов.
- ❑ Основными принципами программы являются:
 - **целенаправленность** - несмотря на неформальность наставничества, наставник и ученик ставят конкретную цель своей совместной работы,
 - **добровольность** - наставники и ученики принимают участие в программе добровольно и на безвозмездной основе, и могут завершить совместную работу в любое время, без негативных последствий для сторон,
 - **открытость** - не только ученики, но и наставники, открыты новому опыту,
 - **доверие** - общение между учеником и наставником строится на взаимном доверии,
 - вовлеченность - участие в программе - это инвестиция ответственности.
- ❑ **Основными целями программы** являются: трансляция ценностей университета, развитие кадрового потенциала, поддержка карьеры и личного развития, развитие академического сотрудничества.

«Треугольник работы» наставника и преемника

Наставник



- ❖ Обучение – получу ли я развитие для себя?
- ❖ Удовольствие – что мне нравится или может понравиться в процессе передачи знания и навыков
- ❖ Результативность – какой результат я увижу через 3-12 месяцев и как я пойму, что наставничество было эффективным?



Преемник



- ❖ Обучение – что нового я узнал и где я могу это использовать?
- ❖ Удовольствие – что хорошего в этом процессе для меня и прислушиваются ли к моему мнению?
- ❖ Результативность – получу ли я то, к чему стремлюсь? Мог бы я добиться этого самостоятельно?

«Наставник- это человек, определяющий атмосферу успеха»

Типы наставников

Первопроходец



Резонатор



Магнит успеха



Адвокат



Зеркало



Разведчик



Формы наставничества



Этапы технологии наставничества



Цикл работы наставника



Оценочно-диагностический компонент наставничества

Способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, готовность обходиться без наставника

Качество отношений (принятие, поддержка, отсутствие конфликтов, формирование команды)

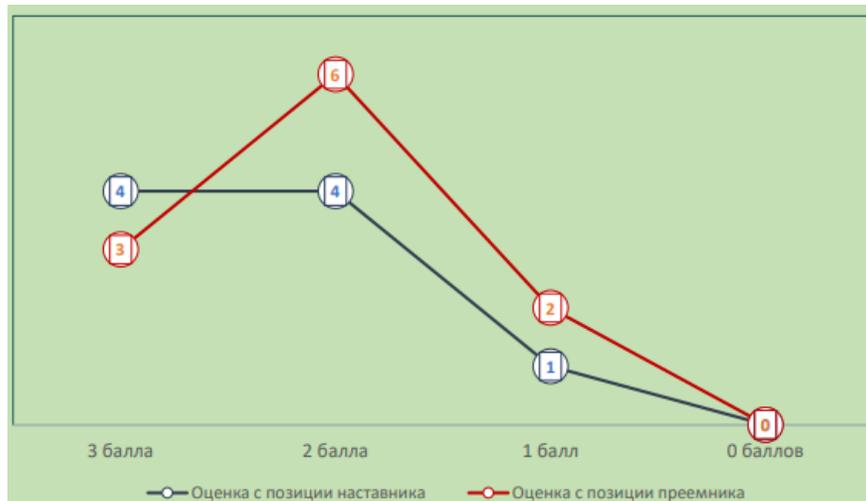
Сформированность у наставляемого ценностно-смысловых установок

Компетентность наставляемого в деятельности, которую он осваивает

Собственные высокие результаты деятельности наставника

Устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности

Например:



Оценка качества взаимодействия

Шкала оценивания:

3 балла – результаты превышают ожидания

2 балла – результаты соответствуют ожиданиям

1 балл – результаты ниже ожиданий

0 баллов – результаты вовсе не соответствуют ожиданиям

НАСТАВНИЧЕСТВО

целенаправленное
воздействие на
подрастающее
поколение



адаптация



поддержка



обучение



развитие



сопровождение



СПАСИБО за внимание!