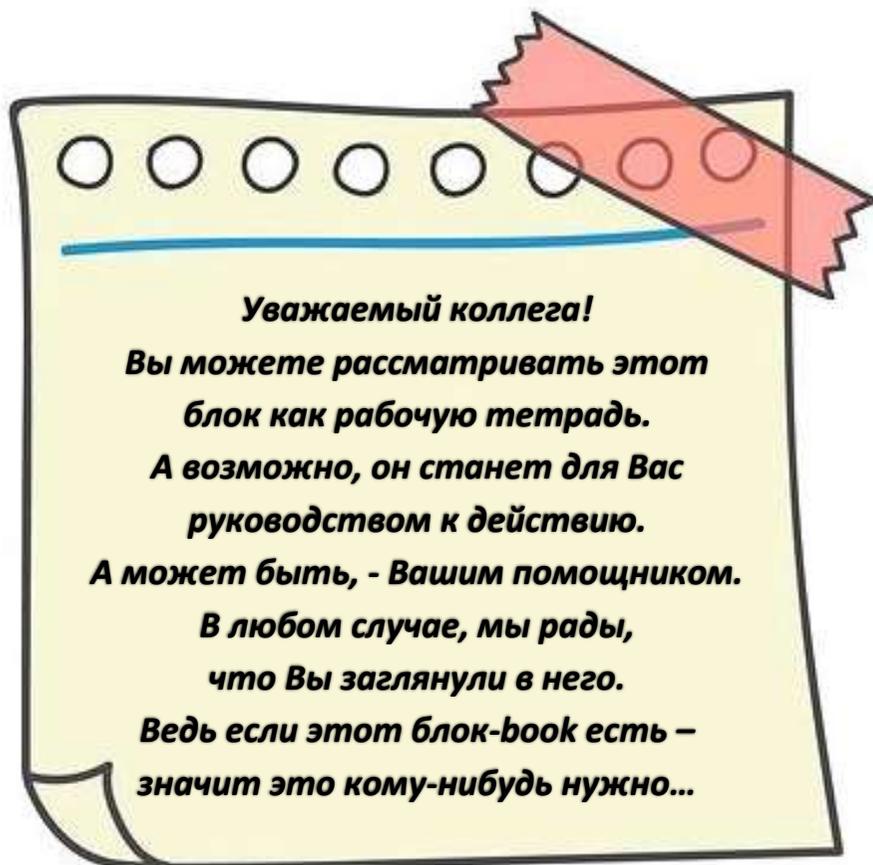




А лучше  
пригодится...

# Блок-бук наставника



***Уважаемый коллега!***

***Вы можете рассматривать этот блок как рабочую тетрадь.***

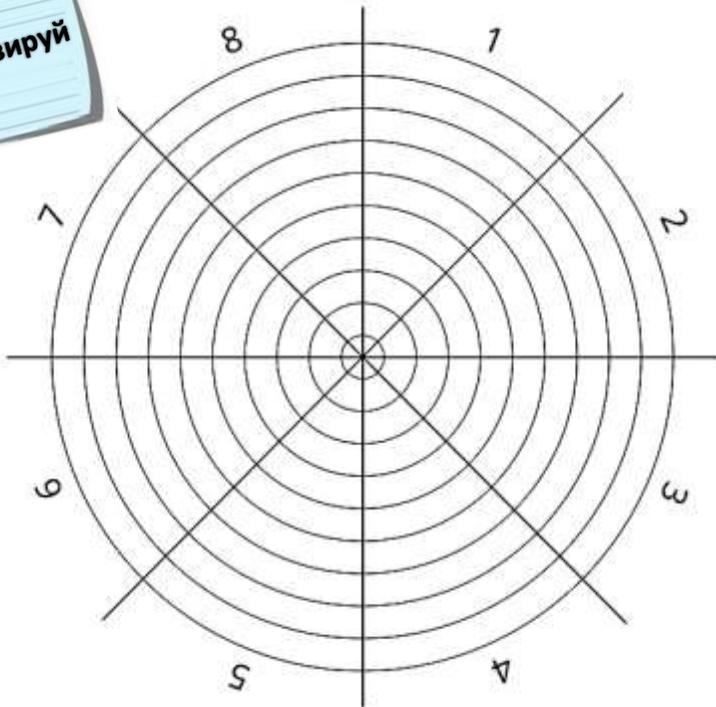
***А возможно, он станет для Вас руководством к действию.***

***А может быть, - Вашим помощником.***

***В любом случае, мы рады, что Вы заглянули в него.***

***Ведь если этот блок-book есть – значит это кому-нибудь нужно...***

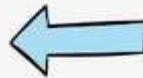
# Колесо профессионального баланса



1. Уровень Вашей осведомленности в вопросах реализации модели наставничества.
2. Насколько Вам интересно участвовать в реализации модели наставничества.
3. Насколько Вам практически значимо участвовать в реализации модели наставничества.
4. Насколько полезны, на Ваш взгляд, мероприятия по вопросам наставничества.
5. Насколько важно для Вас обсуждение вопросов наставничества.
6. Насколько активно Вы включены в реализацию модели наставничества.
7. Уровень ожидаемых / произошедших перемен от мероприятий по реализации модели наставничества.
8. Уровень Вашего профессионального мастерства по реализации модели наставничества.



Наставничество –  
 технология, форма  
 работы, способ,  
 образовательный  
 процесс, часть  
 корпоративной  
 культуры, среда,  
 механизм  
 инновационного  
 процесса, мотиватор,  
 система работы...

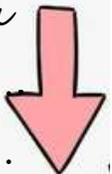


#нужноподчеркнуть



Наставник

Наставляемый



.....

.....

.....

.....

.....

#другимисловами

Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не огню погаснуть.

Альберт Швейцер

Назовите людей,  
которых считаете своими наставниками



Что Вы взяли из общения с ними?

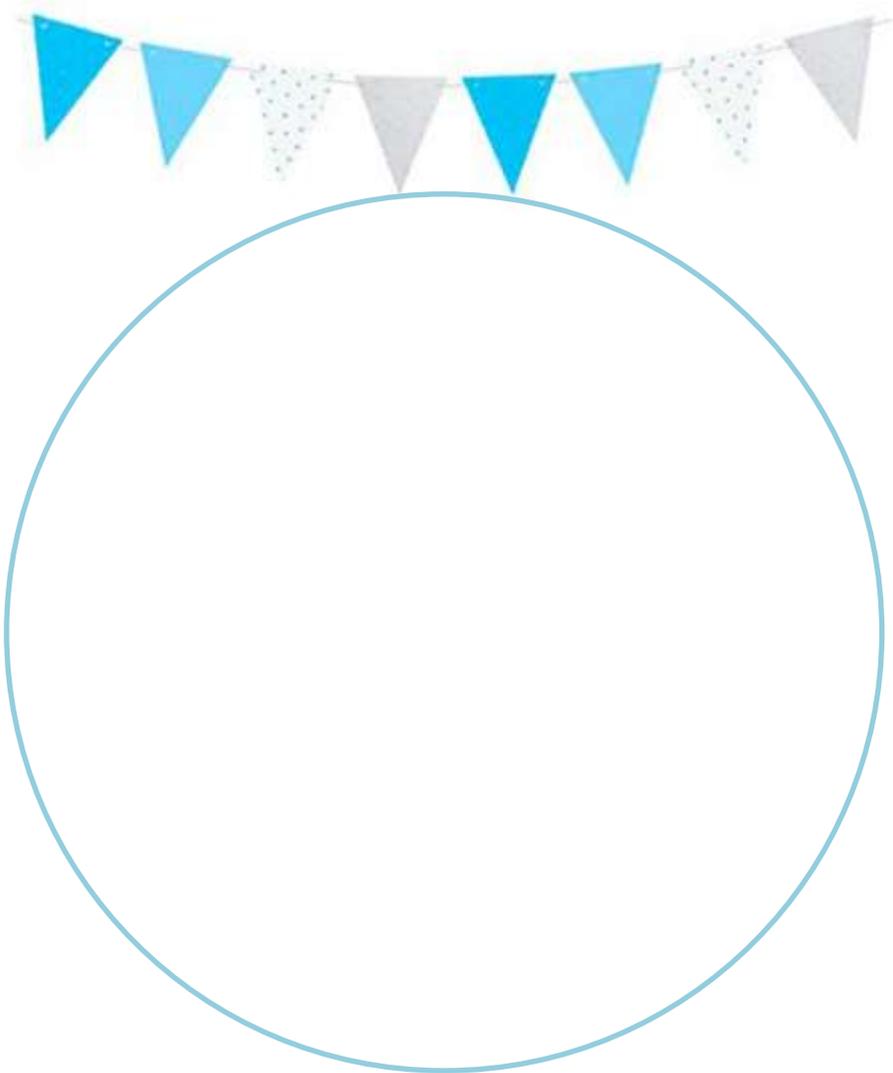
Назовите людей,  
которых считаете своими наставляемыми



Каких результатов достигли Ваши  
наставляемые?

**#отражаемсвлюдах**

Придумайте эмблему наставничества



**#силавтворчестве**

# Узнаете здесь себя?



# Какой вы наставник?

	Помощник	
	Психолог	
	Аналитик	
	Стратег	
	Дипломат	
	Имиджмейкер	
	Терапевт	
	Социолог	
	Модератор	
	Мотиватор	
	Организатор	
	Проводник	
	Друг	
	Партнер	
	Сторонник	
	Лидер	
	Консультант	
	Пример	

## Роли наставника

Педагог-наставник. Эксперт-наставник.

Консультант-наставник. Технолог-наставник.

Руководитель-наставник. Специалист-наставник.

Волонтер-наставник. Наставник-напарник.

#выберисебя

## Реализация программы наставничества в форме «Работодатель-педагог»

<b>Цель</b>	Успешное выполнение профессиональных задач педагогом в соответствии с современными требованиями реального работодателя.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- способствовать формированию потребности педагога анализировать современный рынок труда;</li> <li>- развивать интерес работодателя к организации результативного образовательного процесса;</li> <li>- ориентировать педагога на использование опыта работодателя в своей деятельности;</li> <li>- ориентировать работодателя на открытость к сотрудничеству и вовлеченность в образовательный процесс.</li> </ul>
<b>Портрет наставника</b>	Опытный работник, имеющий профессиональные успехи. Заинтересованный в сотрудничестве с техникумом. Настроенный на продолжительную совместную работу. Готовый обучаться и открыт для нового. Склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
<b>Портрет наставляемого</b>	Опытный педагог, настроенный на саморазвитие, понимающий и принимающий цели современного профессионального образования. Готовый к сотрудничеству.
<b>Виды деятельности (мероприятия)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Митапы;</li> <li>- Стажировка;</li> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- Экскурсии.</li> </ul>

<b>Результат</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- высокий уровень включенности работодателей в образовательный процесс и педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;</li><li>- развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;</li><li>- повышение уровня профессионального мастерства педагога;</li><li>- рост числа специалистов от работодателя, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);</li><li>- развитие социального партнерства, привлечение дополнительных ресурсов.</li></ul>
------------------	---

Главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

Жан Жак Руссо

Как-то раз ученик спросил Учителя:

- Долго ли ждать перемен к лучшему?

- Если ждать, то долго! – ответил он.

**Реализация программы наставничества  
в форме «Работодатель – педагог - студент»**

<b>Цель</b>	Профессионально ориентированная поддержка обучающегося.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- помощь в реализации профессионального потенциала;</li><li>- развитие гибких навыков и метакомпетенций,</li><li>- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,</li><li>- создание комфортных условий и коммуникаций внутри профильной организации,</li><li>- формирование устойчивой профессиональной мотивации.</li></ul>
<b>Портрет наставника</b>	<p>Опытный работник, имеющий профессиональные успехи. Заинтересованный в сотрудничестве с техникумом. Настроенный на продолжительную совместную работу.</p> <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров). Готовый обучаться и открыт для нового. Склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
<b>Портрет наставляемого</b>	Обучающийся с профессиональными образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

<p>Виды деятельности (мероприятия)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультации;</li> <li>- встречи;</li> <li>- мастер-классы;</li> <li>- конкурсы профессионального мастерства;</li> <li>- круглый стол;</li> <li>- конференции;</li> <li>- деловая игра;</li> <li>- практика.</li> </ul>
<p>Результат</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуальная образовательная траектория;</li> <li>- профильная направленность деятельности;</li> <li>- высокий уровень практической подготовки;</li> <li>- осознанный выбор организации для трудоустройства;</li> <li>- временное профильное трудоустройство.</li> </ul>

*Личный пример – не просто лучший метод убеждения, а единственный.*

*Алберт Швейцер*

*Человек формируется в деятельности и только в ней, причем в деятельности интенсивной, напряженной, разнообразной*

*Л.С.Выготский*

В оазис пришел молодой человек, попил воды и спросил у старика, который отдыхал возле источника:

— Какие люди живут здесь?

Старик, в свою очередь, спросил у юноши:

— А какие люди живут там, откуда ты пришел?

— Куча эгоистов с плохими помыслами, — ответил молодой человек.

— Таких же ты найдешь и здесь, — сказал старик.

В тот же день другой юноша подошел к источнику утолить жажду с дороги. Увидев старика, он поздоровался и спросил:

— Какие люди живут в этом месте? Старик в ответ задал тот же вопрос:

— А какие люди живут там, откуда ты пришел?

— Прекрасные! Честные, гостеприимные, дружелюбные. Мне было больно расставаться с ними.

— Таких же ты найдешь и здесь, — сказал старик.

Мужчина, слышавший оба разговора, спросил:

— Как ты мог дать два таких разных ответа на один и тот же вопрос?

На что старик ответил:

— Каждый из нас может видеть только то, что несет в своем сердце.

#притча

# Вам можно



- Перестать откладывать свои желания на потом и подлиться с коллегами уникальным опытом.
- Перестать стесняться своих успехов и начать ими гордиться во весь рост.
- Купить себе классный ежедневник, а не тот, что подешевле, и отмечать в нем красивой ручкой свои результаты.
- Бездельничать весь выходной, не доставая наставляемого, и не чувствовать вины.
- Делать то, что сделает Вас счастливым человеком, а те то, что будто бы нужно.
- Перестать слушать тех, кто говорит, что наставничество устарело и неактуально.
- Разработать свои программы наставничества так, как хочется Вам, а не так, как советуют.



