



Всероссийский онлайн-форум «Экосистема образования 2021»

«Карусель наставнических практик: опыт регионов»

Всероссийский онлайн-форум «Экосистема образования 2021»

«Карусель наставнических практик: опыт регионов»

Команда GMI



Ирина Пронкина
МОСКВА



Лилия Орлова
КАЗАНЬ



Александра Зёлко
КАЛИНИНГРАД

Дата: 11 марта 2021 г.
Время: 11.40-12.20
(МСК) 12.20-13.00

Всероссийский онлайн-форум «Экосистема образования 2021»

«Карусель наставнических практик: опыт регионов»

Что вас ждет:

- ✓ эффективные техники
- ✓ полезные материалы
- ✓ нетворкинг
- ✓ розыгрыш
- ✓ бонусы-подарки



Ваша ассоциация с наставником?



Ваша ассоциация с наставником?



Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года»

- Создание возможностей для **самореализации и развития талантов** на принципах справедливости, всеобщности и направленных на **самоопределение** и профессиональную ориентацию всех обучающихся.
- Увеличение **доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью** или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций, до 15 процентов.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Сергей Сергеевич Кравцов
Министр просвещения РФ:

***В сентябре 2021 года** начнем апробацию новой системы аттестации учителей в школах, внедрение новых должностей и квалификационных категорий: учитель-методист, **учитель-наставник**.*

*Все это позволит создать условия **для непрерывного профессионального развития педагогов**, повысить престиж профессии. И самое главное - обеспечить качество образовательных результатов".*

Национальный проект “Образование” Трансформация в сфере образования к 2024 году не менее 70%

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

Учитель-наставник

Национальная система профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста регламентируются:

Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года No 240, от 21 июля 2020 года No 474, распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года No 3276-р

Учитель-наставник?

Дополнительная нагрузка или ресурс?



МЕТОДОЛОГИЯ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА

**Распоряжение Минпросвещения России от
25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии
(целевой модели) наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность по
общеобразовательным, дополнительным
общеобразовательным и программам среднего
профессионального образования, в том числе с
применением лучших практик обмена опытом
между обучающимися"**

ПРОЕКТ



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Методология (целевая модель)
наставничества обучающихся
для организаций, осуществляющих
образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополни-
тельным общеобразовательным
и программам среднего профессио-
нального образования, в том числе с
применением лучших практик обмена
опытом между обучающимися**

Москва, 2019 г.

МЕНТОРИ

Российский фонд
образования

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

**РЕЦЕНЗЕНТЫ – ВЕДУЩИЕ УЧЕНЫЕ РФ
В ОБЛАСТИ ПОДРОСТКОВОЙ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ**



Московской
государственный
университет
им. М.В. Ломоносова



ФГБНУ «Институт изучения
детства, семьи и воспитания
Российской академии
образования»



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ ПРОЕКТА МЕТОДОЛОГИИ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Рецензенты:

Демакова Ирина Дмитриевна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой психологической антропологии Московского педагогического государственного университета, заслуженный работник высшей школы, действительный член Академии педагогических и социальных наук, вице-президент Российского общества Я. Корчака;

Подольский Андрей Ильич, доктор психологических наук, профессор, профессор Института образования НИУ ВШЭ, руководитель Департамента развития человеческого ресурса Фонда «НИР», лауреат Премии Президента РФ в области образования, заслуженный профессор МГУ имени М.В. Ломоносова, почетный доктор Хельсинкского университета.

Авторский коллектив:

Синягина Наталья Юрьевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС при Президенте РФ;

Березина Валентина Александровна, кандидат педагогических наук, эксперт АНО «Научно-исследовательский Центр Экспертизы и Инноваций»;

Богачева Татьяна Юрьевна, кандидат психологических наук;

Пронькина Ирина Леонидовна, кандидат экономических наук, директор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ (инициатива Рыбаков Фонда);

Кондратьева Ирина Александровна, квалификация Master of Public Administration (MPA) РАНХиГС при Президенте РФ, исполнительный директор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ;

Давыдова Ольга Геннадьевна, магистр истории РГГУ, факультет истории, политологии и права, аспирантка. Журналист-редактор Российского исторического общества и фонда «История Отечества», редактор корпорации «Российский учебник» (ДРОФА-ВЕНТАНА), редактор национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ;

Бубнова Александра Николаевна, внешний эксперт национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –

система условий, ресурсов
и процессов, необходимых
для реализации процесса
наставничества и
достижения поставленной
цели в образовательных
организациях



Понятная структура для интеграции
в любую образовательную
организацию

СОСТАВ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общие положения

- Концептуальное обоснование
- Цели и задачи
- Планируемые результаты
- Требования к участникам
- Требования к структуре

5 форм наставничества

7 этапов реализации

Показатели эффективности

Рекомендуемые целевые показатели

Приложение 1. Анализ лучших мировых практик

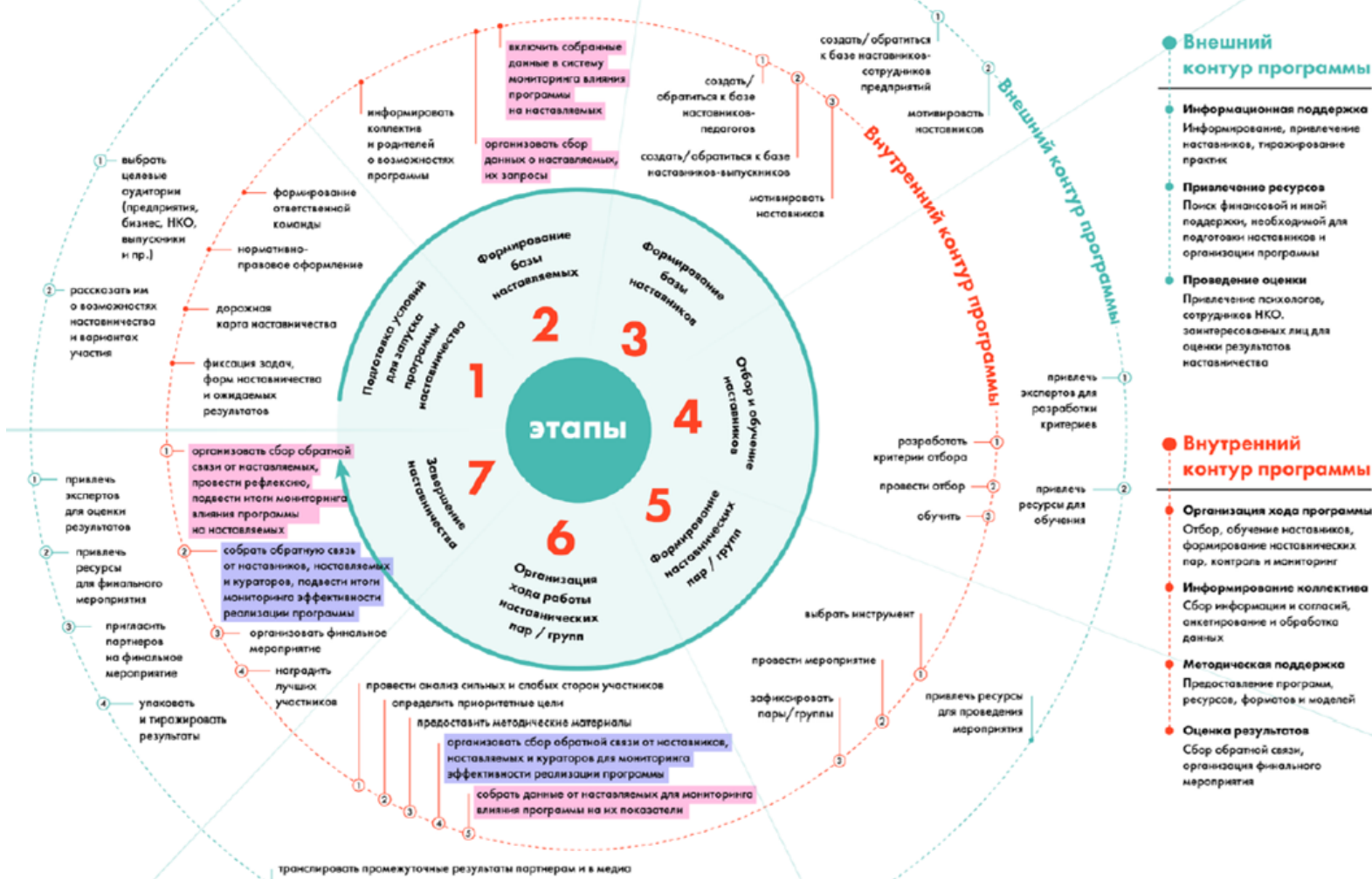
Приложение 2. Перечень программ дополнительного профессионального образования

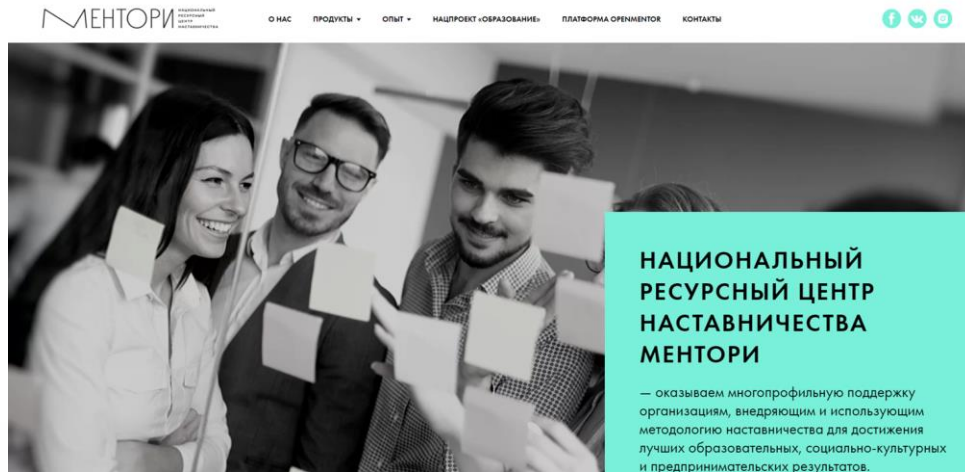
Приложение 3. Методичка куратора

- Программные материалы
- Схема обучения
- Набор типовых документов
- Кейсы по 5 формам

Приложение 4. Материалы для проведения мониторинга

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации





mentori.ru

[Методология в pdf.](#)

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЦЕЛЬ

Максимально **полное раскрытие** потенциала личности наставляемого, **необходимое** для успешной **личной и профессиональной самореализации** в современных условиях неопределенности через **создание развивающе-поддерживающей среды** в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума.

Местное сообщество

Школьники

Родители

Доверие

НАСТАВНИЧЕСКАЯ

Взаимобогащение

СРЕДА

Педагоги

**Представители
бизнеса**

Выпускники



Ожидаемые результаты внедрения

Программа наставничества способствует решению **следующих задач**:

1. раскрытие потенциала каждого наставляемого;
2. преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
3. адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
4. **повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов** обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
5. **создание условий для осознанного выбора** оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
6. формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
7. развитие гибких навыков, лидерских качеств, **метакомпетенций** – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
8. формирование **предпринимательского потенциала** наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
9. создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
10. адаптация педагога в новом педагогическом коллективе, плавный «вход» молодого педагога профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Проблемы при внедрению методологии (целевой модели) наставничества от ФРЦН EDMENTOR

Топ 3 барьера, которые сдерживают инициативу в запуске программ наставничества:

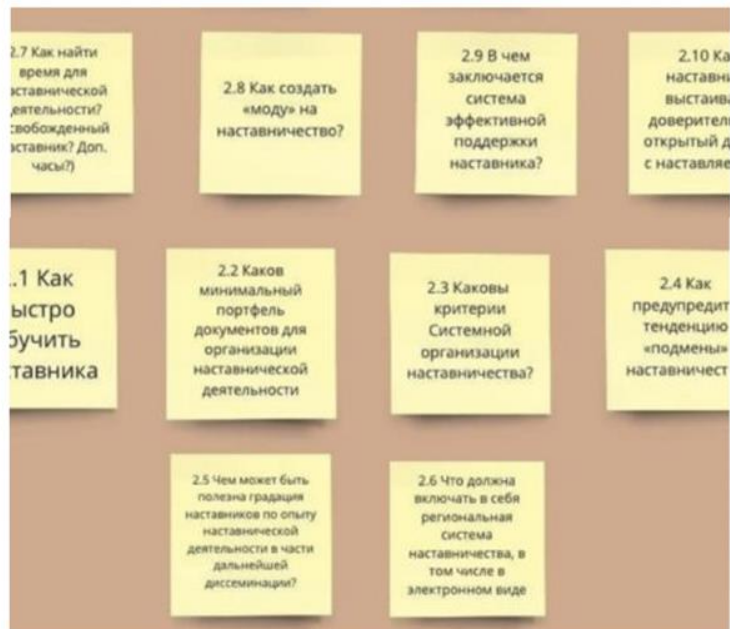
стереотипы, мифы, которые “ витают ” в образовательных организациях

1. Наставничество- это сложно
2. Наставничество - это дополнительная нагрузка
3. Наставничество- “у нас и так все уже есть, все работает, а в другом смысла не видим”

Проблема

- ❑ в стереотипности мышления
- ❑ в непринятии себя в современном мире
- ❑ в отсутствии опыта проектирования
- ❑ привычка к готовым решения и шаблонам

Например:



5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

Каждая форма направлена на
решение конкретной проблемы



КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

1. Цели и задачи программы
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
7. Область применения в рамках образовательной программы

Методология (целевой модели) наставничества. Апробация.

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ НАВЫКОВ И ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Гипотеза: Реализация программы наставничества развивает метанавыки (системное мышление, критическое мышление, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект), что влияет на улучшение образовательных результатов и учебной мотивации



МОНИТОРИНГ

СРОКИ



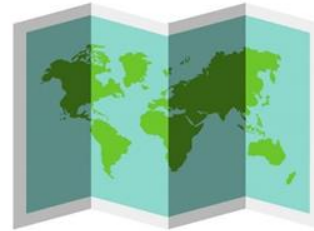
12.11.2019 – 02.12.2019

ГИПОТЕЗА

Влияние наставничества
на уровень развития
метанавыков

Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край



Всего участников – 888 человек

Взрослых (учителя и внешние специалисты) – **272**

Детей (обучающиеся школ и студенты ППО) – **616**

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ШКОЛЬНИКИ

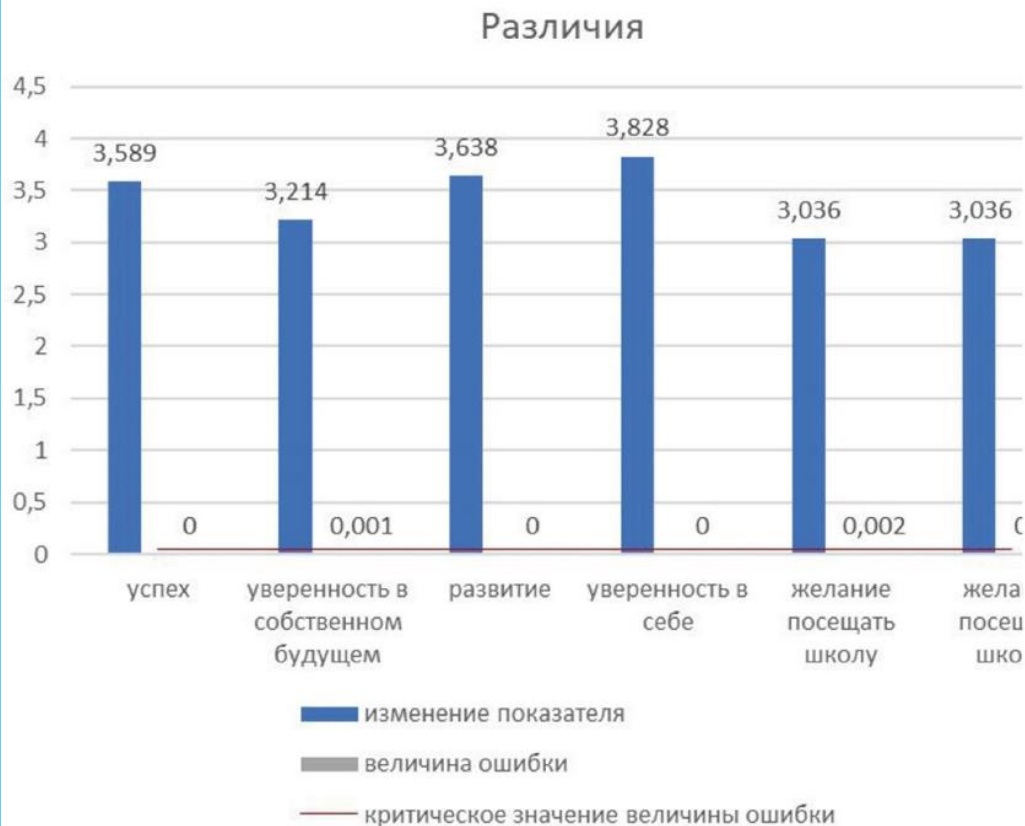
	Коммуникация	Кооперация	Креативное мышление	Критическое мышление	Сетевая грамотность	Эмоциональный интеллект	Системное мышление
Z (величина изменения показателя)	-0,514	2,190	3,958	3,496	4,046	4,132	2,589
Асимптотическая значимость (2-сторонняя) = величина ошибки	0,607	0,029	0	0	0	0	0,010

Статистически значимый рост по следующим метапредметным навыкам:

- Кооперация
- Креативное мышление
- Критическое мышление
- Сетевая грамотность
- Эмоциональный интеллект
- Системное мышление

Из этого можно заключить, что даже непродолжительное участие обучающихся в такой форме сотрудничества как наставничество позволяет повысить у них степень овладения надпрофессиональными навыками.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ШКОЛЬНИКИ



ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО РОСТ ЗНАЧИМЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Успех
- Уверенность в собственном будущем
- Развитие
- Уверенность в себе
- Желание посещать школу

Из этого можно заключить, что программа наставничества значительно **повышает самооценку** по качествам, связанным с учебной или будущей трудовой деятельностью.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕДАГОГИ

	Коммуникация	Кооперация	Креативное мышление	Критическое мышление	Сетевая грамотность	Системное мышление
Z(величина изменения показателя)	1,024	0,249	0,162	2,224	0,554	1,099

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАЛО ТЕНДЕНЦИИ В РОСТЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ:

- Критическое мышление
- Коммуникация
- Системное мышление

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПЕДАГОГИ

	Эмоциональная атмосфера в коллективе	Счастье	Удовлетворенность от своей работы	Вовлеченность партнера	Профессиональная компетентность партнера	Успех
Z(величина изменения показателя)	1,167	0,806	1,482	0,3	0,973	0,852
Асимптотическая значимость (2-сторонняя) = величина ошибки	0.243	0.42	0.138	0.764	0.331	0.394

Даже за короткий промежуток времени обнаруживаются тенденции в росте показателей:

- Эмоциональная атмосфера в коллективе
- Удовлетворенность от своей работы
- Профессиональная компетентность партнера

Из этого можно заключить, что даже непродолжительное участие педагогов в такой форме сотрудничества как наставничество позволяет повысить важные показатели профессиональной деятельности.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

- Наставничество развивает **метапредметные навыки**.
Особенно креативное
и критическое мышление
- Наставничество **повышает самооценку** и **желание** ходить
на учебу/на работу
- Самая успешная форма программы - **«внешний взрослый
(предприниматель, родитель, выпускник и т.д.) -
школьник»**



Опыт реализации

- Как запустить **программу наставничества** в системе образования на **региональном уровне**?
- Как из отдельных, локальных практик создать **систему** наставничества?
- Как разработать **дорожную карту** программы?



Акселератор, в котором приняли участие представители министерств, департаментов, институтов развития образования и других структур и ведомств 13 различных регионов, у которых стоит задача **разработать свои региональные программы наставничества.**

- Как **спроектировать и запустить** программу наставничества в своей образовательной организации?
- Как **минимизировать нагрузку** на персонал во время работы программы?
- Как обучать и **мотивировать наставников**?



Обучены более 1 500 представителей образовательных организаций (директора, заместители директоров, инициативные педагоги), **в качестве команды кураторов, координаторов и наставников** программ.

*Спроектированы и запущены/подготовлены к запуску около **900 программ наставничества** в различных регионах российской федерации.*

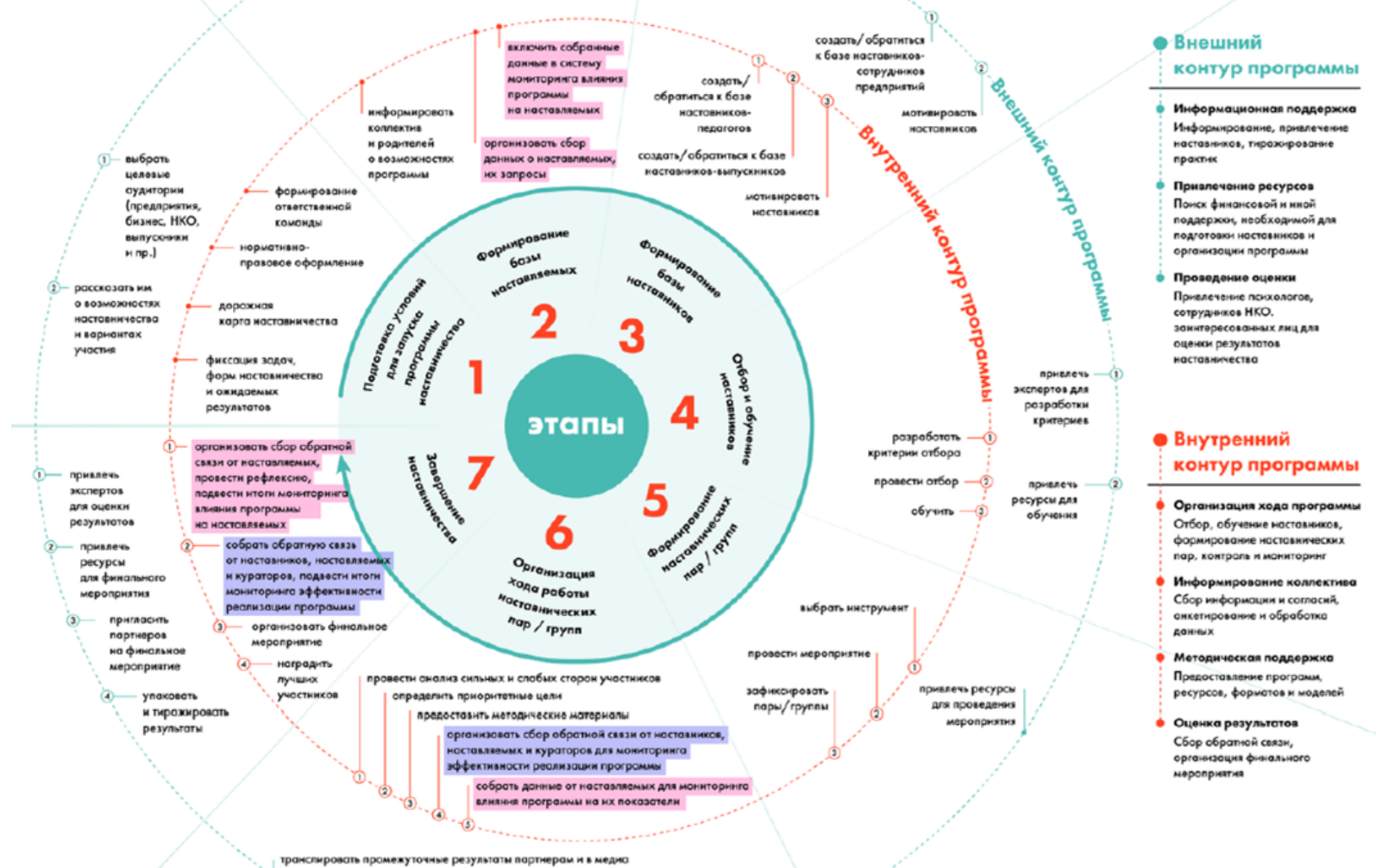
Поддержка по внедрению методологии (целевой модели) наставничества от ФРЦН EDMENTOR



Процесс реализации целевой модели наставничества



Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Методология (целевой модели) наставничества

Этапы реализации (внедрения) целевой модели:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: распределение обязанностей, назначение куратора, поиск ресурсов

Этап 2. Формирование базы наставляемых: сбор запросов наставляемых

Этап 3. Формирование базы наставников: сбор возможностей наставников

Этап 4. Отбор и обучение наставников: собеседование, обучение методике наставничества, работе с подростками в т.ч., ходу программы

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Этап 7. Завершение наставничества. Упаковка результатов, популяризация результатов

Этапы реализации целевой модели

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Создана **рабочая группа** – команда единомышленников, которые будут внедрять программу «Целевая модель наставничества» в образовательной организации
- Разработана **дорожная карта внедрения** программы в организации
- Наличие **нормативно-правовой базы** для внедрения программы



Нормативно-правовое оформление

Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (приложение);
- утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (приложение);
- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (приложение)

Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

- описание форм программ наставничества;
 - права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
 - требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
 - процедуры отбора и обучения наставников;
 - процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
 - процесс закрепления наставнических пар;
 - формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
 - формы и условия поощрения наставника;
 - критерии эффективности работы наставника;
 - условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Нормативно-правовое оформление

Пример пакета нормативных документов [ссылка](#)





Этап 2. Формирование базы наставляемых

РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

- составлен **список наставляемых**, которые выразили добровольное желание принять участие в программе
- наставляемыми осознаны текущие **проблемы** и возможности наставничества для их решения
- сформирован собственный **запрос** на наставничество



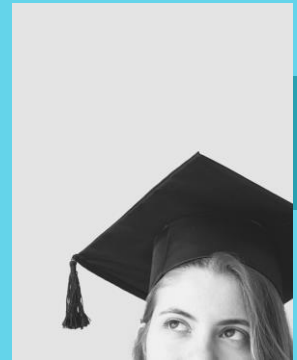
Этап 3. Формирование базы наставников

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Сформированный список наставников согласно профилю

ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- Сформировать базу потенциальных наставников
 - из числа школьного и околошкольного сообщества: выпускников, педагогов, родителей.
 - из числа других заинтересованных лиц: представителей местного сообщества, сотрудников и руководителей региональных предприятий.
- Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставничества.
- Помочь наставнику составить “резюме наставника”
- Получить согласие на внесение в базу наставников
- Внести данные наставника в базу





Этап 4 . Отбор и обучение наставников

РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА

Список отобранных и **обученных наставников**, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями.



Обучение наставников

Ключевые направления

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации цикла наставнического взаимодействия.





Этап 5. Формирование наставнических пар/ групп

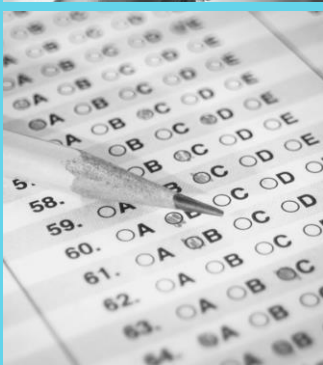
РЕЗУЛЬТАТЫ 5 ЭТАПА

Список сформированных наставнических пар, **желающих** работать вместе.



ЗАДАЧИ ЭТАПА

- групповая встреча с индивидуальным выбором наставляемого и последующим (не)согласием наставника
- дистанционное анкетирование и обработка данных с выявлением совпадений интересов и пересечений возможностей/запросов
- индивидуальные встречи наставляемого и наставника ("химия")



Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп



РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

Наставнические пары, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей. Выбор лучших практик для тиражирования опыта.

Задачи **координатора**:

- мониторинг работы программы

Задачи **куратора** наставнических пар:

- организационной **контроль**
- сбор **обратной** связи
- фиксация промежуточных **результатов**
- **поддержка наставника и супервизия его** работы (по результатам встреч и обратной связи)

Мониторинг

Аналитический отчет - [ссылка](#)

Вспомогательные материалы
куратора для проведения
мониторинга и оценки
эффективности

программы наставничества
доступно [по ссылке](#)



Этап 7. Завершение наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- Наставнические пары/группы, закончившие весь цикл наставнической работы и достигшие поставленных целей
- Выбор лучших практик для тиражирования опыта
- Проведен мониторинг процесса реализации программы наставничества и мониторинг влияния программ на всех участников
- Разработаны рекомендации для корректировки стратегии реализации следующих наставнических программ

ЗАДАЧИ ЭТАПА:

- представление **результатов работы** конкретной пары/группы сбор **обратной связи** от участников
- представление **результатов программы** во всей организации выявление и **поощрение лучших** наставников и наставнических пар/ групп
- проведение **финального мероприятия** для привлечения внимания СМИ и общественности, поощрения и дополнительной мотивации
- **привлечение СМИ** и иных медиа и партнеров на финальное мероприятие представление результатов работы наставнических пар «Истории успеха» **на уровне образовательной организации и на уровне района** сбор лучших кейсов работы наставничества и **публикация на сайтах организаций**
- упаковка успешных кейсов для **привлечения наставников и партнеров** в будущий цикл программы



«Карусель наставнических практик: опыт регионов»



Ссылка на форму

<https://docs.google.com/forms/d/1sctkq7nLN8Z-QfdMPYnX7moHT-ScylyuWSNK53yyGPs/edit>

Всем заполнившим - подарки от команды GMI

«Эти разные вопросы...»

Открытые вопросы используются с целью сбора информации

Что? Где? Когда? Для чего? Зачем? В связи с чем?...

Закрытые вопросы используются на стадии проверки и подтверждения информации, резюмирование

Правильно ли я поняла, что...так? Вы имели в виду то...? Вы хотели сказать что...?

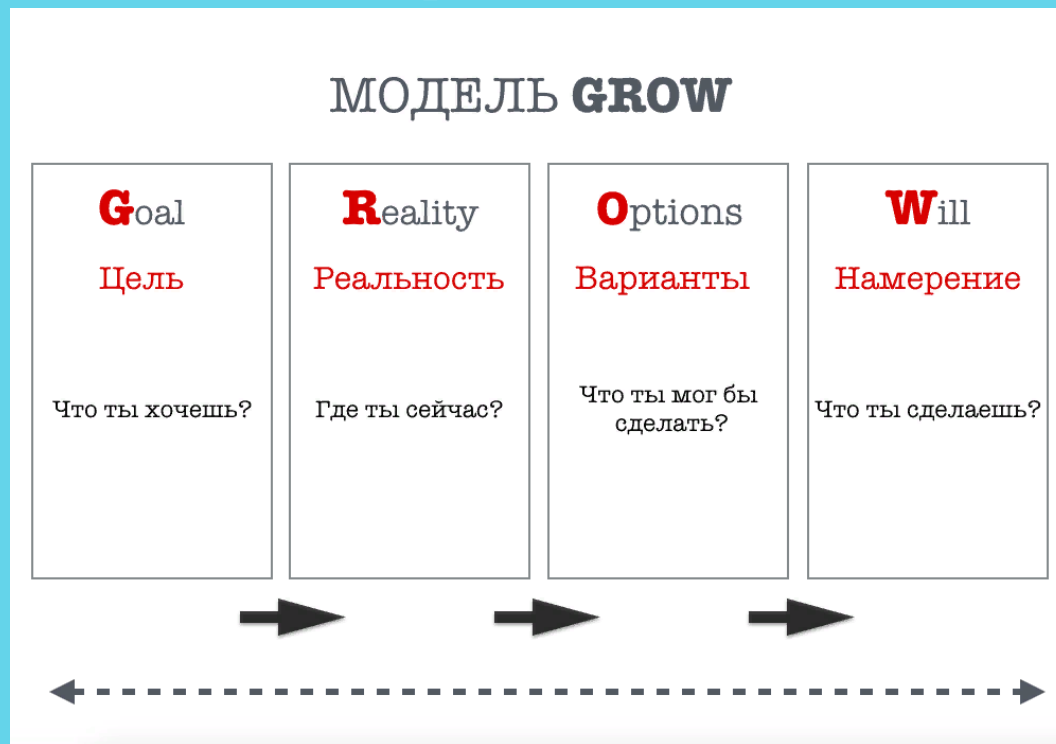
«Построение встречи по модели GROW»

Структура встречи

- **Goal** Цель
- **Reality** Реальность
- **Options** Варианты
- **Will** Намерение

особая последовательность вопросов для повышения эффективности

«Построение встречи по модели GROW»



особая последовательность вопросов для повышения эффективности

GROW

1 этап постановки цели

- Чего ты хочешь?
- Какой результат будет для тебя наилучшим?
- Как ты поймешь, что это именно тот результат, к которому ты шёл?
- По каким критериям будешь оценивать успешность достижения результата?
- Что важно для тебя в достижении этой цели?
- Как достижение цели повлияет на все сферы твоей жизни?
- Что произойдет, когда ты достигнешь результата?
- Что ты получишь из того, чего у тебя нет сейчас?

Какой навык нужен наставнику?

GROW 2 этап обзора реальности

- Что сейчас происходит?
- Что тебя больше всего волнует?
- По десятибалльной шкале, если 10 – это идеальная ситуация, на каком балле ты находишься сейчас?
- А на каком балле ты хотел бы находиться?
- Что ты чувствуешь при этом?
- Как то, что сейчас происходит, влияет на другие сферы твоей жизни?
- Кто еще вовлечен в ситуацию?
- Что ты уже успел сделать и делаешь для решения этого вопроса?
- Какие ресурсы есть?
- Что ты получишь из того, чего у тебя нет сейчас?

Какой навык нужен наставнику?

GROW

3 этап обзора возможностей

- Что можно сделать для изменения ситуации?
- Какие есть варианты?
- А какие есть альтернативы?
- А еще? А еще? А еще?
- А если бы что-то еще могло быть как вариант, что бы это было?
- А что, если бы у тебя были все ресурсы для решения вопроса, что бы ты сделал?
- Кто мог бы помочь тебе в решении этого вопроса?
- Где бы ты мог найти информацию?
- А что бы ты посоветовал сделать другому на своем месте?
- Какие из выбранных вариантов тебе больше нравятся?

Какой навык нужен наставнику?

GROW

4 этап выбора действия

- Что ты будешь делать?
- Как ты это будешь делать?
- Каким будет твой первый шаг?
- Когда ты это сделаешь?
- Есть ли что-то, что необходимо учесть перед тем, как приступить к действию?
- Достигнешь ли ты при этом своей цели?
- Какая поддержка тебе нужна?
- Какие возможны препятствия на пути?
- Как ты оценишь по шкале от 1 до 10 степень уверенности в том, что ты это сделаешь?

Какой навык нужен наставнику?

«Коуч-технологии в наставничестве»

Ресурсы, книги, инструменты

- Пирамида Логических уровней
- Декартовы координаты
- Линий времени
- Стратегия Индиана Джона
- Квадрат ценностей Фон Туна



Что было открытием?

С чем уходите сегодня?

**Я раньше думал, что.....,
а сейчас понимаю, что ...**

Я раньше думал, что.....,
а сейчас понимаю, что ...
И теперь моё преимущество...

ссылка на падлет:

<https://ru.padlet.com/orlovaliliya8/j0rkowkv573oh7gh>



**Всероссийский онлайн-форум «Экосистема образования 2021»
«Карусель наставнических практик: опыт регионов»**

**БЛАГОДАРИМ ЗА
УЧАСТИЕ !**