

Как организовать сопровождение педагогов в форме наставничества

Модель наставничества	Описание	Целевая группа	Задачи
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	<p>Обучить педагога новым навыкам</p> <p>Помочь адаптироваться</p> <p>Контролировать результат работы</p> <p>Улучшить взаимодействие между работниками</p> <p>Сохранить и передать знания внутри организации</p>
Супервизия (критическое взаимодействие)	Два профессионала критически анализируют собственную работу	Все категории работников	<p>Проследить прогресс в работе педагогов</p> <p>Определить потребность педагогов в обучении и помощи</p>
Паритетное взаимодействие (buddying)	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	<p>Передать знания и адаптировать работника</p> <p>Оценить эффективность изменений в работе педагога</p> <p>Сформировать команду</p>
Незримая поддержка (shadowing)	Педагога временно прикрепляют к другому работнику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы	<p>Студенты</p> <p>Молодые специалисты</p> <p>Кандидаты, заинтересованные в переводе на другую должность</p>	<p>Обучить работника</p> <p>Профессионально мотивировать педагога</p> <p>Адаптировать работника к новым условиям труда</p>