

Викторина «Наставничество» (ответы на задания)

Задание 1.

Слово «наставничество» происходит от древнерусского слова «настав».

Выберите два правильных ответа. Предположите, что оно означало тысячу лет назад.

Ответ:

- наставлять (показывать) дорогу, верный путь; вести, направлять, учить;
- надбавка, прибавка, приращение, рост, которые сопровождают сделку по даче взаймы чего-либо с возвратом в большем размере

Задание 2.

Наставничество как часть системы образования, воспитания и подготовки наследников российского престола было впервые введено императрицей Елизаветой Петровной в 1742 году. Воспитателем и наставником для племянника императрицы – великого князя Петра Фёдоровича, подготовившим специальную программу образования наследника, стал академик Яков (Якоб) Яковлевич Штелин.

Установите соответствие между российскими императорами и группами наставников наследников императорского престола.





Карл Карлович Мердер (1787-1834) – генерал-майор, генерал-адъютант, «главный воспитатель», военный инструктор престолонаследника, активный участник сражений против Наполеона, в том числе в битве за Аустерлиц. В. А. Жуковский отмечал его качества следующими словами: «Отменно здоровый ум, редкое добродушие и живая чувствительность, соединённые с холодной твёрдостью воли и неизменным спокойствием души, – таковы были отличительные черты его характера. С сими свойствами, дарованными природой, соединял он ясные правила, извлечённые им из опыта жизни, правила, от коих ничто никогда не могло отклонить его в поступках». Престолонаследник называл его своим вторым отцом.



Поэт Василий Андреевич Жуковский (1783-1852) специально составил программу обучения наследника, организовал дворцовую микрошколу, самый известный из учителей царской семьи. Благодаря литературной среде, в которой он являлся яркой фигурой, о нём в роли учителя великих князей и княжон сохранился ряд литературных анекдотов. В 1817 г. Жуковский стал также учителем русского языка принцессы Шарлотты – будущей императрицы Александры Фёдоровны. В 1837 г. Жуковский объездил с наследником цесаревичем Россию и часть Сибири; в 1838-1839 гг. Жуковский путешествовал с ним по Западной Европе.



Михаил Михайлович Сперанский (1772-1839) – русский государственный и общественный деятель, реформатор, законодатель. Сын священника, благодаря своим способностям и трудолюбию привлёк внимание императора и, заслужив его доверие, возглавил его реформаторскую деятельность. Руководил работой по кодификации законодательства, составляя «Действующий свод законов Российской империи» (1832), заложив основы теоретического правоведения (юридической науки) в России. Участвовал в воспитании цесаревича, который через полвека возобновил либеральные реформы в России.



Этого царя воспитывала лично бабка **Екатерина II**, воспитание носило системный характер и основывалось на взглядах философа Д. Локка. Педагогические воззрения Екатерины II имели социальную направленность, были нравственно ориентированы, проникнуты идеей приоритетности воспитания перед обучением. Екатерина II отстаивала идеи необходимости гражданского и патриотического воспитания, гуманности отношений между воспитателем и ребёнком; ответственности родителей за воспитание своих детей. Екатерина служила живым примером, как нужно царствовать и управлять народом.



Другим наставником был **Иван Иванович Бецкой** (1704-1795), президент Императорской Академии художеств, инициатор создания Смольного института и Воспитательных домов. Путём воспитания Бецкой стремился создать «новую породу людей» – дворян и представителей других сословий, способных гуманно обращаться с крестьянами и справедливо управлять государством.



Фредерик Сезар Лагарп (1754-1838) – швейцарский генерал и государственный деятель, стремился привить наследнику престола руссоистские идеалы. Лагарп был человеком высоких нравственных качеств, гуманистом, республиканцем по убеждению. Он старался показать злоупотребления деспотизма, необходимость его ограничения и необходимость правления в соответствии с законами. Вместе с тем Лагарп утверждал, что всякое покушение на объём полномочий императорской власти будет отрицательно встречено народом.



Григорий Григорьевич Данилович (1825-1906) – наставник, генерал-адъютант, бывший директор Второй военной гимназии, кавалер многих орденов и медалей Российской империи и зарубежных государств, один из видных деятелей эпохи реформ, основоположник реформирования системы военного образования России во второй половине XIX века.



Цезарь Антонович Кюи (1835-1918) – генерал и одновременно известный композитор, военный инженер и учёный, профессор Николаевской инженерной академии в Петербурге. В числе его учеников были императоры, выдающиеся полководцы и многие другие знатные люди. Кюи принадлежит ряд капитальных трудов по фортификации. Как композитор Кюи создал 14 опер, 300 романсов. Кюи обращался к редкому в то время жанру детской оперы: «Снежный богатырь», «Красная шапочка», «Кот в сапогах». Он входил в музыкальное объединение «Могучая кучка».



Николай Карлович Гирс (1829-1895) – дипломат, сенатор, выпускник Царскосельского лицея. Изучал восточные языки и историю Востока. Управляющий Азиатским департаментом. Министр иностранных дел, преподавал цесаревичу вопросы дипломатии и права.



Борис Алексеевич Перовский (1815-1881) – генерал-адъютант, член Государственного Совета, младший из воспитанников графа А. К. Разумовского, в 1839 г. был командирован на Кавказ, где участвовал в военной экспедиции. Перовский находился в действиях во время переправы через реку Койсу, а затем – во время осады Ахульго, в котором заперся Шамиль с мюридами. Ахульго был взят штурмом, в котором деятельно участвовал и Перовский, награждённый за это участие золотым палашом и орденом св. Анны 3-й степени с бантом.



Константин Петрович Победоносцев (1827-1907) – приглашён для последующего обучения цесаревича, самый известный юрист своего времени, монархист, резко настроенный против демократических веяний, парламента и суда присяжных.



Сергей Михайлович Соловьёв (1820-1879) – выдающийся российский историк своего времени, ежегодно в течение 29 лет выпускавший многотомную «Историю России с древнейших времён». Преподавал будущему императору историю.



Наставником этого царя был генерал **Матвей Иванович Ламздорф** (1745-1828), начальник Первого кадетского корпуса. Назначая воспитанником своих детей, император просил Ламздорфа: «Не сделайте из моих сыновей таких повес, как немецкие принцы». Ламздорф применял розги, линейку, битьё головой об стену и другие жестокие меры воспитания. «Граф Ламздорф, – писал будущий император, – сумел внушить нам одно чувство – страх. Его строгость с запальчивостью отнимала у нас чувство вины, оставляя досаду за грубое обращение, часто незаслуженное».



Василий Григорьевич Кукольник (1765-1821) в 1813-1817 гг. преподавал юридические науки и польский язык великим князьям. Впоследствии стал первым директором Нежинской гимназии высших наук кн. Безбородко (Нежинский лицей) (1820-1821), где учились Н. В. Гоголь, юрист и педагог П. Г. Редкин, писатель Евгений Гребёнка, Н. В. Кукольник.



Андрей Карлович Шторх (1766-1835) в 1799 г. был назначен учителем великих княжон; позднее на него было возложено преподавание курса политической экономии великим князьям. На основе своих лекций он составил широко признанный современниками учебник политэкономии (1815).

Ответ:

А	Б	В	Г	Д
3	4	1	5	2

Задание 3.

Сопоставьте две сферы педагогической деятельности в образовательной организации: наставничество и методическую работу.

Определите их общие и различные черты.

Ответ:

Общие черты наставничества и методической работы

ориентировано на повышение квалификации и профессиональный рост педагогических работников
направлено на обмен опытом между членами педагогического коллектива
нацелено на совершенствование методического мастерства педагогов
ориентировано на обучение при введении новых технологий и инноваций

Отличительные черты наставничества

носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер
ориентировано на конкретного педагога и призвано решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы
работа с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность
организация работы с кадрами по итогам аттестации

Отличительные черты методической работы

проводится по итогам анализа работы образовательной организации за определённый период
касается всего педагогического коллектива
имеет систематизированный, всеохватывающий, многоплановый и регулярный характер
решает задачи успешности общеобразовательной организации в целом

Задание 4.

Соотнесите термины (понятия), связанные с участниками наставнической деятельности, и определения (характеристики).

Ответ:

Наставляемый

участник персонализированной программы наставничества, который приобретает новый опыт, необходимые навыки и компетенции, восполняя свои профессиональные дефициты

Руководитель методического объединения/совета наставников

председатель общественно-профессионального органа, объединяющего на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества

Тьютор

штатный/внештатный сотрудник муниципальных или региональных структур, связанных с наставничеством, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников, оказывающий методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов и действующий во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества

Наставник

участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать движение по индивидуальной траектории профессионального развития педагога на основе его профессиональных дефицитов

Куратор

участник наставнической деятельности, ответственный за организацию наставничества и реализацию наставнических программ в образовательной организации, осуществляющий координацию деятельности по наставничеству с представителями муниципальной и региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами

Задание 5.

Соотнесите термины (понятия), связанные с механизмами и технологиями реализации наставнических программ, и определения (характеристики).

Ответ:

Нематериальное стимулирование наставничества

комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности, репутации и заслуг, улучшение психологического климата в коллективе, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов

Индивидуальный образовательный маршрут

долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив при осуществлении методического сопровождения и поддержки наставником

Положение о наставничестве педагогических работников в образовательной организации

документ, регулирующий все аспекты наставнической деятельности в отношении педагогических работников в образовательной организации (общие положения, цели и задачи наставничества, формы, виды наставничества, участники наставнической деятельности, их права и обязанности, порядок организации, мониторинг и оценка результативности наставнической деятельности и т.д.)

Дорожная карта по реализации положения о системе наставничества

документ, в котором отображены основные этапы реализации стратегии, указаны исполнители и сроки завершения каждого этапа

Персонализированная программа наставничества

краткосрочная образовательная программа, создающаяся для конкретной наставнической пары/группы, которая включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных дефицитов и поддержку сильных сторон педагогов

Задание 6.

Соотнесите формы наставничества и определения (характеристики).

Ответ:

«Руководитель образовательной организации – Педагог»

Форма наставничества, при которой руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества, и при этом может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника или управленца

«Педагог – Педагог»

Форма наставничества, при которой целью наставнической деятельности является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение профессионального мастерства работников образования, имеющих длительный перерыв в работе или испытывающих различные профессиональные затруднения или дефициты

«Педагог вуза/ссуза – Молодой педагог образовательной организации»

Форма наставничества, при которой выпускник вуза или ссуза, попадая в систему образовательных организаций, получает помощь в адаптации к профессиональной деятельности, в профессиональном становлении и в подготовке к прохождению аттестационных процедур не только от работодателя, но также от представителей ссуза/вуза, который он окончил, что повышает их ответственность за качество подготовки специалиста

«Социальный партнёр – Педагог образовательной организации»

Форма наставничества, при которой для педагогов образовательных организаций среднего профессионального и дополнительного образования, преподающих специальные дисциплины, в качестве наставников могут выступать узкие специалисты из различных областей науки, техники, культуры, производственной и социальной практической деятельности

«Работодатель – Студент педагогического вуза/ссуза»

Форма наставничества, при которой будущий педагог проходит педагогическую практику в образовательной организации или временно трудоустраивается в ней с целью вернуться в неё в качестве дипломированного специалиста, адаптируясь к данной образовательной организации и будущей профессии в реальной обстановке трудовой деятельности

«Тьютор – Педагог»

Форма наставничества, при которой оказывается помощь педагогу в разработке индивидуального образовательного маршрута, осуществляется персональное сопровождение педагогических работников в ходе повышения квалификации в форме курсовой подготовки в тесном контакте с куратором по реализации наставнических программ

Задание 7.

Соотнесите виды наставничества и определения (характеристики).

Ответ:

Групповое наставничество

вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности

Ситуационное наставничество

вид наставничества, при котором наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного

Традиционное наставничество

вид наставничества «один на один», при котором осуществляется взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Скоростное консультационное наставничество

вид наставничества, при котором происходит однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединёнными общими проблемами и интересами или обменом опытом

Реверсивное наставничество

вид наставничества, при котором профессионал младшего возраста становится наставником более опытного работника старшего возраста по вопросам новых тенденций и технологий образования, включая цифровые, а опытный педагог старшего возраста становится наставником молодого педагога по вопросам предметных методик и организации учебно-воспитательного процесса

Дистанционное наставничество

способ организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных и цифровых технологий (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети, онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.), обеспечивающая постоянное профессиональное и творческое общение, широкий обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяющая формировать пары «наставник – наставляемый» вне зависимости от места работы и жительства

Краткосрочное, или целеполагающее, наставничество

вид наставничества, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты; при этом наставляемый должен приложить определённые усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей

Задание 8.

Прочитайте текст.

Заполните пропуски в тексте. Слово запишите строчными буквами в начальной форме (ед.ч., Им.п.) без дополнительных пробелов и символов до и после ответа (например: ответ).

Ответ:

Тьюторство

«В англо-саксонских странах Запада наставничество опирается на длительную традицию

тьюторство

в британских университетах Оксфорд и Кембридж, которая существует с XIV века. Характерными чертами

тьюторство

являются значительная самостоятельность подопечного в вопросах выбора лекций, литературы и источников, в организации процесса самообразования. Оно предполагает продолжение обучения после получения диплома, помощь наставника в формировании образовательной траектории наставляемого. Оксфордская модель наставничества по типу

тьюторство

существует и сегодня. Она проявляется в оказании наставником методической помощи наставляемому, в составлении индивидуального учебного плана, в подготовке к экзаменам, в мотивировании на достижение максимальных результатов, а также в контроле поведения и образа жизни наставляемого в случае, если они оказывают влияние на академическую успеваемость».

Задание 9.

Прочитайте тексты о системах образования и наставничества в разных странах. Определите, о каких странах из предлагаемого перечня идёт речь в каждом фрагменте.

Соотнесите фрагменты и страны.

Ответ:

Гонконг

«___ - страна, которая находилась в колониальной зависимости от Великобритании. Она представляет собой интересный вариант межкультурного диалога в системе наставничества. С одной стороны, система ценностей, традиционная для ___, включает в себя конфуцианство как основу мировоззрения. В сфере образования это проявляется в высокой степени уважения к учителям, учёности и образованию в целом. Для конфуцианства характерны представления о том, что результаты обучения напрямую зависят от качества полученного образования. Согласно конфуцианской традиции учитель является не только носителем глубоких знаний и образованности, но и образцом безупречной нравственности. Поэтому учителя сами выражают готовность оказать поддержку и помощь другим людям. Конфуцианские культурные традиции носят коллективистский характер и не предполагают персонифицированный подход к профессиональному развитию педагогов. С другой стороны, в ___ также укрепились и англосаксонские традиции, в том числе определённые элементы протестантской трудовой и деловой этики, которые сформировались и укрепились под влиянием британской колонизации. Для протестантской этики характерны такие ценности, как высокий статус личности человека, равенство стартовых возможностей, состязательность и конкурентность, ценность добросовестного и упорного труда, достижение успеха. ___ стабильно демонстрирует высокие результаты в сравнительных международных исследованиях учебных достижений и качества школьного образования»

Южная Корея

«В ___ тщательно разработано положение о наставнике. Для этого педагог должен иметь статус «главный учитель», минимум 15-летний педагогический стаж работы учителем и наличие I квалификационной категории, присуждаемой после прохождения 180-часовой программы повышения квалификации. По рекомендации директора школы кандидат на утверждение «главным учителем» принимает участие в отборе, проводимом в столичном или провинциальном управлении образования. Отборочная комиссия оценивает кандидатов на основании собеседования и оценки их преподавательской деятельности. После назначения в качестве наставника «главный учитель» занимается преподаванием только половину своего рабочего времени, остальное время уделяя сопровождению молодых учителей, поддержке педагогической и исследовательской деятельности педагогического состава школы, а также сотрудничеству с директором школы в разработке программ повышения квалификации»

Финляндия

«В ___ профессия педагога считается очень престижной и привлекательной для молодых людей. Стать педагогом довольно сложно. Во-первых, необходимо окончить университет и иметь как минимум магистерскую степень. Педагогическое образование реально получает только один из каждых десяти абитуриентов. Во-вторых, абитуриент должен представить подтверждённое участие в дополнительном образовании, высокие оценки за экзамен на аттестат зрелости и выраженные способности к преподаванию. В-третьих, обучаясь в университете, будущий педагог должен непрерывно вести научно-исследовательскую работу. Этим он закладывает основы научно-исследовательского и аналитического подходов к собственной профессиональной деятельности, рассматривая её как объект исследования и совершенствования. Этот подход позволяет будущему и начинающему педагогу работать в режиме «сам себе наставник», обучаясь умению планировать собственное профессиональное развитие в условиях полной автономии школ и учителей. Престижность труда учителя подчёркивается ещё и тем, что над ним не довлеют контролирующие органы. Интересно отметить, что 90% педагогов ___ остаются верными своей профессии на протяжении всей своей профессиональной деятельности. Они регулярно повышают свою квалификацию для саморазвития и роста профессионализма, а не для карьерного роста»

Сингапур

Китай

«В ___ наставничество имеет свою логику, опирающуюся на конфуцианство: наставники, выполняя свои роли, совершенствуют в первую очередь себя, они сами растут, преодолевая вместе с наставляемыми их трудности и препятствия. Наставничество длится в течение трёх лет с момента начала профессиональной деятельности педагога. Молодой специалист работает с опытным педагогом-наставником («ключевым учителем») и вместе с этим обязан участвовать в школьной учебно-исследовательской группе по преподаваемому предмету и в группе по подготовке к урокам в определённом классе. Это участие тщательно нормируется – 2-3 занятия по 40 минут в неделю в обеих группах. Интересно, что часы работы в группе и с наставником расцениваются как часы работы учителя и оплачиваются. «Ключевой учитель» должен заниматься научно-исследовательской деятельностью в области педагогики и пройти курс повышения квалификации. Он не может быть моложе 30 лет. В ___ действует практика взаимного обмена школьными педагогами и командами из продвинутых и слабых в образовательном отношении школ на длительные сроки (3-5 лет), в том числе с переездом в другую местность. Такое коллективное наставничество выравнивает ситуацию в слабой школе, а школьная команда слабой школы, попадая в педагогически правильно организованную среду продвинутой школы, на месте изучает её преимущества и разрабатывает планы её внедрения в собственной школе. Кроме этого, государство также направляет отдельных учителей из городов в сельские районы, а молодых учителей и учителей средних лет из сельской местности – в города для временного трудоустройства сроком до пяти лет с последующим возвращением на прежнее место работы»

Индия

Пакистан

США

«В ___ существует централизованное научно-методическое обеспечение наставничества. Его осуществляет Национальный ресурсный центр наставничества. На платформе центра имеется информация для всех категорий наставников и наставляемых обо всех типах, формах и видах наставничества, а также справочная, научная и методическая литература, примерные программы, учебные планы, руководства и другие ресурсы. Модель наставничества педагогических работников в ___ предполагает авторитетное директивное руководство наставника и одностороннее обучение подопечного. Характерная роль наставника – быть ментором, направлять своего протеже прямым руководством. Наиболее распространённой формой наставничества в ___ является форма «работодатель – студент». Наставники в течение 12 недель активной практики помогают будущему специалисту узнать реальные условия и секреты профессии, возможности профессионального и карьерного роста, особенности корпоративной этики. Каждая пара «наставник – подопечный» взаимодействует «один на один», сохраняя полную конфиденциальность. К наставнику имеется такое требование, как положительная характеристика от коллег и отсутствие судимости за последние пять лет, в том числе в отношении преступлений против детей»

Задание 10.

Определите, какая категория педагогов не является достаточно мотивированной для осуществления наставнической деятельности.

Ответ:

Педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта, склонные к активной общественной работе, участники деятельности педагогических сообществ, готовые к самосовершенствованию и дальнейшей успешной самореализации, инновационному профессиональному саморазвитию, социальной мобильности

Задание 11.

Определите, какая группа требований к компетентностям наставника является избыточной.

Ответ:

Умение предотвращать конфликты в педагогической среде, с обучающимися и их родителями, способность выступать в качестве посредника при разрешении конфликтных ситуаций между администрацией и педагогическим коллективом

Задание 12.

Определите, какие педагогические работники не могут претендовать на статус наставляемого в образовательной организации.

Ответ:

Педагоги, желающие повысить свой уровень в определённом направлении дополнительного образования взрослых, непосредственно не связанном с профессиональной деятельностью

Задание 13.

Определите, какой из принципов не является основанием системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций.

Ответ:

Принцип конкурентности, который предполагает состязательность различных образовательных структур в деле организации наиболее эффективных моделей наставнической деятельности

Задание 14.

Соотнесите этапы, относящиеся к внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, и содержание (мероприятия).

Ответ:

Подготовительный этап

обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества, информирование педагогического коллектива, назначение куратора, формирование совета наставников

Основной этап

определение наставнических пар/групп, организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнёрства

Заключительный этап

мониторинг результатов внедрения целевой модели наставничества, рефлексия (саморефлексия) участников наставнической деятельности, поощрение наставников и наставляемых, диссеминация лучшего опыта, планирование следующих этапов развития системы наставничества с учётом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых

Задание 15.

Определите, какие стратегии наставничества являются инновационными.

Ответ:



Привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью восполнения у них профессиональных дефицитов в области инновационных форм работы в образовательной деятельности, цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций



Реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе образовательных запросов наставляемых, выбор форм и видов наставничества «под запрос»



Сетевая инициатива (многоуровневое сетевое наставничество, взаимодействие с сетевыми партнёрами, совместные интернет-проекты с другими образовательными организациями, педагогическими вузами и организациями СПО, ЦНППМ и др.)

Задание 16.

Проанализируйте основные подходы к организации взаимодействия пары «Наставник – Наставляемый». Определите, какой из подходов не является целесообразным в системе (целевой модели) наставничества.

Ответ:

Наставник ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия с наставляемым, транслирует собственный опыт в качестве образца для подражания, указывает на риски отступления от него, чётко следует принципам субординации во взаимоотношениях с наставляемым

Задание 17.

Определите, какой результат является планируемым результатом внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации.

Ответ:

– измеримое улучшение качества образования в образовательной организации

Задание 18.

Расположите в правильном порядке этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях.

Ответ:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Формирование наставнических пар или групп
5. Обучение наставников
6. Организация работы наставнических пар или групп
7. Завершение наставничества

Задание 19.

Определите, какой показатель не входит в ожидаемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества.

Ответ:

– разработка, апробация и внедрение программ развития образовательных организаций с учётом потребностей профессионального роста педагогических работников и выявленных профессиональных дефицитов

Задание 20.

Прочитайте текст и рассмотрите изображение марки со знаком отличия, посвящённым наставничеству как образовательному событию.

Определите, в каком варианте ответа наиболее точно представлено описание знака.

Знак отличия «За наставничество» учреждён в 2018 году. Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодёжи из числа квалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет.



Ответ:

На лицевой стороне знака изображены символы науки, культуры, производственной деятельности: атом, книга, шестерёнка, циркуль и лира серебристого цвета

Задание 21.

Рассмотрите изображение марки, на которой изображён будущий император Александр II со своим наставником. Обратите внимание на детали оформления марки и предположите, о каком наставнике идёт речь.



Ответ:

В. А. Жуковский, так как на марке изображены символы театра (древнегреческая капитель и театральная занавес), а Жуковский писал пьесы для театра и переводил на русский язык пьесы европейских классиков

Задание 22.

Прочитайте текст. Сопоставьте мысль А. Швейцера и идею наставничества.

Альберт Швейцер, немецко-французский эрудит, лютеранский теолог, философ культуры, гуманист, органист, музыковед и врач, доктор философии, доктор медицины, лауреат Нобелевской премии мира озвучил следующую мысль: «Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не дал этому огню погаснуть».

Определите, какой вид наставничества наиболее близок мысли немецко-французского деятеля.

Ответ:

– реверсивное наставничество

Задание 23.

Прочитайте текст. Заполните пропуски, используя выпадающий список вариантов ответа.

Ответ:

Мишель де Монтень, французский писатель и философ (1533-1592): «Пусть наставник **ЗАСТАВЛЯЕТ** ученика как бы просеивать через сито всё, что он ему **ПРЕПОДНОСИТ**, и пусть ничего не **ВДАЛБЛИВАЕТ** ему в голову, опираясь на свой авторитет и влияние».