

**Наставничество как
инновационный ресурс
профессиональной поддержки и
развития молодого педагога**

Дронова Елена Николаевна
*декан факультета управления развитием
образования, кандидат педагогических наук, доцент*

Наставничество – это



«помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания»

*Дэвид Клаттербак
«Командный коучинг на рабочем месте»*

«взаимоотношения между двумя людьми, где один человек готов помогать другому в профессиональном и личностном развитии»

Говард Гарднер «Структура разума: теория множественного интеллекта»





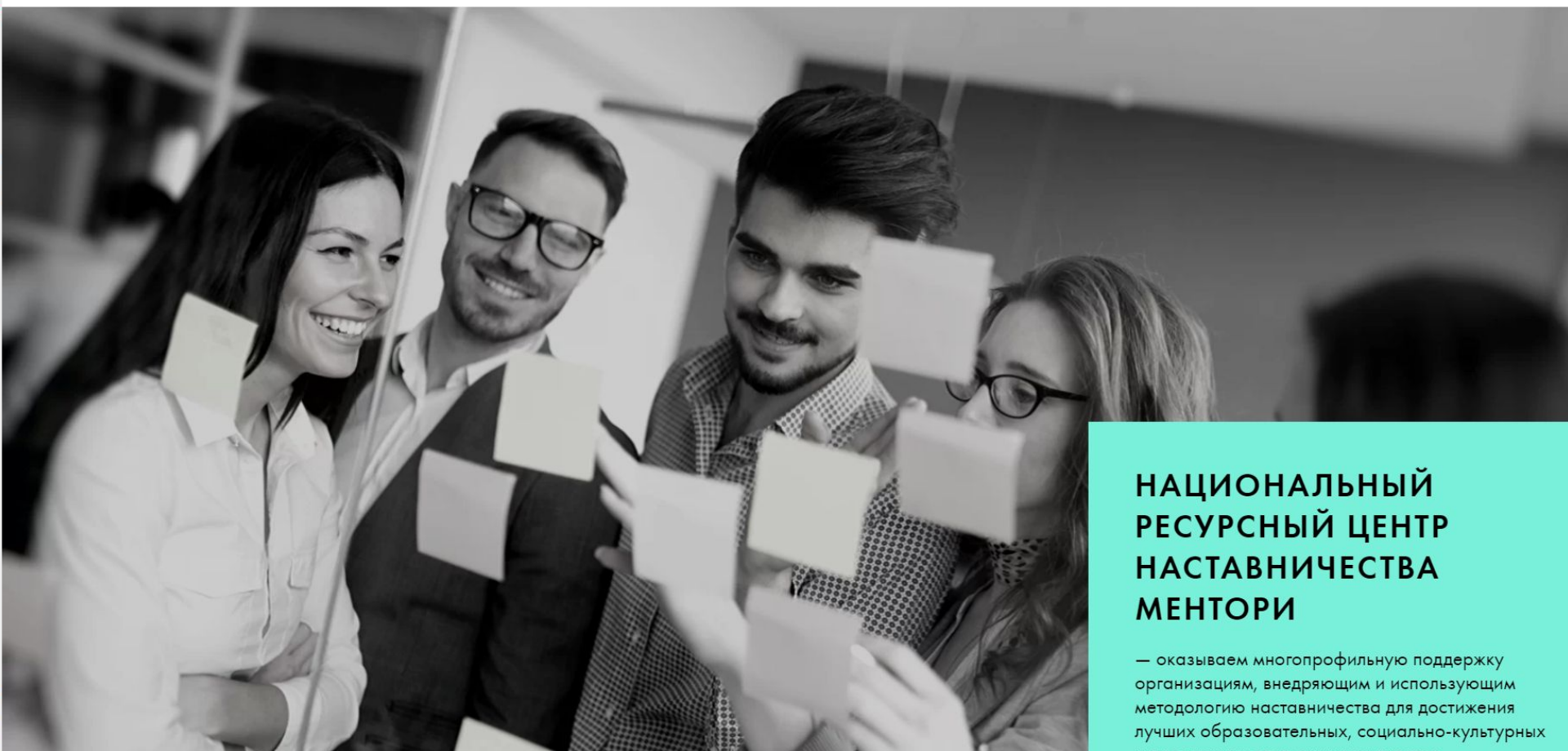
*Константин Дмитриевич
Ушинский*

В воспитании все должно основываться на **Личности** воспитателя. Никакие уставы и программы не могут заменить личности в деле воспитания. **Только Личность** может действовать на развитие и определение личности, только характером можно образовать характер.

Ни один **наставник** не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в **приучении** воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета.

Если педагогика хочет воспитывать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях

Национальный ресурсный центр наставничества



НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА МЕНТОРИ

— оказываем многопрофильную поддержку организациям, внедряющим и использующим методологию наставничества для достижения лучших образовательных, социально-культурных

Что такое наставничество?

Наставничество — это эффективный **способ передачи** знаний, умений, навыков наставляемому от более опытного и обладающего необходимыми **компетенциями** авторитетного взрослого — наставника.

Наставничество не ограничивается приращением знания, вместе с конкретными практическими навыками наставляемый также получает **поддержку в социализации, взрослении и реализации своих карьерных ожиданий.**

Тренды современности, важные

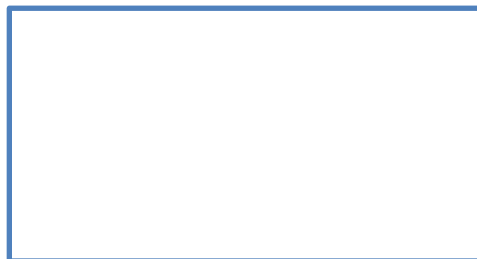
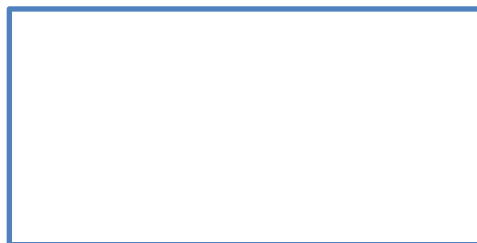
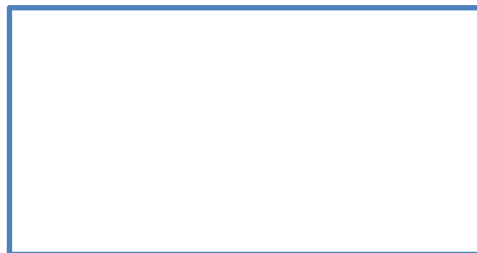
для наставничества

ПРОБЛЕМЫ:
создание условий для
развития
наставничества,
поддержки
общественных

47 500 менторов
работают в 117 странах
мира
Главный двигатель
менторства — желание

ПРОБЛЕМНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ КАК
ГОСУДАРСТВЕННА
Я ЗАДАЧА:

стратегия поддержки
профессионального



По материалам
сайта

www.mentori.ru

Тренды современности, важные для наставничества

ЧЕЛОВЕК:

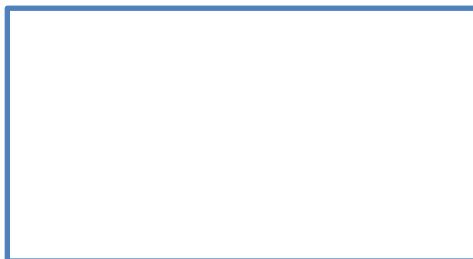
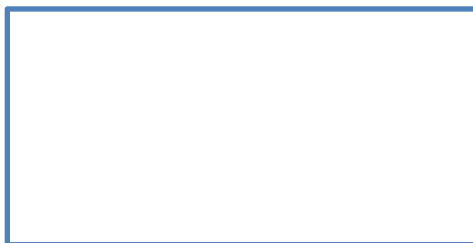
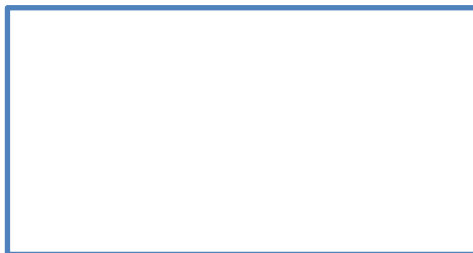
рост продолжительности жизни, когнитивная революция, рост значимости bio и life

«ВСЕ В ЦИФРЕ»:

новая промышленная революция, система разделения труда, индустрия, цифровое образование

ТАЛАНТЫ:

формирование новой экономической модели, основанной на знаниях и талантах



Тренды современности, важные

ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ:

размывание
иерархических моделей

РОСТ
ЧИСЛЕННОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ И
ОТДЕЛЕНИЯ

численность населения
Земли продолжала
увеличиваться и в
конце года составила 7
669 109 080 человек.
Естественный прирост

?

для наставничества

Кто такой наставник?

квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию

<https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/8263>

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.

<https://asi.ru/nastavniki/forum/>

10 характеристик наставника

1. Способность к отбору информации.
2. Социальный интеллект.
3. Способность мыслить проектно.
4. Межкультурная компетентность.
5. Способность мыслить нестандартно и глубоко.
6. Способность понимать смыслы.
7. Универсальные навыки мышления.
8. Способность вычислять.
9. Сотрудничество в виртуальном пространстве.
10. Способность работать с современными СМИ.

4 модели наставничества

Метод	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
Классическое наставничество (менторство)	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнять то или иное задание	Все категории сотрудников; вновь принятые или переведенные на должность сотрудники	Обучение сотрудника; адаптация; контроль текущего результата работы; улучшение коммуникаций; сохранение и передача знаний в организации
Супервизия (критическое взаимодействие)	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Менеджеры среднего звена; вновь принятые сотрудники	Отслеживание работы сотрудников; отслеживание прогресса; определение потребностей в обучении и развитии; решение актуальных вопросов

4 модели наставничества

Метод	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
«Паритетное взаимодействие»	Поддержка коллегой и/или руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории сотрудников	Обучение сотрудника; адаптация; оценка эффективности изменений; передача информации между подразделениями; командообразование
«Незримая поддержка» (shadowing)	Временное прикрепление к другому сотруднику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы	Студенты; молодые специалисты; кандидаты, заинтересованные в переводе на другую должность	Обучение сотрудника; адаптация; переквалификация; профессиональная мотивация; обогащение труда

Каковы преимущества внедрения системы наставничества в образовательной организации?

Сокращение сроков выхода на уровень соответствия стандартам образовательной организации

Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника

Снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса

Предоставление опытным руководителям **возможностей для карьерного роста**, как в горизонтальном, так и вертикальном направлении

Повышение экономической эффективности системы подготовки кадров

Укрепление командного духа, повышение лояльности педагогов к системе ценностей образовательной организации

Снижение риска профессионального выгорания ключевых наиболее опытных педагогов, носителей знаний, навыков и системы ценностей

ИТОГИ ВСЕРОССИЙСКОГО ОПРОСА "НАСТАВНИЧЕСТВО. ОЖИДАНИЕ И РЕАЛЬНОСТЬ"

С 16 декабря 2017 года по 1 февраля 2018 года по инициативе Совета молодых педагогов при Центральном Совете Общероссийского Профсоюза образования проводился всероссийский опрос "Наставничество. Ожидание и реальность".

Цель опроса - изучение потребности молодых педагогов в наставничестве и степень эффективности их взаимодействия с наставниками.

В опросе приняло участие 3945 педагогов из 78 регионов.

КТО ВЫСТУПАЕТ НАСТАВНИКОМ?

69,3 % респондентов ответили, что за ними был закреплён наставник. Лишь в 35,4 % случаев закрепление осуществлялось официально - приказом руководителя образовательной организации. Чаще всего в роли наставника выступает педагог-предметник - 37,9 %; реже - руководитель методического объединения - 13,9 % , в ряде случаев за молодым специалистом закрепляется представитель администрации организации - 8,9 %, а иногда и представитель органа управления образованием - 0,6 %.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Самые распространённые формы взаимодействия наставника и молодого специалиста являются следующие:

- **консультация по просьбе** начинающего педагога - 65,4 %;
- **оказание методической помощи** - 55,8 %;
- **посещение наставником уроков** молодого педагога с последующим анализом - 45,3 %.

В 20,2 % случаев взаимодействие отсутствует или наставничество носит формальный характер.

48,3 % респондентов встречаются с наставником несколько раз в неделю, в то время как 18,8 % не встречаются вовсе.

ПОТРЕБНОСТИ СТАЖЕРОВ

Опрос позволил выявить потребности молодых педагогов в конкретных видах помощи.

65,8 % опрошенных нуждаются в **методической помощи;**

58,8 % (2318) - в советах по **оформлению документации;**

39 % - в поддержке при подготовке к прохождению **аттестации;**

35,4 % были бы рады участию наставника в подготовке к **профессиональным конкурсам.**

ПОТРЕБНОСТИ СТАЖЕРОВ

Среди главных характеристик наставника были выделены

профессиональный опыт - 54,7 %

и умение его транслировать - 33,2 %.

Чуть больше половины опрошенных (**57,6 %**)

довольны результатами взаимодействия с наставником;

в 23,8 % случаев ожидания оправдались

частично, а в 18,7 % ожидания не оправдались совсем.

ТЕХНИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Сопровождение» – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

«Посев» – у обучаемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.

«Катализация» – обучаемый погружается в среду изменений, провоцируя на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия. Обучение при достижении критического уровня переживает резкий скачок.

«Показ» – наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.

«Сбор урожая»: Концентрируется наставник для налаживания обратной связи с обучаемым. Чтобы понимать – что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Типичные ошибки при организации системы наставничества

Недооценка уровня дискомфорта условий работы стажера. Для предотвращения данной ошибки следует сформировать доверительную обстановку, с внимательным обучением к новому сотруднику.

Навязывание своего мнения обучаемому. Для предотвращения проблемы следует задавать вопросы об оценке разных действий, но не стоит высказывать прежде этого свои оценочные суждения.

Типичные ошибки при организации системы наставничества

Перегрузка подопечного рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов.

Чтобы предотвратить ошибку, нужно выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы обучаемому не пришлось сталкиваться с множеством различной информации.

Недостаточно внимания уделяется постановке задач, дальнейшему их контролю. Необходимо формулировать задачи по S.M.A.R.T – (S) конкретные, (M) измеримые, (A) достижимые, (R) релевантные или соответствующие деятельности, (T), устанавливая четкие временные рамки. Необходим системный контроль. По результатам контроля требуется разбор ситуации с подопечными, при необходимости внося коррективы в первоначальные задачи, с учетом изменений текущей

Учатся у тех, кого любят.

Иоганн Фольфганг фон Гёте