



МАОУ ДПО ИПК

ПЕДАГОГ – НАСТАВНИК
Семинар – совещание
23.01.2020



Своп У., Леонард Д.,
Шилдз М., Абрамс Л.

Как превратить знания в
стоимость: Решения от IBM
Institute for Business Value.

«Наставнику удастся эффективно передать культуру организации, что можно оценить по усвоению языка (неформального и технического), свойственного организации, и восприятию ценностей и традиций компании. Официальные каналы коммуникаций действуют слишком медленно и неуклюже, но наставники высокого уровня, близкие к процессу принятия стратегических решений, могут быстро передать своим ученикам суть этих решений, способствуя принятию ценностей компании»



Осмысление наставничества

- 1) работающий с неблагополучными учениками
- 2) «гид по дискурсу»
- 3) поддержка доминирующей в организации политики
- 4) менторство и коучинг, как формы наставничества, представляют возможность социального лифта в более высокие социальные группы.
- 5) формирование социальной структуры предприятия

Функции наставничества



Наставничество актуально



Для молодых
специалистов

Для
кадрового
резерва

Для
студентов,
проходящих
практику.

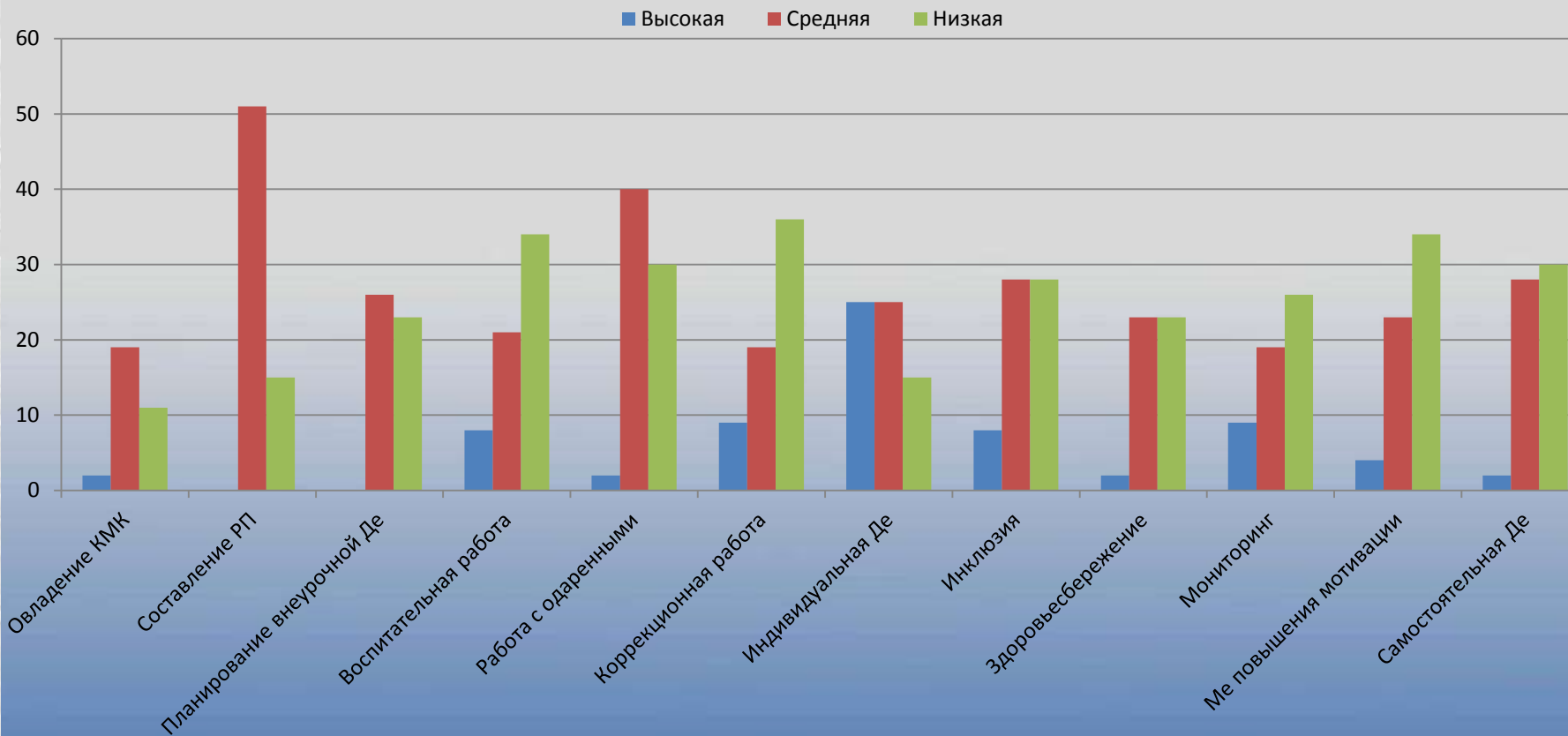


Задачи наставничества

- ускорение процесса профессионального становления;
- оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому;
- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств;
- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых;
- адаптация обучаемых к корпоративной культуре;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей;
- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.



Проблемы МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ





Преимущества для наставника

- Помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- Наставник получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- Настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- Выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- Педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. д.



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Традиционная модель «один на один»	Отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.	Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, при их отсутствии возникают конфликтные ситуации



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Ситуационное наставничество (Situational Mentoring)	Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.	Наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям. Кроме того, нередко наставники воспринимают подопечного как конкурента.

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Партнерское наставничество (Peer Mentoring).	<p>1) друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет опыт работы и становится наставником, а другой - выпускник или стажер - только приступает к работе.</p> <p>2) взаимодействие двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику.</p>	<p>Опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами.</p>



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Групповое наставничество (Group Mentoring)	Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц) с 2, 4, 6 подопечных	Недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации и, как следствие на результатах. Рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring).	Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.	Проблема в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник - подопечный («равный - равному»)..	



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	После первой личной встречи принимается решение о продолжении или прекращении отношений. Используются ИКТ: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы, социальные сети и сообщества практиков в системе развития персонала.	Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причем последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности.



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Виртуального наставничества (Virtual Mentoring).	Виртуальное наставничество, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.	Препятствие для внедрения наставничества в том, что сотрудники просто не проявляют никакой заинтересованности участия в программа наставничества.



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
<p>Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring)</p>	<p>Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.</p>	<p>Создание механизмов и культуры развития требует вовлечения персонала на всех уровнях организации, независимо от возраста и положения.</p>



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Реверсивного наставничества (Reverse Mentoring).	Для многих организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернеткоммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.	



Модели наставничества

Модель наставничества	Преимущества	Возможные затруднения
Командное наставничество (Team Mentoring)	Помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей	Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая.



Требования к профессиональной компетентности наставника:

- 1. Обязан четко представлять цели своей деятельности.**
- 2. Должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу.**
- 3. Должен уметь наладить положительный межличностный контакт, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.**
- 4. Осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.**
- 5. Несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством.**
- 6. Обязан быть образцом для подражания.**



Роли педагога - наставника

«Проводник»

**«Защитник
интересов»**

«Кумир»

«Консультант»

«Контролер»



Виды педагогического общения

**Общение-
коррекция**

**Общение-
снятие
психологичес-
ких барьеров**

**Общение-
поддержка**



Правила общения с МОЛОДЫМ педагогом

Не приказывать

Не угрожать

Не проповедовать

Не поучать

Не подсказывать решения

Не выносить суждений

Не оправдывать и не оправдываться



Иные формы работы

Тренинг	Приобретение конкретных навыков	«Перенесение» навыков из аудитории в реальность. Не всегда используется индивидуальный подход
Консультирование / консалтинг	Решение поставленных задач через «покупку» оптимального варианта решения	Просчитать затраты. Построить эффективные взаимоотношения с консультантом
Коучинг	Решение задач через развитие самостоятельности и ответственности за результаты	Требует специальных навыков у «коуча»



„Опыт — самый лучший
наставник.“

Публий Овидий Назон,
римский поэт -43 - 17 до н.э.

Источники:

- Методические рекомендации Об организации наставничества в образовательных организациях Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области Новокуйбышевск, 2019 г.
- Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 10.01.2020).
- Сущность и роль коучинга в образовании и воспитании <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-rol-kouchinga-v-obrazovanii-i-vospitanii/viewer>
- Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii/viewer>
- НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ? *Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова* <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost>
- Сайт ИПК <https://institutpk.ru>