

# Эффективная школа наставничества

К.Ю.Н., доцент  
Шеховцева Екатерина  
Валерьевна



# ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого.

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников!) и с различными целями:

- ✓ со старшеклассниками — для целей профориентации;
- ✓ со студентами-стажерами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- ✓ с новыми сотрудниками — для задач адаптации в компании, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- ✓ с руководителями — для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления

# ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА В ОБРАЗОВАНИИ

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого.



**ВАЖНО**

- Деятельность наставника по сопровождению



**НЕОБХОДИМО**

- Выявление и актуализация «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности



**ТРЕБУЕТСЯ**

- Создание условий освоения деятельности

# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Индивидуальная** — предполагает персонализированное сопровождение наставником подопечного, с учетом индивидуальных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

**Групповая** — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы подопечных, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

**Коллективная** — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) подопечных, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

**Взаимная (peer)** — организация взаимной поддержки подопечных, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

**Онлайн** — поддержка подопечных, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).



# КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Эффективная реализация наставничества предполагает его поэтапное осуществление.

4 этапа наставничества:

1. Организация наставничества.
2. Подбор кандидатов для наставничества, включающий определение гражданских служащих, в отношении которых планируется осуществлять наставничество, а также выбор и назначение наставников.
3. Осуществление наставничества, представляющее собой синтез разнообразных технологий с учетом целей и задач наставничества, а также профессионального уровня наставляемого.
4. Завершение наставничества



Каждый этап по внедрению наставничества предполагает реализацию в образовательной организации следующих необходимых и рекомендуемых действий

# ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1

- Принятие решения

2

- Издание нормативного акта

3

- Установление порядка оплаты / выплат наставнику

4

- Определение регламента / задач наставника

# УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ЗА ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА



Функции наставника в практике их реализации могут исполняться дискретно, то есть их полнота зависит от срока прохождения наставничества, конкретных поручений, выполняемых наставляемым, а также его успехов в первичной адаптации.

В этой связи рекомендуется составление индивидуального плана мероприятий по наставничеству как рабочего инструмента наставника, позволяющего последовательно распределить подходы к наставничеству по всему сроку его осуществления и комбинировать их в зависимости от результатов контроля за выполнением наставляемым индивидуального плана

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

<p>Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один»)</p>	<p>Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• В центре внимания – профессиональное развитие подопечного</li><li>• Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха</li><li>• Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию</li><li>• Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции</li></ul>
<p>Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)</p>	<p>Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой</li><li>• Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям</li><li>• Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей</li></ul>

# Наставничество

Полезные ресурсы:

[Ассоциации новых школ](#)

[Сайт КОиПО ЛО](#)



Методические материалы:

**Новые (измененные) материалы по мерам поддержки молодых педагогов**

[Письмо КОПО №19-18965/2020 от 29.09.2020 г. о внесении изменений в договор о предоставлении социальной поддержки молодому специалисту](#)

[Образец договора о предоставлении социальной поддержки молодому специалисту](#)

[Постановление Правительства ЛО №71 от 07.04.2008](#)

[Постановление Правительства ЛО №166 от 25.05.2018](#)

[Адаптация, оценка персонала и наставничество в образовательной организации](#)

[Начинающему учителю... рекомендации](#)

[Методические рекомендации по вопросам организации наставничества, поддержки и адаптации молодых педагогов](#)

Методические рекомендации включают в себя материалы по вопросам организации наставничества в образовательных организациях в целях адаптации педагогов в профессиональной деятельности. Для руководителей и педагогов образовательных организаций, специалистов органов управления образованием, методистов, экспертной общественности Ленинградской области.