

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное общеобразовательное учреждение
лицей № 378
Кировского района Санкт-Петербурга

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

Андреева Ю.С. – заместитель директора по УВР
Каштанова М.Н. – к.п.н., методист
Пономарева С.В. – учитель начальных классов

ИССЛЕДОВАНИЕ В ЛИЦЕЕ



КОГО БЫ ВЫ ХОТЕЛИ ВИДЕТЬ В КАЧЕСТВЕ НАСТАВНИКА ?

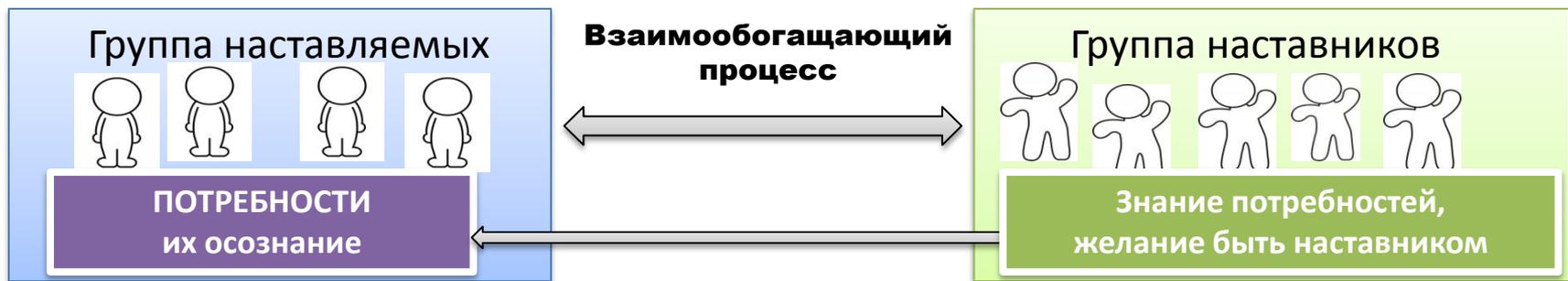
- ❖ человека доброжелательного, мягкого, который может помочь освоиться в коллективе, почувствовать себя уверенно среди старших коллег;
- ❖ человека, который является экспертом в некоторой области.



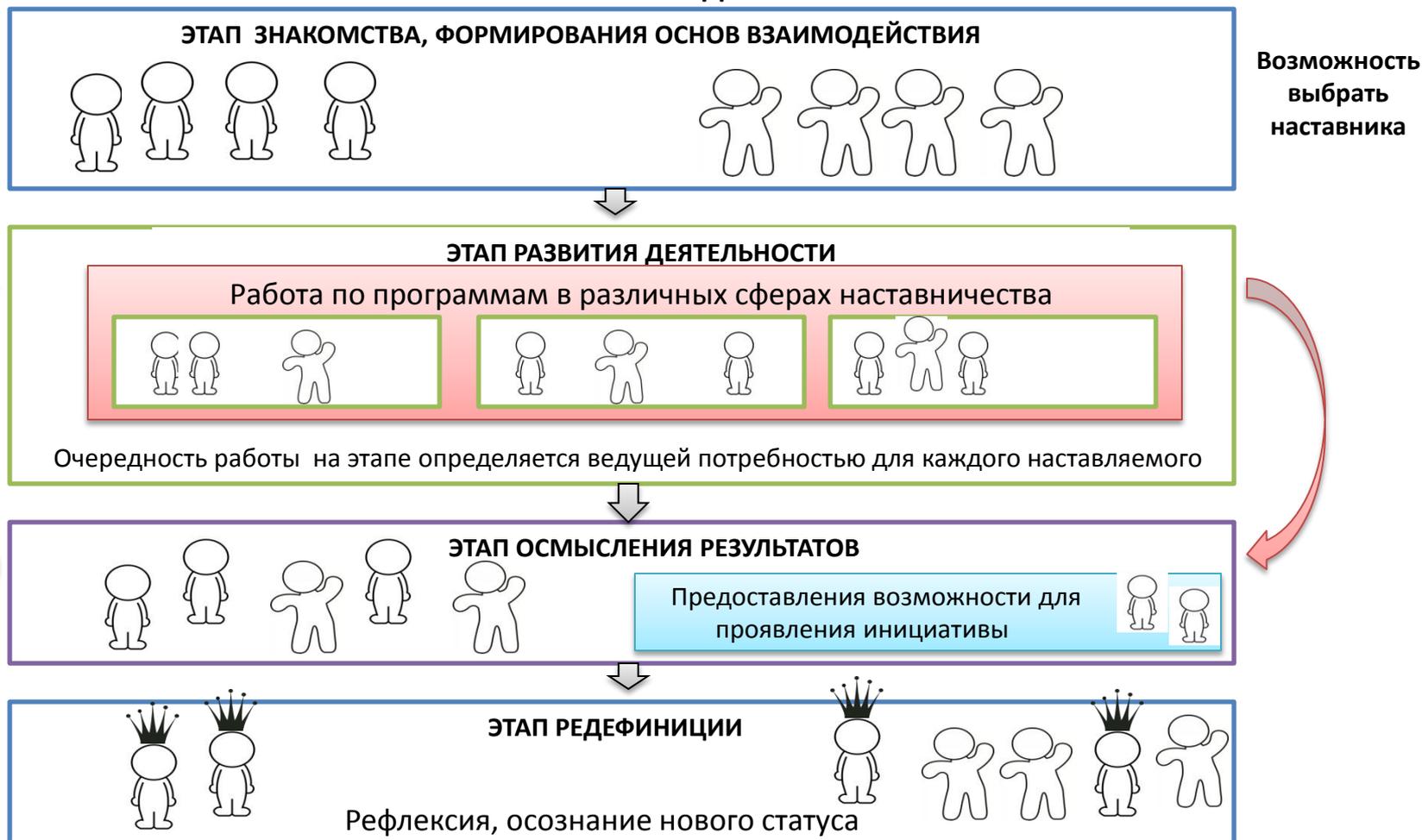
Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> • В центре внимания – профессиональное развитие подопечного • Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха • Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию • Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> • Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой • Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям • Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество (<i>Group Mentoring</i>)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> • Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей • Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации
Флэш-наставничество (<i>Flash Mentoring</i>)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> • Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику • Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале • Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество (<i>Speed Mentoring</i>)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников • Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами
Реверсивное наставничество (<i>Reverse Mentoring</i>)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> • Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников • Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество (<i>Virtual Mentoring</i>)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется • Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей • Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

КОМБИ модель наставничества



ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Описывая модель наставничества, представленную в нашем ОУ, мы исходим из следующих структурных компонентов наставнической деятельности в целом:

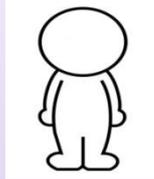
- субъекты наставнической деятельности, их характеристики, роли, мотивы, факторы и принципы успешного взаимодействия;
- цели и результаты наставнической деятельности;
- характеристики наставнической деятельности и основные контексты её реализации;
- этапы наставнической деятельности;
- методы наставнической деятельности.



СУБЪЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наставляемые

ПОТРЕБНОСТИ



- быстрее адаптироваться в новой окружающей обстановке;
- получить дополнительные знания, необходимые для успешной работы;

В связи с этим, в качестве наставников нами выбираются люди, которые имеют внутреннюю потребность быть наставником, и мы изначально говорим им об определении потребностей самих наставляемых в той или иной сфере.

Наставники



- потребности «быть увиденным», т.е. признанным, принятым и понятым «значимым для человека другим»;
- потребности «видеть», т.е. наблюдать и активно воспринимать деятельность другого человека и мир вокруг себя;
- потребности «заботиться о ком-либо»;
- потребность «оставить о себе память».

Круг проблем, которые выявили для себя наставляемые в нашем исследовании, мы выделили в сферы, в которых и реализуются предложения самих наставников:

Круг потребностей наставляемых	Выделенные сферы	Конкретная помощь	Кто может организовать поддержку
Быстрее адаптироваться в новой окружающей обстановке;	Психологическая комфортность наставляемого; формирование позитивных межличностных отношений; сохранение психологического здоровья	Психологическая помощь, эмоциональная поддержка;	Любой педагог (педагог-психолог)
	Возможность проявить себя, повысить уровень своей уверенности, значимости работы	Поддержка инициативы, вовлечение в новый вид работы	Любой педагог
Получить дополнительные знания, необходимые для успешной работы;	Уверенность наставляемого в своих силах, знаниях в отношении проведения уроков	Методическая помощь (обсуждение реализуемых приемов на уроке, выбранных методов и форм работы и т.д.)	Любой педагог, методист, председатель МО
	Ведения документации	Помощь в работе с документами	Любой педагог, методист
Профессиональная компетентность, связанная с профессиональным ростом	Профессиональная компетентность в предметной области возможность обмена знаниями и опытом с более опытным коллегой предметником	Помощь в предметной области знаний;	Педагог той же предметной области, председатель МБ
	Аттестация (помощь в аттестации); возможность посещения курсов повышения квалификации; конкурсное движение.	Организационно-методическая помощь	Заместитель директора, педагог-эксперт

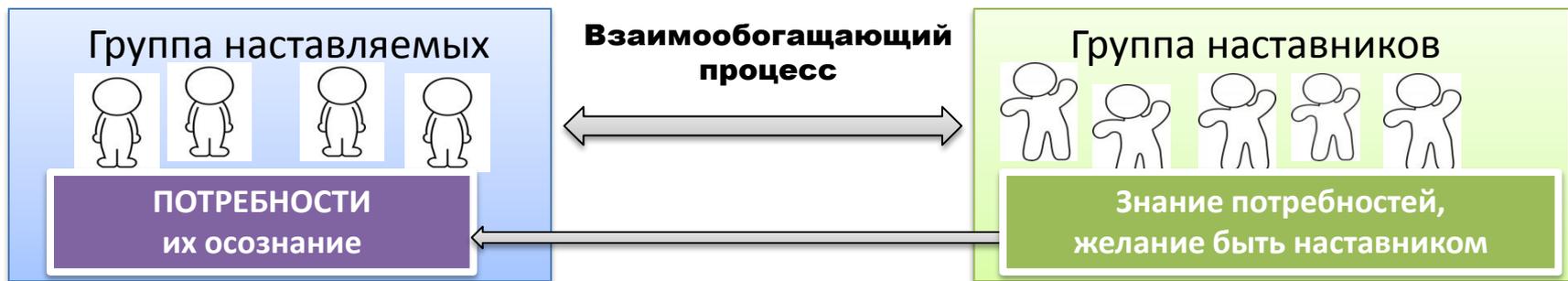
Этапы наставнической деятельности:

- этап знакомства, формирования основ взаимодействия;
- этап развития деятельности, направленный на удовлетворения потребностей субъектов;
- этап достижения результатов, их осмысления и оценки;
- этап редефиниции (приобретения нового статуса).

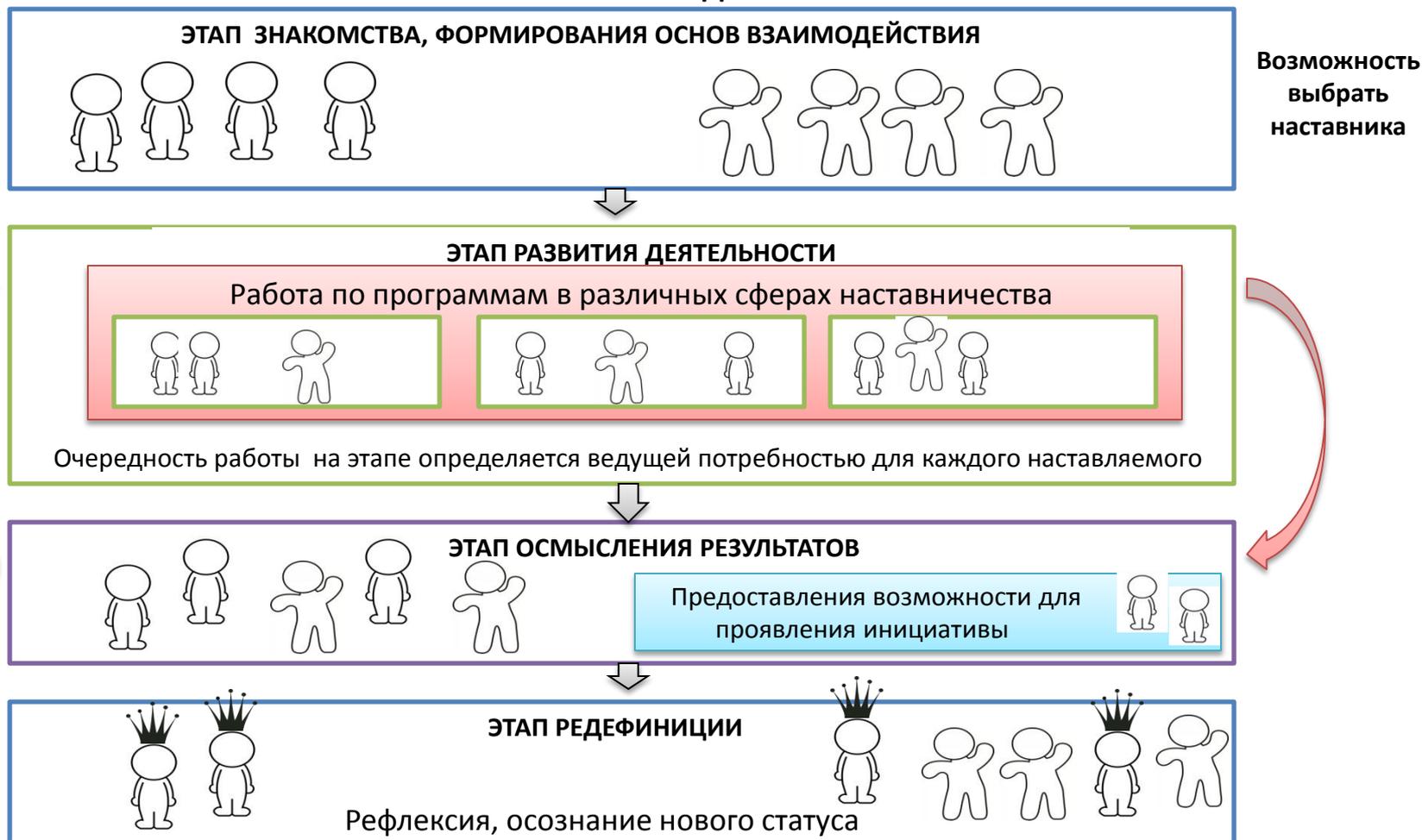
Для каждого этапа характерна специфика трансформации ролей субъектов наставнической деятельности (от начальных: «учитель – ученик», «мастер – подмастерье», до «старший и младший коллега, друг, товарищ»)



КОМБИ модель наставничества



ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Этапы наставнической деятельности	Формы работы	Действия наставника и наставляемого
Этап знакомства, формирования основ взаимодействия	Групповая работа наставников и наставляемых.	<p>Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим опытом в решении различного рода задач.</p> <p>Ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально. Очевидным преимуществом является то, что в список наставников 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>На этом этапе каждый из наставляемых может выбрать две актуальные сферы помощи для себя и выбрать себе двух наставников из этих сфер.</p> <p>Важно, чтобы в процессе знакомства и выбора наставников, каждому из них досталось бы не более двух подопечных.</p>
Этап развития деятельности, направленный на удовлетворения потребностей субъектов	Индивидуальная работа или работа в малых группах согласно плану сопровождения в рамках наставничества.	<p>Наставник работает с одним, двумя подопечными, осуществляя с ними встречи, согласно составленному плану, в котором прописываются основные вопросы для обсуждения. Но также есть возможность организации индивидуальных встреч.</p>
Этап достижения результатов, их осмысления и оценки	Групповая работа наставников и наставляемых.	<p>В ходе этой работы подводятся итоги по разным направлениям сфер наставничества.</p> <p>А также наставляемым предлагается выбрать две другие актуальные для них сферы. Для продолжения работы с новыми наставниками – экспертами в других областях.</p> <p>Также на этом этапе наставляемым предлагается проявить инициативу в решении различного рода задач (воспитательных, развивающих) и самому выступить экспертом в той или иной деятельности (подготовка мероприятия для детей молодыми специалистами, выступления молодого специалиста на семинаре, педагогическом совете в качестве некоего эксперта, в той области, в которой он чувствует себя уверенным и может предложить свою инициативу).</p>
Этап редефиниции (приобретения нового статуса)	Рефлексивная работа	<p>Работа, в ходе которой происходит обмен опытом самих наставников и опытом наставляемых.</p>



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ.

