

Наставничество – технология передачи личного опыта

Наталья Ивановна Головская

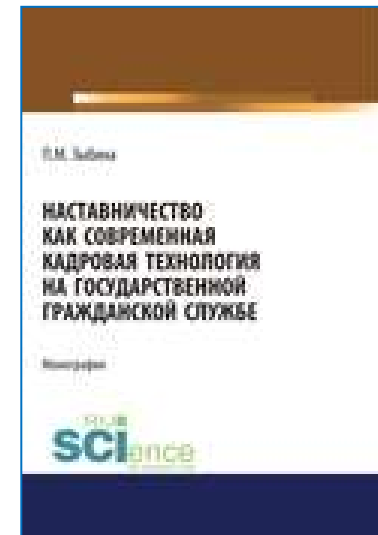
Наставничество имеет давние традиции

Во времена СССР на любом производстве, в любой организации и отрасли шефы-наставники помогали молодым специалистам освоиться в профессии.



Наставничество

Эффективно	Быстро	Выгодно
Подтверждена 90% эффективность наставничества как метода.	Сотрудник обучается быстро без отрыва от рабочего времени при поддержке руководителя и коллег.	Практический и экономически выгодный метод для повышения результативности организации.



Наставничество

- технология **интенсивного развития** личности;
- процесс **передачи знаний, опыта, элементов корпоративной культуры** от наставника наставляемому с целью развития последнего;
- процесс **передачи знаний, опыта, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций, ценностей.**



Методология (целевая модель) наставничества, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145.

Распоряжение губернатора Краснодарского края от 24 август 2020 г. №»176 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся на территории Краснодарского края.

К 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Национальный проект «Образование»



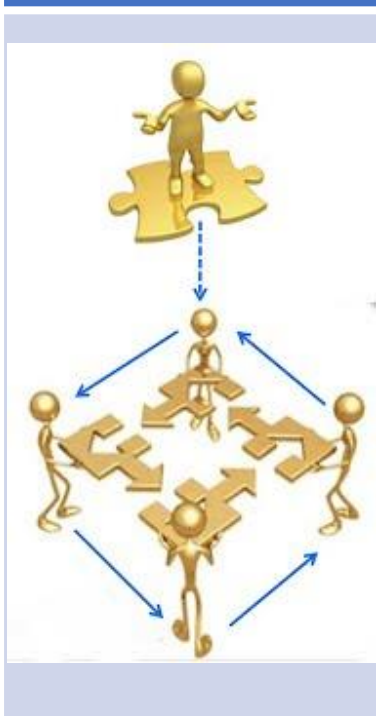
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Методология (целевая модель)

наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

Пять форм наставничества

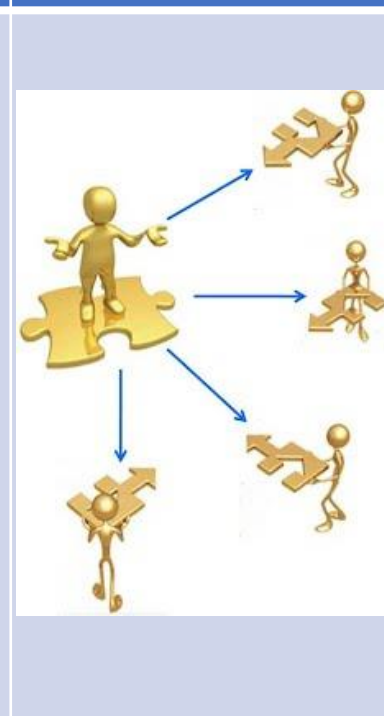
Ученик – ученик



Учитель – учитель



Учитель – ученик



Студент – ученик



Работодатель – ученик



2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в образовательной организации

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Воспитатель-воспитатель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="386 421 1904 606">– «опытный воспитатель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;<li data-bbox="386 621 1904 863">– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;<li data-bbox="386 878 1904 1021">– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;<li data-bbox="386 1035 1904 1220">– «опытный педагог – неопытный педагог» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу организации образовательной деятельности в ДОУ (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Педагогическое наставничество – это наставничество в отношении педагогических работников.

Традиционное педагогическое наставничество	Современное педагогическое наставничество
<p>ориентировано на поддержку и сопровождение молодых/начинающих специалистов и предусматривало передачу опыта профессиональной деятельности от более опытного к менее опытному педагогу.</p>	<p>Рассматривается как перспективная кадровая технология (профессиональное сопровождение и поддержка педагогов, имеющих периодически возникающие профессиональные дефициты и затруднения; преодоление профессионального выгорания).</p>

Наставничество – современная образовательная технология передачи личного опыта.

Стратегии передачи личного опыта в ходе взаимодействия наставника и наставляемого:

- менторство («делай, как я»),
- коучинг (тренинг навыков),
- **тьюторство** (сопровождение).



**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

Наставник

Потребность в **сопровождении** профессиональной деятельности наставляемого.

Наставляемый

Потребность в преодолении профессиональных дефицитов, возникающих в профессиональной деятельности.

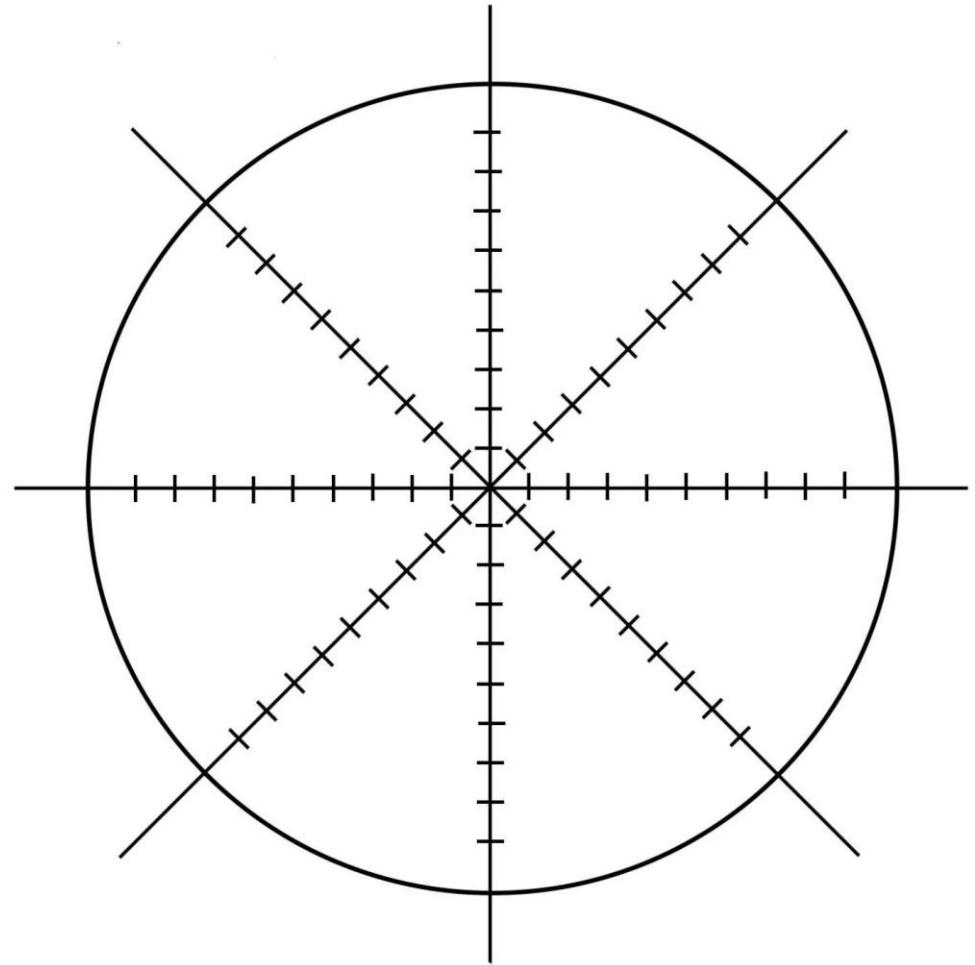
Тьюторские инструменты наставничества

- **Buddying (дружественное общение):** Наблюдение друг за другом в ходе различных рабочих ситуаций с обратной связью.
- **Shadowing («следование тенью»):** наставляемый становится «тенью» наставника, в реальной рабочей обстановке находится рядом в течение 1-3 дней.
- **Personal example (личный пример):** наставник сам выполняет профессиональную задачу. Наставляемый наблюдает.
- **Case studying (решение проблемных профессиональных ситуаций):** наставник совместно с наставляемым работает над проблемными профессиональными ситуациями.

Тьюторские инструменты наставничества

- **Action learning (обучение действиям):** наставляемый включается в реальных рабочий проект, обучается через участие в проекте.
- **Feedback (обратная связь):** обсуждение в диалоге «с глазу на глаз» профессиональных **действий**, достижений, ошибок (**не негативных личностных характеристик**), руководствуясь правилом «+/-/+», обсуждение перспективы профессионального развития.
- **Storytelling (рассказывание историй):** рассказы об интересных случаях из профессиональной деятельности, событиях, традициях коллектива. История – это носитель, передатчик корпоративных знаний.
- **Team work (совместная деятельность):** наставник и наставляемый работают над общим проектом, задачей.
- **Coaching (тренировка):** раскрытие потенциала с целью максимального повышения его эффективности, вектор на помощь в учении.

«Карта моих дефицитов / опыта»

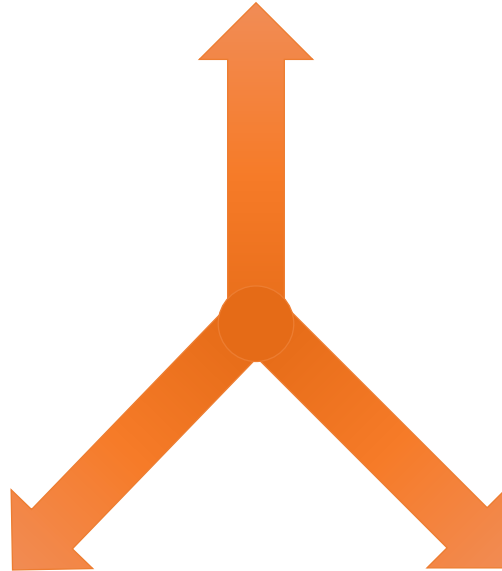


«Карта моих дефицитов / опыта» / Карта маршрута по преодолению дефицитов



Ресурсная карта

предметный вектор /
вектор воспитательной работы



методический вектор

личностный вектор

Карта успеха



Наставничество

технология передачи личного опыта,
навыков, компетенций, метакомпетенций
и ценностей

через неформальное взаимообогащающее **общение,**

основанное на доверии и партнерстве.

Опыт старших и целеустремленность,
энергичность новых сотрудников –
вот тот тандем,
который способен привести к успеху.



**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**