

Модели наставничества в условиях дефицита ресурсов

Докладчик:
заместитель директора по УВР
Давлетова Гульназ Марсовна

Данные школы

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 13»
города Набережные Челны Республики Татарстан

- ▶ Директор - Гильманов Дамир Шамилович
- ▶ Педагогический коллектив - 43 человека, из них молодые специалисты - 10 человек.
- ▶ Средний возраст коллектива- 46 лет.
- ▶ Ученический состав - 641 ученик.

Проблемы внедрения программы наставничества

- ▶ Может потребовать значительных затрат разнообразных организационных ресурсов, таких, как время, место, организация доступа к информации и т.д.
- ▶ Сложность отбора наставников и подопечных, требующего специально подготовленных оценщиков, разработки профиля наставника и т.д.
- ▶ Опытные сотрудники, которые могли бы стать наставниками, не имеют времени, которое они могли бы потратить на подопечных без ущерба для основной работы
- ▶ Педагоги просто не проявляют никакой заинтересованности в участии в программах наставничества
- ▶ Не хватает ресурсов в построение системы мотивации педагогов

Типология наставничества

(Общество по управлению человеческими ресурсами S(HRM) [Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM. NOVA SHRM & Dulles SHRM](#))

Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (One-on-One Mentoring - «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» (Peer-to-peer Mentoring)	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 (Group Mentoring)	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

Типология наставничества

(SHRM-Общество по управлению человеческими ресурсами)

Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none">• Помогает подопечным учиться, обращаясь к более опытному сотруднику• Flash-наставники обычно предоставляют знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале• Темы для флэш-наставничества широки, на обсуждения карьерных целей, конкретных с выделением дополнительных ресурсов или отдельных экспертов
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none">• Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя место для знакомства нескольких сотрудников• Это многоуровневый подход к организации профессионалов и построению отношений, помогает участникам быстро определить общие цели и взаимными интересами
Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)	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 взаимные отношения между разными поколениями сотрудников• Обе стороны этой формы наставничества выходят из зоны комфорта и научаются думать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)	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 производительности и передачу неформальных знаний

Задачи школы

- ▶ Обновление и развитие кадрового ресурса коллектива
- ▶ Реализация методической темы школы «Освоение традиции проблемного подхода в обучении школьников в рамках ФГОС как условие повышения профессионального уровня учителя
- ▶ Работа инновационной площадки по теме «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональной компетентности педагога в условиях введения профессионального стандарта»

Работа с кадрами (традиционное наставничество)

Цель:

Сокращение процесса адаптации новых педагогов

Задачи:

1. Выделение проблем и затруднений в работе молодых специалистов
2. Адаптация молодых специалистов
3. Обучение работе с родителями.

Внедрение элементов проблемного обучения в рамках ФГОС (Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring; саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring))

Цель: Освоение технологии проблемного обучения

Задачи:

1. Привлечение педагогов к данной работе, постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
2. Проектирование занятий и анализ освоения технологии проблемного обучения.
3. Саморазвитие педагогов.

Работа инновационной площадки по теме «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональной компетентности педагога в условиях введения профессионального стандарта» (Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring, Флэш-наставничество (Flash Mentoring)).

Цель:

Разработать и внедрить систему работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего».

Задачи:

- ▶ Провести анализ, обобщить и систематизировать наиболее трудные случаи реализации ФГОС ОО, которые требуют новых компетенций педагогов.
- ▶ Разработать модель системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего».