



VII Фестиваль успешных  
образовательных практик

# «Наставничество, как эффективный ресурс развития педагогического коллектива»

Васецкая Е.В., заведующий,  
МАДОУ №317

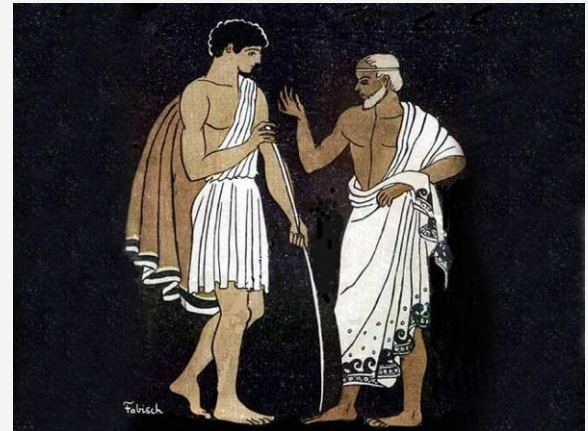


ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА



# Экскурс в историю

- Наставничество в истории педагогики явление далеко не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения.
- Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию.
- Наставником и воспитателем Телемаха, сына Одиссея, был Ментор мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием.
- Так появился термин «ментор» или наставник.
- В Древнем Риме их называли домашние учителя.



# Экскурс в историю

Большую роль играло наставничество в широком смысле этого слова в становлении российской педагогики. Анатолий Васильевич Луначарский говорил: **Педагог — это тот человек, который должен передать новому поколению все ценные накопления веков и не передать предрассудков, пороков и болезней.** Учитель работает над самой ответственной задачей — он формирует человека. Педагог — это инженер человеческих душ.



# Экскурс в историю

- 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В.Путин отметил необходимость возрождения института наставничества в России.
- В начале 2018 года после проведения Всероссийского форума «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, был сформирован перечень поручений президента РФ.
- Тема наставничества в образовании является одной из ведущих в национальном проекте «Образование».

# Практика наставничества

Наставничество - это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это не связанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи.



# Практика наставничества

**«Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть сильным и богатым, - достаточно быть добрым»**

**Монах Симеон Афонский**

- Наставничество существовало всегда. В любом коллективе есть сотрудник, который больше других готов поддержать своих коллег/коллегу, подсказать, подставить плечо. Именно такие сотрудники становятся фактическими наставниками, даже если их на эту должность никто не назначал





# Практика наставничества



- В законодательстве субъектов РФ вопросы наставничества регулируются, как правило, преимущественно в сфере трудовых отношений. Это касается вопросов адаптации молодых специалистов на рабочем месте, наставничества как института в сфере образования по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей гражданских служащих.

## Цели наставничества

- Передача личного профессионального опыта
- Оперативная корректировка профессиональных навыков специалиста
- Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы
- Комплексное освоение всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций
- Повышение мотивации к профессиональной деятельности
- Приобщение специалиста к корпоративной культуре





# Принципы наставничества

Принцип научности, предполагающий реализацию научно обоснованных и проверенных технологий.

Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: *на профессиональном уровне* – педагогов образовательной организации; специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; *на ведомственном уровне* – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; *на уровне государственных, общественных и международных организаций* в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем.

Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

Принцип продвижения благополучия и безопасности наставляемого (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.

Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

# Виды наставничества



- По форме:  
индивидуальные (личные) и групповые
- По длительности:  
краткосрочное и долгосрочное
- По способу организации:  
по обоюдной договоренности, по приказу руководителя, скрытое и открытое



# Программа «Наставничество»

При построении программы наставничества, которая является одним из направлений программы профессионального развития коллектива МАДОУ №317 «Профессионал-3», учитывались необходимые условия для эффективного ведения направления. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.



# Программа «Наставничество»

В программе определяются и прописываются:

- цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- Частота и длительность наставнических отношений;
- место проведения встреч;
- заинтересованные стороны в рамках этой программы;
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки и др.);
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.

# Программа «Наставничество»

- Принципы проектирования и планирования для всех образовательных организаций одинаковы, но их реализация может варьироваться в зависимости от выбранного типа наставничества.
- Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника.
- Наиболее достоверным показателем положительных результатов наставничества является наличие между наставниками и наставляемыми доверительных отношений. Такие отношения не складываются сами собой. Они нуждаются в постоянной поддержке и мониторинге, особенно на ранних стадиях.



# Программа «Наставничество». Задачи

## **Организационные:**

- определение методологии и построение структуры программы наставничества;
- создание необходимых условий для ее функционирования;
- организация социального пространства внутри организации

## **Методические:**

- наличие необходимой методической базы;
- разработка и проведение обучающих семинаров, курсов по вопросам наставничества и т.д.

## **Социально-психологические:**

- установление доверительных отношений между наставляемыми и наставниками;
- психолого-педагогическое сопровождение участников;
- изучения результатов наставнической деятельности;
- разработка методики прекращения наставничества и технологии подведения итогов наставнической деятельности.



*Помогайте друг другу*



# Возможные риски программы наставничества

Основные ошибки неэффективных наставнических отношений:

- нерегулярные спонтанные встречи наставника с наставляемым;
- общение наставника с наставляемым в поучительном тоне;
- акцент на изменении поведения наставляемого, а не на построении теплых дружеских взаимоотношений, основанных на доверии и уважении;
- стремление изменить наставляемого - навязывать ему ценности, несовместимые с жизненными принципами и обстоятельствами наставляемого.



# Эффективность наставнической работы

- Успешная аттестация на первую и высшую категорию (повышение квалификационного уровня);
- Профессиональное обучение , с целью приобретения новых компетенций;
- Профессиональное обучение , с целью получения новой профессии или переквалификация;
- Транслирование опыта работы (стажерская площадка для коллег; участие в профессиональных конкурсах; площадка для педагогической практики студентов)



# Эффективность наставнической работы

Применение методов наставничества не только способствует повышению производительности труда, но и может принести организации большие успехи. Сотрудники, прошедшие наставничество, более широко и творчески проявляют свои способности, поскольку:

- наставничество развивает независимость и индивидуальные черты личности (профессиональная идентификация; самообразование; корпоративное «единение»);
- каждый подготовленный сотрудник выдвигает свои педагогические идеи и отвечает за их реализацию (проектная деятельность; разработка ИОМ);
- персонал быстрее приспосабливается к переменам, что способствует развитию культуры совершенствования, организация становится более динамичной, и к переменам в том числе (защита программы развития; написание образовательной программы; МКДО);
- наставничество придаёт людям энергию, раскованность и уверенность в себе, повышает темп их жизни (возникновение потребности в самостоятельном освоении новых компетенций).