

## **"Наставничество: педагогический опыт прошлого и настоящего"**

**Добрый день, уважаемые коллеги!**

Мы рады приветствовать вас в ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ШКОЛА №4 ЯСИНОВАТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Тема сегодняшнего семинара близка каждому присутствующему. Ведь каждый из вас является наставником, работая в сфере образования, наставник в семье.

Хочется верить, что сегодня вы зарядитесь позитивом, узнаете немного нового и, главное, познакомитесь с нашим учебным заведением, которому в этом году исполнилось 85 лет - 85 лет наполненные любовью, трудолюбием, педагогическим мастерством, достижениями коллег и обучающихся. Познакомитесь с моими коллегами, которые не только расскажут о своей работе в этом направлении, но и передадут искорку добра, уважения к нашей с вами работе.

Сегодня семинар будет необычен тем, что мы коснёмся темы наставничества ни как наставник старший учитель - молодой учитель.

Рассмотрим с вами такие категории как учитель - ученик, школа - семья, семья - учитель. Каждый человек, которого мы встречаем в нашей жизни - это наставник. И наши дети сталкиваются как с наставником «плюс» так и с наставником «минус».

Но сегодня будем говорить только о хорошем.

И так, немного теории.

**Что такое наставничество?** Это трансляция опыта более знающего человека тому, кто в нем нуждается. Наставничество способствует личностному и профессиональному росту, причём не только получающего знания, но и дающего их.

**Как происходит?** Наставники руководят, помогают, дают советы и контролируют, как подопечный усваивает информацию, знания и навыки. Метод, форма и стиль выбираются в зависимости от цели наставничества: в личной жизни требуется одно, на предприятии — другое.

Что является наставничеством? Вопрос, который требует глубокого рассмотрения и анализа в контексте обучения и развития.

Наставничество — это важный процесс, в котором опытный наставник предоставляет не только руководство и поддержку, но и ценные ресурсы для успешного развития менее опытного наставляемого.

### **Современные методы наставничества**

В сфере наставничества предлагается множество инновационных методов и моделей, предназначенных для эффективного обучения и развития. Существует разнообразие подходов:

**Традиционная или индивидуальная модель.** Одиночные сессии обучения, ориентированные на передачу конкретных знаний в формате «один на один».

**Супервизия.** Структурированное руководство и поддержка, направленные на наставляемого или младшего коллегу.

**Менторинг.** Трансляция опыта, знаний и ценных советов, способствующих развитию лидерских качеств и преодолению профессиональных вызовов.

**Демонстрация.** Активное участие наставника в развитии ресурсов и поиске решений наставляемым.

**Саморегулируемое наставничество.** Возможность выбора учеником наставника и формата взаимодействия.

**Реверсивное наставничество.** Передача знаний от компетентного сотрудника в области, выходящей за рамки профиля.

**Командное наставничество.** Совместная работа команды наставников с подопечным в определённом направлении.

**Групповое наставничество.** Взаимодействие наставника с группой учеников, что обеспечивает обмен опытом и эффективное использование времени.

**Флеш-наставничество.** Гибкая модель взаимодействия, где наставник и наставляемый выбирают друг друга для взаимодействия.

**Виртуальное наставничество.** Онлайн-взаимодействие, которое преодолевает географические преграды, обеспечивая удаленную связь между наставником и учеником.

**Формальное наставничество.** Структурированный подход, включающий планы обучения и систему оценки прогресса, обеспечивающий полноту и системность процесса.

**Партнерское наставничество.** Роль наставника принимает человек с немного большим опытом и аналогичной должностью, создавая партнерство в развитии.

**Скоростное наставничество.** Единоразовая встреча, на которой наставник предоставляет концентрированную и важную информацию для наставляемого.

**Ситуационное наставничество.** Руководство и поддержка наставника, ориентированные на решение конкретных ситуаций и проблем, возникающих у наставляемого.

**Ролевая игра.** Моделирование сценариев, где наставляемый практикует принятие решений и развивает навыки коммуникации через симуляцию реальных ситуаций.

### **Основные стили наставничества**

В обучении существует четыре ключевые стратегии, которые можно гибко сочетать, учитывая контекст, индивидуальные черты наставляемого и собственные интересы.

#### **Расскажи, покажи, сделай**

Это весьма распространённая методика в настоящее время. Здесь все довольно просто: наставник объясняет новичку цели и задачи, затем демонстрирует, как выполнять конкретные задания. После этого наставляемый самостоятельно решает поставленную задачу и получает обратную связь.

#### **Гуру и последователь**

Суть данного стиля заключается в том, что наставляемый подчиняется опытному гуру, становясь его последователем для усвоения знаний. Подопечный внимательно наблюдает, подражает и усваивает методику. Несмотря на перспективу стать выдающимся специалистом, этот подход сопровождается некоторыми недостатками, такими как низкая активность наставляемого, отсутствие обратной связи и временные задержки в достижении результатов.

#### **Мастер и подмастерье**

Данный стиль предполагает, что мастер готов делиться своими рабочими задачами с подмастерьем. Этот метод позволяет новичку полностью погрузиться в рабочий процесс, проявить высокую мотивацию и быстро адаптироваться. Однако существует опасность, что подопечный может

слишком сильно зависеть от наставника, что может затруднить развитие собственных качеств.

## **Творческий тандем**

Суть этой стратегии заключается в том, что наставник рассматривает своего подопечного как равного партнера. Они совместно трудятся, делят ответственность за результат. Здесь особенно выделяется высокая степень вовлеченности новичков в процесс работы.

## **Существует несколько ключевых причин, почему процесс наставничества может оказаться неэффективным:**

Применение формального подхода и проведение наставничества ради самого процесса без уточнения, какие конкретные знания наставник должен передать и что наставляемый должен освоить.

Отсутствие личной ответственности за результат. Это часто происходит, когда цели наставничества неопределенны и нет конкретных показателей, позволяющих оценить овладение знаниями, передаваемыми в процессе наставничества.

Внезапное внедрение наставничества, мотивированное трендами или решением руководителя. Поспешные изменения могут привести к недоработкам, дискредитации идей, а также потере времени без видимых результатов.

Избыточная формализация процесса, когда документация затмевает цели наставничества, а потенциальные наставники теряются в изучении сложных терминов и документов, не соответствующих потребностям.

Применение «двойных стандартов», когда программа наставничества на бумаге отличается от реальной практики, где наставляемые выполняют второстепенные задачи вместо получения конкретных навыков.

## **Часто задаваемые вопросы о наставничестве**

### **Кто может стать наставником?**

Наставником может стать опытный коллега с необходимыми навыками и богатым стажем в организации. Важно, чтобы он мог ясно и компетентно передавать необходимую информацию обучаемому, обладая при этом педагогическим мастерством. Помимо этого, наставник должен иметь системное понимание работы не только своего подразделения, но и всей организации.

### **Какие различия существуют между менторством и наставничеством?**

Что значит наставничество и менторство? Менторство представляет собой долгосрочный процесс передачи знаний, навыков и опыта от наставника к подопечному. Это партнерство способствует профессиональному росту ученика, формирует его уникальный стиль мышления и развивает предпринимательские навыки. Оба термина означают процесс трансляции знаний, опыта и поддержки от более опытного человека (ментора или наставника) менее опытному или новичку (менти или подопечному).

### **В чем разница между наставничеством и адаптацией?**

Что такое наставничество и адаптация? При их сопоставлении следует подчеркнуть, что адаптация — это процесс освоения новым сотрудником необходимых компетенций для быстрого достижения результатов в соответствии со стандартами организации. В то время как наставничество направлено на развитие компетенций нового сотрудника с целью полного раскрытия его трудового потенциала для достижения общих целей организации. Итак, что представляет собой наставничество: это лишь архаичный термин или перспектива на будущее? Несмотря на возможное устаревание самого термина, суть наставничества остаётся весьма актуальной. Это подтверждается появлением новых форм наставничества в наше время, которые не имели своего аналога в прошлом.

Познакомься с раскрываемыми темами, хотелось бы в конце семинара с вами ответить на вопрос, к каким стилям относятся представленные темы моих коллег.

(Для этого я раздам опросник)