

Менторство - практика наставничества в образовании



Мишина Гульнур Ивановна
Заместитель директора по УВР
МБУ «Гимназия № 48»



нацпроект «Образование»



управленческий проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений»



Менторинг это уникальные отношения, подразумевающие неформальное общение и партнёрство, в которых один человек (Ментор) помогает другому (Менти) - в самостоятельном значимом продвижении в знаниях, работе или мышлении.

управленческий– проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений»



**О.В. Андриюшина, к.п.н.,
бизнес-тренер, коуч (ICF),
сертифицированный специалист
по проектному управлению**



управленческий проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений»

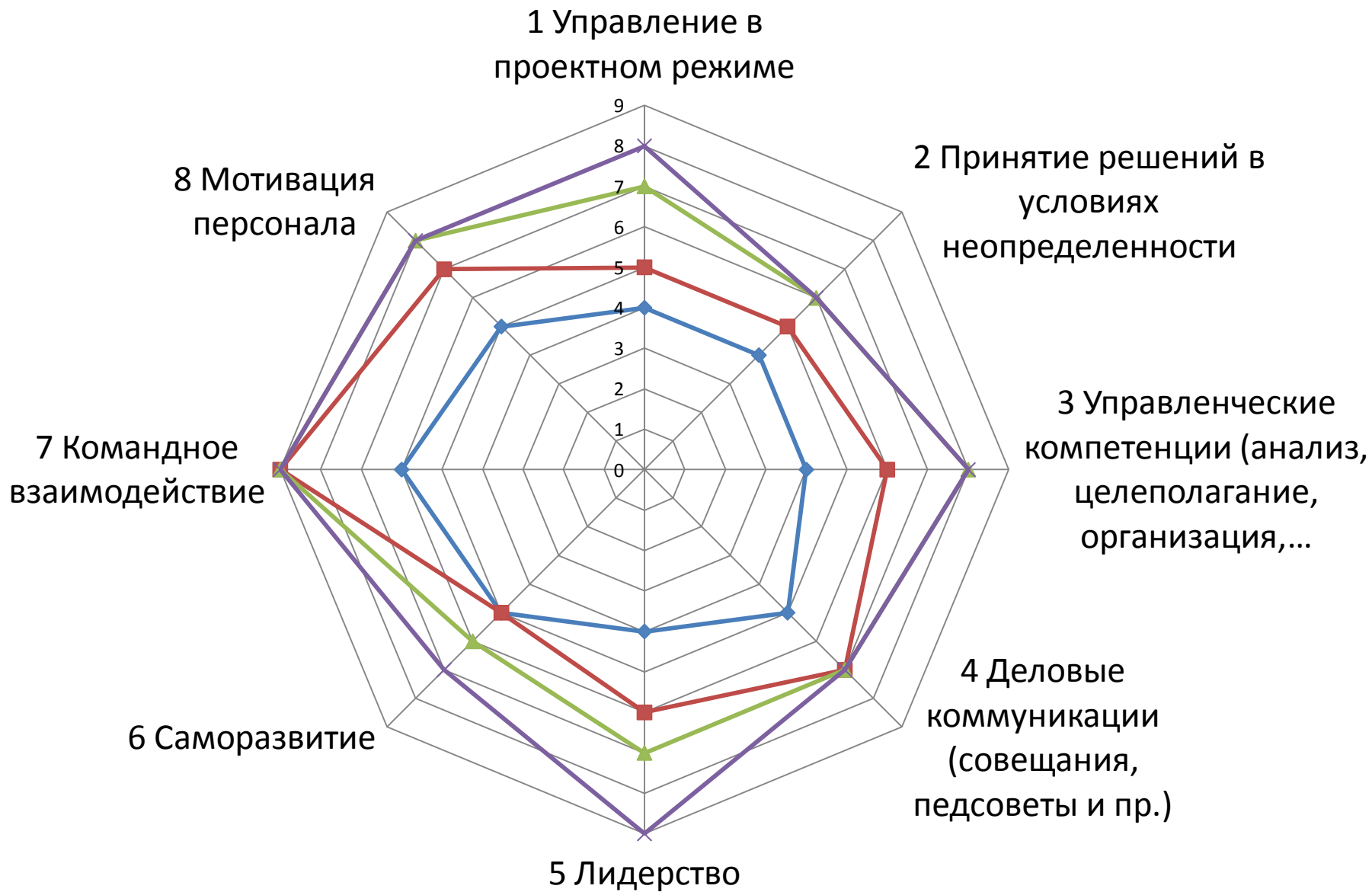
Положительные результаты менторинга (мнение коллег на мастер-классах Андрюшиной О.В.)

| Для ментора: | Для менти: |
|---|---|
| <p>навыки межличностного общения; удовлетворённость ролью, карьерой; признание коллег; уверенность, уважение, мотивация; передача знаний, ценностей; лучшее понимание себя и других; помощь, идеи, поддержка; удовольствие, стимуляция, вызов; обратная связь, поддержка; нетворкинг (создание и развитие сети полезных знакомств); поощрение независимости, новые идеи; расширение возможностей других; возможность выступать ролевой моделью.</p> | <p>повышение навыков, знаний, сложные задания; поддержка, сочувствие, дружба, поощрение; карьерный рост; уверенность, уважение; удовольствие, удовлетворение; нетворкинг; обсуждение, обмен советами; карьерный рост, продвижение; мотивация.</p> |

Этапы менторинга

- 1.«Я расскажу - ты послушай!»
- 2.«Я покажу – ты посмотри!»
- 3.«Сделаем вместе!»
- 4.«Сделай сам – я подскажу!»
- 5.«Сделай сам и расскажи, что сделал!»





—◆— Самодиагностика "Колесо компетенций" ноя.21

—■— Самодиагностика "Колесо компетенций" авг.22

—▲— Самодиагностика "Колесо компетенций" ноя.22

—×— Самодиагностика "Колесо компетенций" май.23

| Компетенция | ноя.21 | авг.22 | ноя.22 | май.23 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| 1 Управление в проектном режиме | 4 | 5 | 7 | 8 |
| 2 Принятие решений в условиях неопределенности | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 3 Управленческие компетенции (анализ, целеполагание, организация,...) | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 Деловые коммуникации (совещания, педсоветы и пр.) | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 Лидерство | 4 | 5 | 6 | 9 |
| 6 Саморазвитие | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 7 Командное взаимодействие | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 Мотивация персонала | 4 | 5 | 5 | 5 |

Цель по развитию совершенствование личной модели управленческих действий через профессиональное саморазвитие и развитие управленческих навыков под кураторством ментора.

| Развиваемые компетенции | Ожидаемый результат | | | |
|--|---|--|--|--|
| Управление в проектном режиме Управленческие компетенции (анализ, целеполагание, организация, контроль) | <ul style="list-style-type: none"> ● Умение поставить цель проекта; ● умение правильно определить задачи по достижению поставленной цели; ● умение грамотно распределить ответственных; ● умение подобрать методику реализации проекта; ● умение провести мониторинг; ● умение провести последующий анализ полученных результатов; ● умение определить причины полученных результатов; | | | |
| Принятие решений неопределенности | Способы развития | Мероприятия по развитию | Роль ментора в процессе развития | Сроки реализации и завершения |
| | 1. Развитие на рабочем месте: - повседневные действия (циклограммы), - проекты, - специальные упражнения (действия). | Составление циклограммы работы на месяц; создание рабочей группы педагогов; проведение семинаров для педагогов; разработка пакета документов; обучение составлению справок о проделанной работе. | корректировка действий | 1 раз в месяц |
| | 2. Обучение на опыте других: - наблюдение за ролевой моделью, - получение поддержки (помощи) со стороны ментора. | <ul style="list-style-type: none"> ● Наблюдение за ролевой моделью ментора; ● использование эффективных практик работы заместителей директоров других школ. | показ обсуждение | 5 раз в течение ноября 2022 года-мая 2023 года |
| | 3. Развитие через обучающие программы и самообразование: - посещение | <u>Прохождение курсов повышения квалификации:</u> <ul style="list-style-type: none"> ● Современные педагогические технологии в образовательном процессе; ● Менеджмент в образовании; ● Организация системы внутришкольного контроля | помощь на этапе определения направления курсовой | ноябрь 2022 год декабрь 2022 год февраль 2023 год по мере необходимости |

управленческий проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений»

Преимущества

1. Рост мотивации опытных управленцев и профилактика их эмоционального выгорания.
2. Быстрая адаптация нового сотрудника.
3. Персональный учитель - больше внимания.
4. Ускорение процесса обучения, вхождения в должность.
5. Посттренинговое сопровождение.
6. Быстрая обратная связь и корректировка всей системы обучения.

Недостатки и «зоны риска»

1. Назначение наставников (боязнь наставничества и необходимая подготовка).
2. Совмещение наставничества с основными обязанностями - снижение собственной эффективности (конкурирующие задачи).
3. Отсутствие навыков обучения, взрослых (неправильный выбор модели поведения).
4. Обучение хаотичное и «по образу и подобию».

управленческий проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений»



Спасибо за внимание!