

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

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 ре неопределен	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!