

## **Педагогический тренинг-семинар «Эффективный наставник»**

Система наставничества доказывает свою эффективность на протяжении десятков лет применения во многих компаниях. Быть наставником для своих менее опытных коллег – такую роль играют сотрудники, зарекомендовавшие себя в качестве первоклассных специалистов. Они передают свой опыт, знания, навыки новичкам, вместе с тем прививая им устоявшиеся в компании корпоративные ценности и традиции.

Таким образом, адаптация и обучение новичков в компании происходит быстрее и эффективнее.

**Участники:** учителя-предметники.

**Цель тренинга:** дать участникам инструменты для реализации системы наставничества в образовательном учреждении.

**Задачи тренинга:**

- осознать важность и уникальность системы наставничества;
- ознакомить будущих наставников с методикой обучения стажеров;
- приобрести навыки наставничества.

**Ход тренинга:**

Психолог:

Опыт старших и целеустремленность, энергичность новых сотрудников – вот тот тандем, который способен привести к успеху. Система наставничества доказывает свою эффективность на протяжении десятков лет применения во многих компаниях.

Быть наставником для своих менее опытных коллег – такую роль играют сотрудники, зарекомендовавшие себя в качестве первоклассных специалистов. Они передают свой опыт, знания, навыки новичкам, вместе с тем прививая им устоявшиеся в компании корпоративные ценности и традиции. Таким образом адаптация и обучение новичков в компании происходит быстрее и эффективнее, без затрат на внешних специалистов.

Один совет наставника, может сэкономить годы ошибок!

Тренинг посвящен двум аспектам: системе наставничества в организации (стратегия) и конкретным шагам по реализации этой системы (тактика). Наставничество существовало всегда. В любом коллективе есть сотрудник, который больше других готов поддержать новичка, подсказать ему, подставить плечо. Именно такие сотрудники становятся фактическими наставниками, даже если их на эту должность никто не назначал.

Однако, в современных условиях, когда численность компании зачастую превышает несколько сотен и даже тысяч человек (не говоря уже о мультинациональных компаниях), когда отдел подбора персонала работает, как хорошо отлаженный механизм швейцарских часов, спонтанного наставничества, инициированного «снизу», недостаточно.

Необходимо создавать именно СИСТЕМУ, работающую по определенным правилам. Только в рамках системы возможно, чтобы кандидаты с внешнего рынка, будучи абсолютно разными людьми с непохожим предыдущим опытом, придерживались единых стандартов работы и находились в определенном коридоре лояльности к компании.

Тренинг позволяет восполнить недостающие знания и сложить их в единую логичную цепочку. Особенностью данного тренинга является комбинированный способ обучения: технологические вопросы наставничества (например, характеристика ключевых фигур) рассматриваются в семинарском формате, коммуникативные аспекты (проведение рабочей встречи команды проекта, презентация наставничества линейным управленцам) – в формате интерактивного обучения.

Это позволяет охватить широкий спектр вопросов и отработать инструменты на практике. Кроме того, нам предстоит дать ответ на ряд вопросов:

1. Где и когда? (Организации, «созревшие» для эффективного функционирования системы наставничества. Жизненный цикл и корпоративная культура организации: основные сложности и подводные камни на пути реализации наставничества).

2. Для кого и зачем? (Категории сотрудников, на кого направлено наставничество. Классическое понимание и современные подходы к наставничеству. Объективная необходимость или дань традициям).

3. Кто? (Роли наставника, сотрудника, менеджера – точки пересечения и основные различия. Качества и компетенции наставника).

Для начала, давайте определимся с категорией «НАСТАВНИК» и особенностями ее определяющими.

*Обратите внимание на задание № 1, представленное в вашей рабочей тетради:*

Подберите дефиниции слову «Наставник», таким образом, чтобы они отражали суть, и выражались всего одним словом или словосочетанием (2 мин.):

НАСТАВНИК -	

Психолог, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант:

Наставник – руководитель

Наставник – опытный коллега

Наставник – коллега из другой образовательной организации

Наставник – специально обученный эксперт.

Помните фильм «Афоня»? Там есть эпизод, когда мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажеров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотрудниками. А что она говорит? (Видеоролик: «Из кинофильма»)

«Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически» - говорит она. Это как раз и есть наставничество.

*Теперь мы можем сформулировать научное определение:*

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности (дистанционное обучение, ведение электронного журнала и др.)

Что делают «НАСТАВНИКИ»?

Психолог, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант, учитывающий мнение собравшихся:

- Последовательно вводят в курс дела молодых специалистов, знакомят со школой и рабочим местом;

- Передают свой опыт и знания, прививая своим подопечным профессиональное отношение к делу;

- Проявляют искренний интерес к личности молодого специалиста, способствуют раскрытию его потенциала;

- Ставят задачи новичкам «по силам» и контролируют их выполнение поэтапно;

- Дают развивающую обратную связь, помогая осваивать новые навыки;

- Отмечают успехи молодого специалиста, поддерживают и хвалят его. Согласны?

Не совсем! Конечно же, нужно и пожуричь... в меру! В каждой фразе мы встречаем сочетание слов – «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ».

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального

становления. Он молод, наивен, неопытен... Он испытывает дискомфорт, ему трудно...  
Видеоролик: «Трудности молодого специалиста»

*Психолог:*

Было проведено социологическое исследование. Методами сбора первичной информации выступили анкетный опрос, экспертные интервью с руководителями подразделений полуформализованные интервью с молодыми преподавателями, а также анализ документов.

В ходе исследования было опрошено около 100 молодых преподавателя на основе квотного отбора. Квотными признаками выступали возраст респондента (22 - 35 лет) и стаж работы в колледже (1 год - 5 лет). О профессиональном имидже молодых преподавателей и об их социальной роли красноречиво говорит образ, который они выбирают для себя. Анализ результатов исследования показал неоднозначное восприятие имиджа своей профессии молодыми преподавателями.

Большинство респондентов (65,0 %) указывают на негативный имидж этой профессии. К основным его характеристикам они относят следующие: «в профессии остаются те, кто не может более выгодно продать себя на рынке труда, - неудачники», «не статусно сегодня быть преподавателем», «профессия преподавателя - одна из наименее оплачиваемых в стране», «образование превращается в товар, а преподаватель - в менеджера», «профессия становится менее творческой, происходит подмена творчества бумаготворчеством - постоянное переписывание программ, заполнение бумаг и пр.».

Как видим, большая часть молодых преподавателей негативно оценивают свою профессию. Негативный имидж профессии может привести к оттоку молодых преподавателей, снизить интерес к профессии, престижность всего института высшего образования в стране. Наше исследование зафиксировало: каждый третий молодой преподаватель готов сменить профессию. Что касается позитивного имиджа профессии, который отметили 35,0 % респондентов, то его характеристиками являются следующие (слайд):

«профессия дает возможность заниматься научной работой»,

«можно защитить диссертацию и совмещать преподавательскую деятельность с другими видами профессиональной деятельности»,

«профессия не является денежной, но она творческая», «позволяет общаться с коллегами, участвовать в конференциях, симпозиумах»,

«дает возможность вести межпоколенческий диалог» и пр.

В рамках исследования интересовал также вопрос о том, как молодые преподаватели себя самоидентифицируют. О профессиональной самоидентификации молодых преподавателей и об их социальной роли красноречиво говорит образ, который они выбирают для себя. В ходе исследования мы дали возможность молодым преподавателям выбрать из девяти характеристик близкий их представлению образ.

Психолог акцентирует внимание аудитории на первую часть слайда, где представлен взгляд молодых преподавателей.

Ассоциация	Мнения	
	Молодой преподаватель о себе	Учащийся о молодом преподавателе
Монстр	7,3	42,4
Исследователь	68,2	30,5
Дипломат	49,0	23,2
Рулевой	25,2	21,9
Белка в колесе	49,0	20,5
Родитель	22,5	18,5
Канатоходец	20,5 1	5 17,2
Стрелочник	6,0	16,6
Загнанная лошадь	23,8	12,6

*Психолог:*

Как видим, образ преподавателя образовательной организации далек от идеального образа педагога. Это обстоятельство, на наш взгляд, может служить одним из объяснений невысокой удовлетворенности большинства молодых преподавателей трудом. Несомненно, здесь отражается и тот факт, что имидж профессии преподавателя в обществе невысок, невысок он и в

глазах студентов (вторая часть слайда, выражающая мнение учащихся о молодых преподавателях).

*Психолог:*

Также достаточно ярким примером сложившегося отрицательного имиджа молодого преподавателя может служить тот факт, что в графе «Другое» молодые преподаватели несколько раз вписывали ответы, содержащие явно негативные образы, такие как «неудачник» и «бедняк».

Решение проблемы по привлечению молодых преподавателей, формирования их положительного образа в современных условиях, на наш взгляд, лежит не столько в модернизации системы образования, сколько в решении фундаментальной проблемы - повышения имиджа профессии преподавателя. И в этом, несомненно, значимом и полезном деле, важна роль «НАСТАВНИКА». Многим кажется, что наставником может стать каждый.

Однако на самом деле это не так.

Им может стать лишь человек, отвечающий определенным критериям. Обратите внимание на задание № 2: Каким, на ваш взгляд, критериям должен соответствовать «Наставник» (3 мин.):

№	Критерий
1	
2	
3	
4	
5	

Психолог, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант (слайд):

№	Критерий
1	<b>Наличие знаний и опыта работы.</b> Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных
2	<b>Умение передавать знания.</b> Учить и научить – это, как говорят в Одессе, две большие разницы. Вы, наверное, тоже встречались с такими наставниками (учителями), которые хорошо образованы, имеют огромный практический опыт, но передавать все это богатство своим ученикам совсем не умеют. Быть подшефным у таких наставников - сущий ад! Ведь им кажется, что все предельно просто и понятно. Они искренне недоумевают, почему у учеников ничего не получается. Поэтому наставниками в идеале должны становиться только люди, умеющие легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам
3	<b>Влиятельность.</b> Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации
4	<b>Личное желание.</b> Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится
5	<b>Ответственность и организованность.</b> Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: «Любое великое дело - вопрос организации. <i>Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, не умения или хитрости, а организации.</i> »

*Психолог,*

внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их, просит пояснить. Можно попросить аудиторию назвать имена.

*Видеоролик:* «О наставничестве и наставниках» Психолог: Большинство из нас на определенных этапах жизни окружали значимые для нас люди: учителя,

Психологи, руководители. Эти люди повлияли на наш выбор ценностей, жизненные принципы, поступки. Они были для нас примерами, защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же Наставника гораздо важнее, потому что объединяет все эти функции.