



Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ярославской области

Институт развития образования

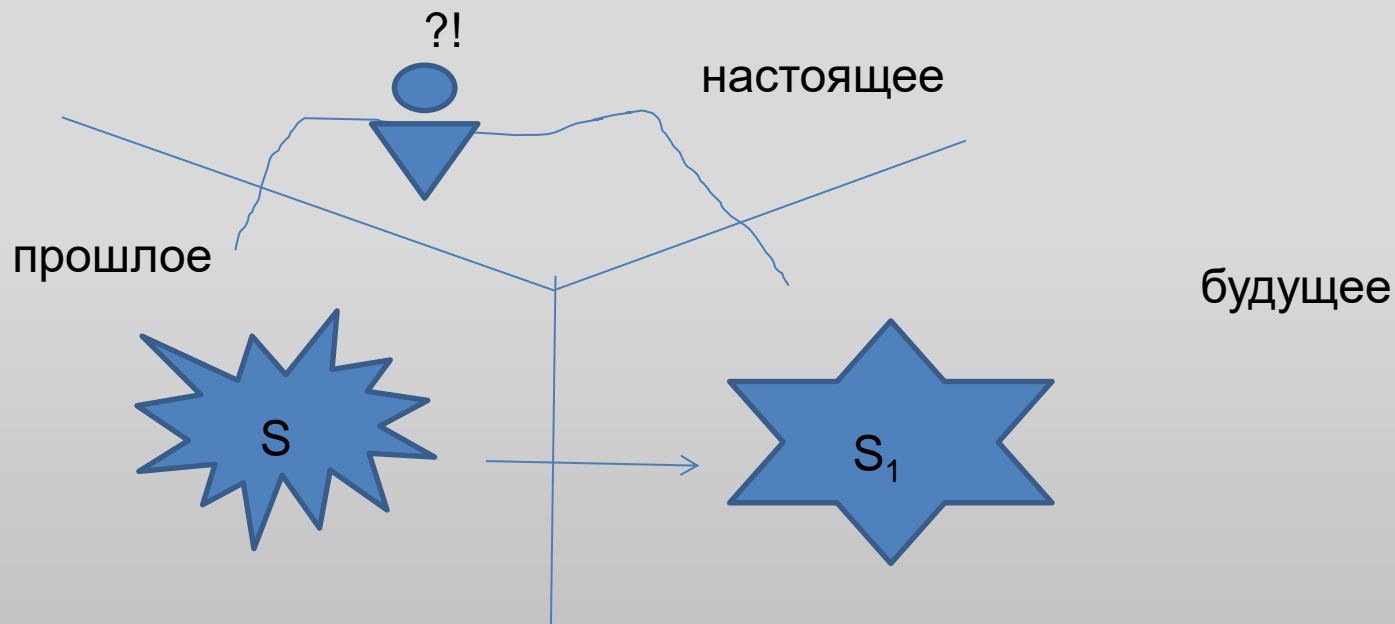
Наставничество и менторинг в современных условиях

**Уланова Галина Александровна, проректор ГАУ ДПО ЯО «Институт развития
образования»**

Ярославль, 18 июня 2019

Нормативные документы:

- Паспорт регионального проекта «Учитель будущего» (утвержден протоколом заседания регионального комитета от 14.12.2018 №2018-2)



Наставничество

Субъекты взаимодействия



Задание:

Как Вы понимаете, что такое наставничество?

Порядок работы:

Самостоятельно – 1 мин.,

В группе (карта согласия) – 4 мин.



Наставничество

- **Форма** воспитания и профессиональной подготовки **молодых рабочих и специалистов** опытными наставниками,
- **Процесс** целенаправленного формирования личности,
- **планомерная работа** по передаче навыков от начальника к подчиненному



Цели наставничества

Помощь в адаптации и «быстром» выходе на плановые результаты работы

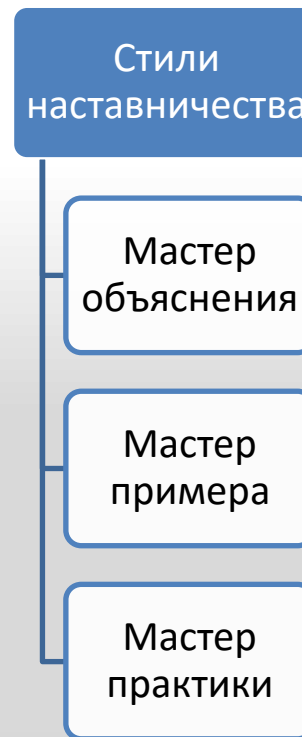
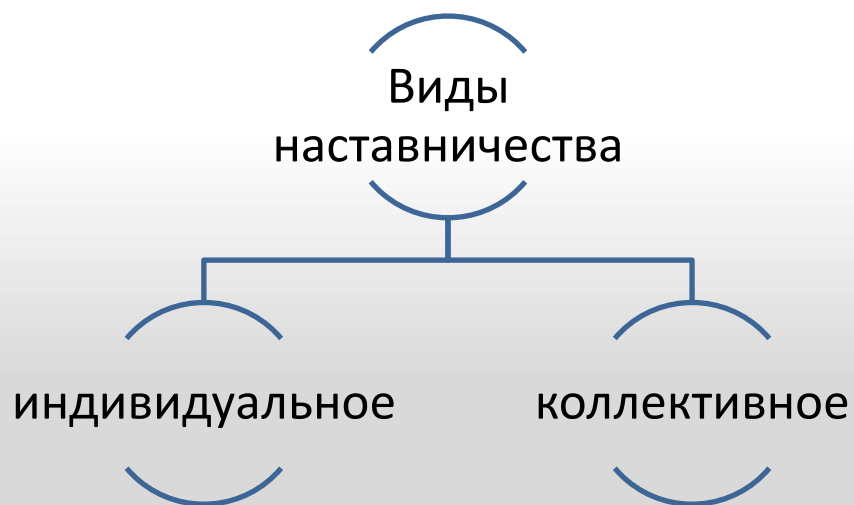
Обучение на рабочем месте, включая прямую передачу формализованных и неформализованных знаний, приёмов, подходов

Помощь в понимании норм организационной культуры

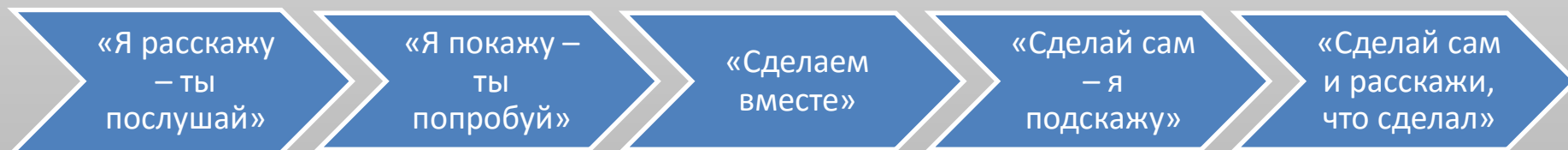
Оценка личностных и деловых качеств

Что ещё можно добавить?





Этапы наставничества:



Отличие наставничества и менторинга

Наставничество в большей степени применялось и применяется для подготовки рабочих кадров и специалистов предприятий.

Система наставничества в том виде, как она существует, не может быть перенесена на управленческие кадры.

Менторинг – это техника, которая позволяет передавать знания, умения и опыт в атмосфере поддержки, предполагая определенный вызов.

Менторинг как метод подготовки персонала, также как и наставничество, направлен на подготовку сотрудника к занятию должности (прежде всего, руководящей) - *сущность*



Отличие наставничества и менторинга

Методы работы (наставничество)

- Алгоритмизированы,
- Передача готовых способов профессионального поведения

Методы работы (менторинг)

- Не могут быть алгоритмизированы,
- Обучение умению принимать управленческие решения в условиях конкретной организации



Задание:

Назовите функцию или несколько функций, которые

- можно передать в системе наставничества,
- требуют менторинга.

Порядок работы:

Самостоятельно – 1 мин.,

В группе (карта согласия) – 4 мин.



Задание:

Перечислите:

- качества наставника и «подопечного» - 1 гр.
- качества ментора и менти – 2 гр.

Кто может быть наставником? – обе группы



Кто может быть наставником?

- Ресурсный человек, которому есть чем поделиться (проактивность в мышлении и поведении)
- Фокус на САМОразвитие подопечного (нет готовых решений, развивающие вопросы важнее готовых ответов и подсказок)
- Желание обучаться и развиваться самому
- Умение слушать и задавать вопросы, терпение и желание успеха своему подопечному



Основные требования к менти:

- Готовность принять то, что даёт ментор,
- Пригодность к управленческой работе,
- Наличие желания занять должность, для которой осуществляется подготовка,
- Обучаемость



Формы взаимодействия ментора и «менти» :

- Личные встречи
- Совместная работа в проектах
- Совместное выполнение рабочих заданий
- Неформальное общение

Однако

В менторинге нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается



В менторинге, как и в наставничестве:

- Обучающий не обязательно старше обучающегося (важнее профессиональный опыт, желание и способность передать знания),
- Можно готовить преемника как на свою, так и на другую должность,
- Можно сопровождать не одного, а несколько человек



Выводы:

- наставник учит **профессии**, а ментор **готовит руководителя**, причем конечные компетентности, приобретённые подопечным, не могут быть описаны или формализованы заранее: они рождаются в процессе сопровождения менти на пути к новой должности (статусу),
- менторинг – это не только метод подготовки персонала, но и **социальная инновация для организации**, которая решила внедрить этот метод



Выводы:

- В процессе менторинга может измениться и конечная цель;
- Со временем в организации появляется **ролевая модель внедрения менторинга**, то есть менторы начинают формировать и передавать культуру управления и профессионального поведения своим подопечным, причем культура обретает устойчивые характеристики.

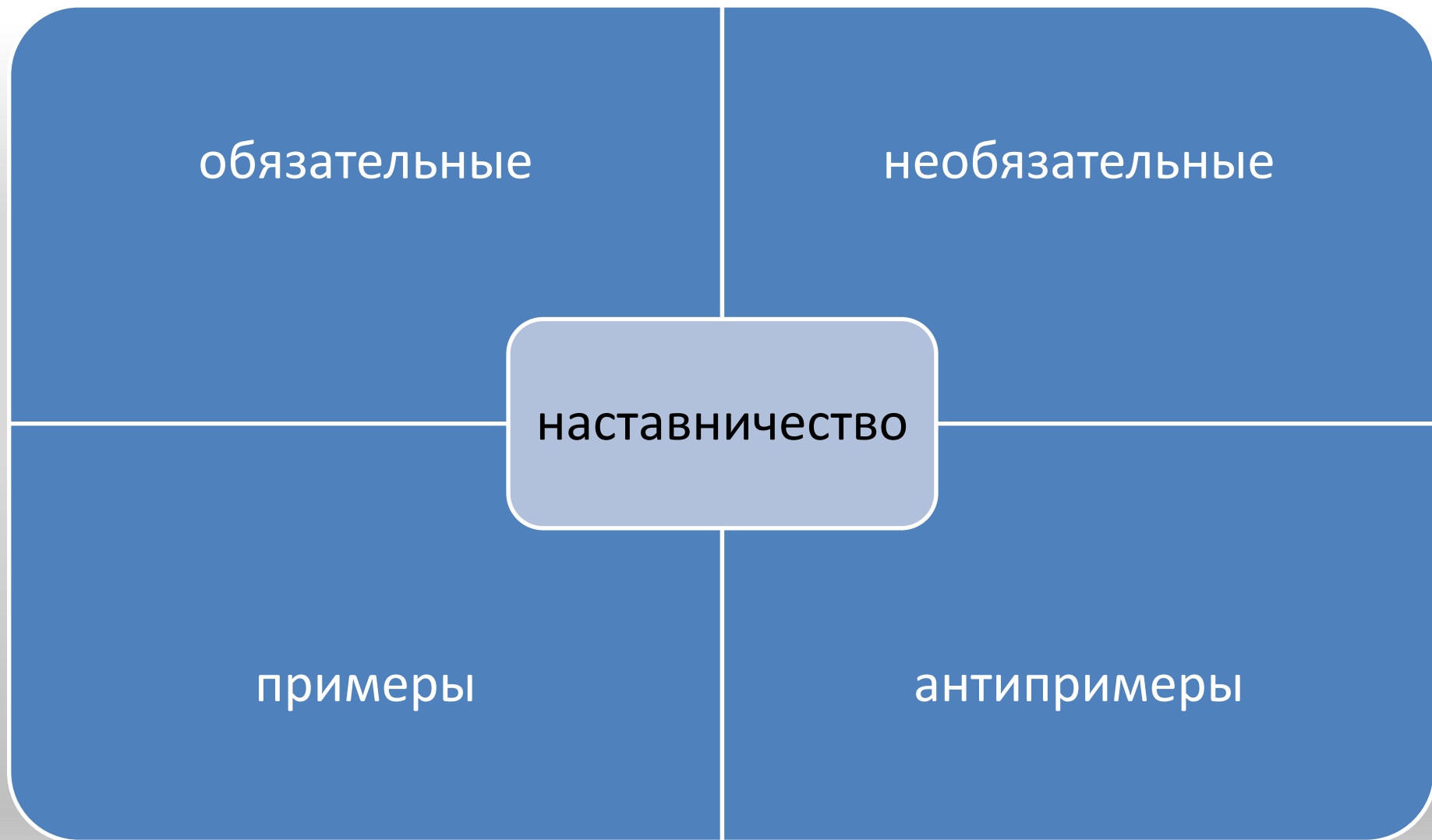


Выводы :

- Менторинг и наставничество можно рассматривать не столько как методы подготовки персонала в традиционном понимании, сколько как **образ жизни части руководителей организации**, ключевым отличием которых является способность к временным и профессиональным инвестициям в своих подопечных и способность получать от этого удовлетворение.



Задание:



Задание:

определение

характеристики

менторинг

примеры

антипримеры



3-2-1:

НАЗОВИТЕ:

- 3 самых важных/интересных момента, которые понравились больше всего.
- 2 элемента, которые вы планируете использовать в своей работе.
- 1 момент, который побуждает (вызывает желание) задать вопрос



Использованные материалы:

- Белковой Е.А., к.пс.н., доцента кафедры управления персоналом Академии Пастухова;
- сингапурские техники;
- Яковлевой Т.Д., ст. преподавателя КОПиП ГАУ ДПО ЯО ИРО

Благодарю за внимание!

Контактная информация:

Россия г. Ярославль, ул. Богдановича, 16

Тел.: +7 (4852) 23-06-53

Сайт: www.iro.yar.ru

E-mail: rcnit@iro.yar.ru

ulanova@iro.yar.ru

