

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
КОМОСОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА МЕТОДИЧЕСКОГО СОВЕТА

от 17.10.2021 г.

№ 4

Повестка дня

пункт 3

Обсуждение рекомендаций для руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей по методической работе «Компетенции, необходимые для эффективной работы наставника»

Слушали:

Васильеву Ю.С., начальника отдела по развитию образования, инновациям и информатизации, которая представила на обсуждение проект рекомендаций для руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей по методической работе «Компетенции, необходимые для эффективной работы наставника». В выступлении было отмечено, что по итогам мониторинга методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях комсомольского муниципального района (проводимого в период с «14» сентября по «23» сентября 2021) было установлено, что некоторые руководители ОО испытывают затруднения с определением того какими компетенциями должен обладать наставник над молодыми педагогами. В рамках управленческого решения была определена задача по разработке рекомендаций для руководителей образовательных организаций по качествам, которым должен обладать наставник.

Решили:

- одобрить представленные рекомендации;
- рекомендовать заместителям руководителей ОО по учебно-методической работе использовать представленные рекомендации при организации работы (срок: постоянно)

Начальник
управления образования



Е.Б. Порвина

КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

(рекомендации для руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей по учебно - методической работе)

Среди различных методов, применяемых для введения в профессию молодого педагога, особую роль занимает наставничество. В самом обобщенном смысле наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи знаний, культуры и опыта друг другу. Это часть естественной социализации и преемственности поколений.

В настоящее время наставничество имеет широкий спектр сфер применения, главным образом – по причине следующих преимуществ:

- индивидуальный подход к молодому педагогу, а также способ формирования желательного образа его поведения;
- обучение непосредственно на рабочем месте;
- регулярное общение с подопечным, и контроль за действиями наставляемого;
- согласование действий наставника и наставляемого;
- доступность и неформальность общения;

В последнее время наблюдается все больший интерес к пониманию компетенций, необходимых для эффективной работы наставника. Как правило, в научной литературе выделяют три объемных блока компетенций, характерных для реализации успешного наставника.

Так, Л. Чеглакова и А. Сташенко выделяют такие блоки компетенций, необходимые наставникам:

1. *человеческие* (в нашем понимании - общекультурные компетенции) – такие как терпение, доброжелательность, эмоциональная устойчивость и т.д.

Дж. Уитмор выделяет качества, которыми должен обладать коуч для плодотворной работы. Несмотря на серьезные различия в понятиях «коучинг» и «наставничество», на наш взгляд, качества, перечисляемые Уитмором как образцовые для коуча, смело можно применять и для трактовки качеств успешного наставника. К данному перечню относятся:

- терпеливость и упорство;
- независимость и беспристрастность;
- поддержка;
- заинтересованность;
- умение слушать;
- осведомленность; – внимательность; – орошая память.

2. *профессиональные* (касаются непосредственно основной профессиональной деятельности наставника) – наличие высокой квалификации, необходимой сертификации и опыта;

3. *и, собственно, наставнические* – эта та «дельта», которая отличает просто хорошего профессионала своего дела от наставника – умение найти контакт, доходчиво объяснить, показать общее и частности, поддержать, проверить, потребовать - и т.д.

Говоря более научным языком, так называемые «наставнические» компе-

тенции – это спектр различных компетенций, таких как коммуникативные, аналитические, исследовательские, и т.п.

Данное мнение отчасти подтверждают отечественные исследования, которые определили ряд достоинств и качеств наставников, высоко оцениваемые как молодыми педагогами, так и самими наставниками:

1. Коммуникабельность. Хороший наставник обладает широким диапазоном навыков межличностного общения, может настраиваться на идеи, взгляды, чувства других людей;

2. Ориентация на передачу полномочий – способен передать полномочия стажеру, при этом всегда готов прийти на помощь;

3. Ориентация на развитие компетенций и навыков молодых педагогов;

4. Изобретательность – в данном случае имеется в виду, что наставник понимает разнообразные и полезные причинно-следственные связи, хорошо и творчески решает самостоятельно различные задачи. На наш взгляд, данную компетенцию можно разделить на 2 – «аналитическая» и «способность решать задачи разнообразными способами».

5. Знание практики управления: имеет опыт руководящей работы;

6. Знание организации: организационной структуры, корпоративной культуры и т.п.

7. Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются.

Эти же компетенции можно объединить в различные кластеры.

Например: три объемных блока компетенций наставника: профессиональные, общекультурные и специальные. К профессиональным относятся производственнотехнологические и проектной деятельности; к общекультурным – управленческие, корпоративные, исследовательские, коммуникативные, блок иноязычной компетенции. К специальным компетенциям можно отнести психологопедагогические, методические, коуч-компетенции. На наш взгляд, данный подход является достаточно полным и достаточно удобным для применения.

В каждом конкретном случае, в соответствии со спецификой профессиональных обязанностей, требуемые качества и компетенции могут различаться. Тем не менее, выделяется обобщенный профиль компетенций наставника.

Профиль компетенций наставника

Блок компетенций	Компетенция	Индикаторы
1. Коммуникативность	1.1. Способность ясно выражать свои мысли	1.1.1. говорит с соответствием с кругом общения;
		1.1.2. выражает взгляды и мысли в свободной и ясной манере
		1.1.3. использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым
		1.1.4. способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно
	1.2. Активное слушание	1.2.1. слушает внимательно
		1.2.2. постоянно проверяет, правильно ли его поняли
	1.3. Умение актуализировать вопросы и отвечать на них	1.3.1. инициирует вопросы со стороны наставляемого
		1.3.2. понимает суть вопросов
		1.3.3. охотно и понятно отвечает на вопросы
2. Аналитическая компетенция	2.1. Способность к анализу и предложению решений	2.1.1. способен выявить причины тех или иных результатов наставляемого
		2.1.2. Предлагает решения по улучшению результатов наставничества
3. Ориентация на повышение квалификации молодого педагога	3.1. Оценка результатов адаптационного периода	3.1.1. наблюдает за работой наставляемого, фиксирует успехи и неудачи
		3.1.2. проводит промежуточную оценку результатов наставничества
		3.1.3. дает конструктивную обратную связь
	3.2. Ориентация на передачу полномочий	3.2.1. отбирает и ставит профессиональные задачи таким образом, чтобы наряду с пользой для работы они соответствовали целям подготовки молодых педагогов

		<p>3.2.2.передает полномочия постепенно, опираясь на результаты выполнения молодым педагогом заданий, данных ранее</p> <p>3.2.3.создает условия, в которых молодой педагог свободно делает попытки разными путями достичь своей цели, наиболее полно воплощает себя и принимает активное участие в делах своей организации.</p> <p>3.2.4.передает инициативу в делах, являющихся прогрессивно более сложными и обогащающими опыт работы;</p>
	<p>3.3.Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются</p>	<p>3.3.1.находит время для того, кто в нем нуждается; рядом с ним чувствуют, что их вопросы и заботы представляют важность;</p> <p>3.3.2.относится к намерениям и приоритетам с уважением, даже если имеет противоположное мнение.</p>
4.Саморазвитие	<p>4.1.Заинтересованность в собственном профессиональном развитии</p>	<p>4.1.1.находится в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач</p> <p>4.1.2.стремится участвовать в курсах повышения квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы</p> <p>4.1.3.изучает профессиональную литературу</p>
	<p>4.2.Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника</p>	<p>4.2.1.уделяет время подготовке внутриорганизационных учебных программ;</p> <p>4.2.2.вкладывает личное время в развитие и подготовку молодых педагогов;</p> <p>4.2.3.рефлексирует по поводу собственных действий по сопровождению молодых педагогов</p>

		4.2.4.находится в поиске наиболее эффективных способов сопровождения молодых педагогов, диагностики результатов наставничества.
		4.2.5.интересуется результатами адаптации и дальнейшей работы молодых педагогов, делает выводы и совершенствует действия по обучению новых педагогов.
5.Знание ОО	5.1.Знание структуры организации	5.1.1.понимает структуру организации, ее политику, нормы ведения дел и как организована работа и сами педагоги;
	5.2.Знание организационной культуры	5.2.1.понимает нормы культуры и ценности организации, а также знает, как решать существующие задачи;
	5.3.Осведомленность о нововведениях	5.3.1.постоянно находится в курсе происходящего в организации.
		5.3.2.знает, понимает и разделяет стратегию и миссию ОО

Таким образом, выделено 5 блоков компетенций, 12 компетенций, и 32 индикатора, описывающих успешного наставника.

Используемая литература

Масалимова А.Р. Модель компетенций современного наставника. /А.Р. Масалимова// опыт деятельности учреждений профессионального образования в современных условиях. Профессиональное образование в России и за рубежом 4 (8) 2018.

Чеглакова Л., Сташенко А. Наставничество: мода становится трендом /Л.Чеглакова// Корпоративные университеты. 2008. №15.С. 37-49.