

Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях



Кондратьева И. А.
Заместитель руководителя
национального ресурсного центра
наставничества МЕНТОРИ

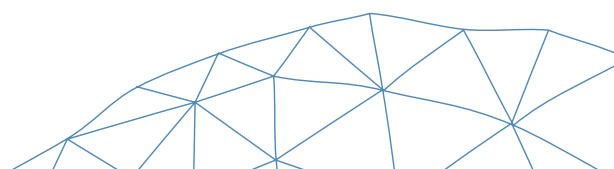
e-mail: i.kondratieva@rybakovfond.ru

Аннотация

В рамках статьи актуализируется проблема возрождения наставничества в образовательных организациях и бизнес компаниях. Анализируется понятие «наставничество», описывается опыт становления наставничества в центре развития ребёнка, приводятся данные реализации технологии наставничества в других сферах и проводится сопоставительный анализ особенностей ее реализации. Обосновываются пути продуктивной реализации наставничества. Определяется необходимость разработки системы материальной и нематериальной мотивации наставников.

Ключевые слова

• наставничество • образовательные организации • бизнес компании • технология •





Тематику наставничества актуализирует потребность современного российского общества в поиске эффективных технологий развития личности, ее социализации и быстрой адаптации к изменяющимся условиям. В связи с этим все чаще государственные и общественные организации, бизнес компании и предприятия дают старт различным инициативам в сфере наставничества.

Под наставничеством понимается поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношении, формированию гражданской позиции. Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Интерес к теме наставничества наглядно виден в специализированных интернет-форумах и электронной периодике, где обсуждаются не только вопросы организации работы наставников как важных и значимых людей в жизни подростков и молодежи, но и более широко - возможности наставничества как механизма передачи знаний и создания корпоративной культуры, в том числе в бизнес компаниях.

Президент Российской Федерации В. В. Путин считает «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» [5].

Российский опыт и зарубежная практика свидетельствуют о незаменимости и высокой эффективности наставничества в сферах, в которых исключительную роль играют практический опыт и высокое мастерство (например, государственное и бизнес управление, образование, медицина, информационные технологии и т.д.). Внедрение системы наставничества с использованием проверенных технологий способствует решению многих важных задач. Для бизнес компаний - это развитие профессиональных навыков и повышение интеллектуального уровня молодых специалистов, сохранение в организации экспертных знаний, сокращение текучести кадров и формирование корпоративной культуры. Развитие наставничества в системе образования дает возможность максимального воздействия на развивающуюся личность, помогает молодому человеку определиться в профессии, сформировать активную жизненную позицию и реализовать свой личный потенциал.

Охарактеризуем опыт становления наставничества в центре развития ребенка «Шанс» г. Ивантеевка, Московской области и результаты исследования в некоторых бизнес компаниях.

Выбор в качестве пилотной площадки для реализации методологии наставничества центра развития ребенка «Шанс» был не случаен: здесь наставничество применяется с 2001 г. Каждый поступивший ребенок прикрепляется к наставнику из числа сотрудников (воспитателей, психологов). За все это время около 90% выпускников стали полноценными гражданами общества (имеют образование, постоянную работу, живут в своих квартирах, не имеют зависимости или судимости); 25% получили высшее образование; 5% имеют активную социально-гражданскую позицию и помогают другим. При этом, такая деятельность ранее носила фрагментарный характер и не имела методологической основы. Для реализации методологии наставничества была получена административная поддержка от руководителя центра «Шанс». Работа началась с обучающего семинара «Наставничество в системе образования России». Специалисты ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ и привлеченные эксперты провели весь цикл обучения кураторов, наставников, предоставили пакет методических и практических пособий, обсудили с руководством участие детей в программе. Были определены подростки, которым программа противопоказана или участие в ней может быть неэффективным. Например, подросток является агрессивным или имеет тяжелую степень психологической травмы, с проявлениями которой обычный наставник не справится. Были проведены тематические встречи для наставников и наставляемых, привлечены внешние эксперты для консультаций и дополнительного обучения.

Особое внимание было уделено отбору наставников: на первое место поставлена безопасность детей и только потом - социализация. Кураторы из числа психологов проводили с будущими наставниками



интервью, выясняли, какова их мотивация, задавали вопросы, помогающие составить психологический портрет.

Определенную сложность и сопротивление наставников представлял вопрос с получением справок от психиатра, нарколога, УВД об отсутствии судимостей и т.д. На этом этапе было отсеяно значительное количество будущих наставников. Однако, благодаря такому отсеву, в программе остались те, у кого действительно устойчивая мотивация и достаточные для участия в программе ресурсы: девушки планировали получить опыт общения с детьми, чтобы, когда у них будут собственные дети, не допустить каких-то ошибок; взрослые успешные мужчины стремились передать свои лучшие мужские качества, приобрести нового друга; взрослые женщины реализовывали свои материнские чувства и т.д.

В рамках пилотного проекта наставниками в центре «Шанс» стали библиотекарь, тренер спортивной секции, пенсионерка. Таким образом было сформировано 3 тандема.

Для мотивации и приглашения подростков в программу наставничества были организованы встречи, на которых наставники и наставляемые пекли блины, разговаривали о жизни, в теплой и доверительной обстановке делились воспоминаниями детства и размышляли о том, насколько нужны организаторские и созидательные навыки, посещали библиотеку и выставку московских художников «Сопричастность». Также к наставнической деятельности были привлечены участники вокально-хорового ансамбля «Весна» КДЦ «Первомайский», который проводил профориентационные беседы и предлагал воспитанникам, имеющим желание получить музыкальное образование, пройти прослушивание и поступить в музыкальный колледж [6].

Первые элементы оценки процедуры наставничества в центре «Шанс» были включены в материал дискуссионной площадки «Современный руководитель: грани личности и черты эпохи» в рамках Гайдоровского Форума – 2017, а также в статью «Наставничество как стиль работы современного руководителя» в журнале «Образование личности» [2].

В настоящее время значимым личным результатом пилотного проекта наставничества в центре «Шанс» стало то, что один наставляемый бросил курить, двое других успешно сдали выпускные экзамены.

Одновременно с пилотным проектом в центре «Шанс» было запущено исследование актуальности данной технологии в бизнес компаниях, и организован деловой завтрак «Наставничество как драйвер развития бизнеса», на котором присутствовало 57 представителей крупных международных и российских компаний («Shell», «Седьмой континент», Leroy Merlin, «Нижфарм», Верофарм, Почта России и др.). Это позволило зафиксировать, что наставничество в корпоративной среде - технология, к которой обращается всё большее количество компаний: крупных и небольших, развитых и начинающих. Наставничество в бизнес компаниях помогает адаптации сотрудников, способствует их более качественному и предметному обучению, намечает траектории профессионального развития, играет значимую роль в сохранении и передаче накопленного уникального опыта и снижении текучести кадров.

Анализ проделанной работы по становлению наставничества в организациях России позволяет сделать следующие выводы.

Основные этапы предложенной технологии в образовательной организации и бизнес компании практически совпадают: отбор, проверка, обучение, формирование тандема наставник-наставляемый, обратная связь, завершение. Различие заключается в том, что в образовательной организации (школе, интернатном учреждении), в первую очередь, необходимо обеспечить благополучие и безопасность несовершеннолетнего в рамках наставнической деятельности, поэтому особое внимание уделяется проверке наставников. Эта процедура для вузов и бизнес компаний менее актуальна.

Общими в программе наставничества являются ключевые роли. Однако при внедрении наставничества в школах и интернатных учреждениях в целевую аудиторию включены родители/опекуны, участие и согласие которых имеют решающее значение.

Для образовательных организаций и бизнес компаний общими являются мониторинг и оценка эффективности, позволяющие получить достоверную информацию о ходе программы и достижении ее результатов.



В качестве различий можно отметить разные цели применения наставничества. Так, в образовательной организации наставничество используется в качестве метода психолого-педагогического сопровождения и поддержки подростка/студента. В бизнес компаниях оно направлено на подготовку персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

В ходе разработки темы были выявлены различия в ресурсах/условиях, необходимых для запуска программы наставничества в образовательных организациях и бизнес компаниях.

В бизнес компаниях актуальна разработка системы материальной и нематериальной мотивации наставников. Здесь есть явное противоречие: отсутствие оплаты может снизить мотивацию наставников и при большом объеме постоянной работы отрицательно повлиять на качество выполнения функций наставничества; в свою очередь, оплата может привести к потере неформальности в общении наставника и его наставляемого.

В образовательных организациях любого типа речь может идти только о нематериальной мотивации: для наставника в вузе – это может быть саморазвитие, повышение значимости, совершенствование навыков обучения. Для наставника в школе, интернатном учреждении – альтруизм, желание «бескорыстно делать добро», потребность иметь цель в жизни, собственную значимую роль в обществе и т.п.

Также, в образовательных организациях важную роль играет установление доверительных отношений между наставником и наставляемым, в бизнес компаниях в приоритете создание взаимной ответственности за конечный результат.

Важным является и тот факт, что если в бизнес компаниях процесс наставничества организован в основном на рабочем месте и в рабочее время, то встреча наставника с подростком только на начальном этапе организуется на территории образовательной организации, а после устойчивого формирования тандема, установления доверительных отношений и при согласии родителей/опекунов возможны встречи за пределами образовательной организации (например, в парке, на рабочем месте наставника или при совместном походе в театр, на выставку, спортивное мероприятие).

В целом, разработка темы позволила апробировать программу наставничества в образовательных организациях и бизнес компаниях, выявить особенности ее реализации в разных сферах, определить эффективность и наметить пути ее развития.

Список использованной литературы:

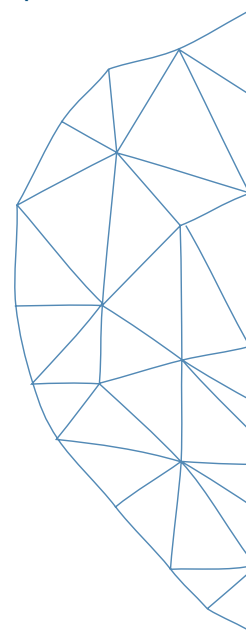
1. Камкина Т. Преимущества использования программ наставничества в образовании//Образовательный портал PRODLENKA. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanija-programm-nastavn.html>
2. Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности.-№1.-2017.-С.63-65
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Синягиной Н.Ю. , Райфшнайдер Т.Ю. - М.: Рыбаков Фонд, 2016
4. Щевьева А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya>
5. Информационное агентство REGNUM [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>
6. Лядова Е. В центр «Шанс» заглянула «Весна» [Электронный ресурс] URL: https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum-129364652_00%2Frev

Mentoring in educational institutions and business companies

Kondratyeva I.A.

Deputy Head of the National Mentoring Resource Centre «MENTORY»

E-mail: i.kondratieva@rybakovfond.ru



Abstract

The article focuses on the problem of revival of mentoring in educational institutions and business companies. The concept of «mentoring» is analyzed, the experience of mentoring formation in the center of child development is described, the data of mentoring technology implementation in other spheres is given, and the comparative analysis of peculiarities of its implementation is carried out. It substantiates the ways of effective implementation of mentoring. The necessity of developing a system of material and non-material motivation of mentors is determined.

Key words

• mentoring • educational organizations • business companies • technology •

References

1. Kamkina T. Advantages of using mentorship programs in education // Education portal PRODLENKA. [Electronic resource] Access mode: <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovaniya-programm-nastavn.html>
2. Kondratyeva I.A. Mentoring as a style of work of a modern manager/// Personal education.-№1.-2017.-p.63-65
3. Mentoring in the Russian education system. Practical handbook for curators in educational organizations / Edited by Sinyagina N.Yu. , Reifschneider T.Yu. - M.: Rybakov Foundation, 2016
4. A. Shchevieva Mentoring as an element of the system of increasing the efficiency of the use of human resources of the enterprise. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/v/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya>
5. REGNUM News Agency [Electronic resource] URL: <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>
6. Lyadova E. Spring» [Electronic resource] URL: https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum-129364652_00%2Frev