



ФИНАНСОВЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О наставничестве  
в Финансовом университете  
(из опыта работы Департамента английского языка  
и профессиональной коммуникации)

---

Заседание Учебно-методического совета  
Финансового университета

11 мая 2021

# Мировой опыт наставничества

60 %

Соискателей в Европе считают наставничество обязательным критерием для нового места работы

71 %

Компаний из списка Fortune 500 имеют программы наставничества

76 %

Организации в Европе предлагают своим сотрудникам наставничество

77 %

Компаний в мире говорят, что наставничество помогает удержать ценных сотрудников в компании

78 %

Сотрудников, задействованных в программах наставничества, не попадают под сокращение

80 %

Сотрудников с наставниками считают, что компания способствует их карьерному росту

84 %

Гендиректоров уверены, что именно наставники помогли им избежать дорогостоящих ошибок



# *«Наставник- это человек, определяющий атмосферу успеха»*

Департамент английского языка и профессиональной коммуникации



*124 человека  
количество  
ППС*

*11 человек  
количество  
АУП*

*17 человек  
участники  
программы  
«Наставничество»  
(12,6 %)*

## Работа в университете



# Цели и задачи

*Наставничество как  
лично  
ориентированный  
принцип  
профессионального роста,  
психологической  
поддержки  
и формирования  
корпоративной культуры*

Активное вовлечение сотрудников  
в трудовой процесс

Реализация индивидуального  
подхода

Создание позитивного  
конкурентного поля в  
доброжелательной и  
мотивирующей атмосфере

Вовлечение в общественную жизнь  
университета

Оптимизация процесса  
формирования и развития  
профессиональных компетенций в  
новой образовательной среде

Достижение необходимой  
эффективности работы в  
максимально короткие сроки

# Пары наставник-преемник

## Профессорско-преподавательский состав

### *Дробышева Н.Н.*

1. Абалян Ж.А.
2. Байдельдинова А.Д.

### *Звягинцева Е.П.*

1. Косачева В.О.
2. Щербанева А.В.

### *Кондрахина Н.Н.*

1. Бобровницкая О.С.
2. Вербицкая Е.А.

### *Танцура Т.А.*

1. Дьяконова С.А.

## Административно-управленческий персонал

### *Большакова О.Р.*

Бураченкова Т.Г.

### *Звягин Л.С.*

Стрельченко А.В.

## Центр инновационных языковых стратегий

### *Мельничук М.В.*

Короткая О.Ю.

### *Глазунова Н.Н.*

Карпова А.В.





# Личные и деловые качества наставника



- ✓ Иметь желание быть наставником
- ✓ Иметь высокие результаты в профессиональной деятельности и значительный трудовой опыт
- ✓ Пользоваться авторитетом в коллективе Департамента
- ✓ Иметь активную жизненную позицию
- ✓ Знать корпоративную культуру Финуниверситета и оказывать содействие в формировании позитивного восприятия корпоративных ценностей
- ✓ Уметь правильно оценивать потенциал преемника и уровень его профессионального развития
- ✓ Уметь четко, доступно и убедительно формулировать мысли и постановку задачи
- ✓ Иметь способность слушать и слышать, проявлять терпение
- ✓ Быть отзывчивым, доброжелательным, позитивно настроенным, иметь чувство юмора
- ✓ Быть толерантным к ошибкам других, уметь принимать чужую точку зрения

# «Треугольник работы» наставника и преемника

## Наставник



- ❖ Обучение – получу ли я развитие для себя?
- ❖ Удовольствие – что мне нравится или может понравиться в процессе передачи знания и навыков
- ❖ Результативность – какой результат я увижу через 3-12 месяцев и как я пойму, что наставничество было эффективным?



## Преемник



- ❖ Обучение – что нового я узнал и где я могу это использовать?
- ❖ Удовольствие – что хорошего в этом процессе для меня и прислушиваются ли к моему мнению?
- ❖ Результативность – получу ли я то, к чему стремлюсь? Мог бы я добиться этого самостоятельно?

# Типы наставников

Первопроходец



Резонатор



Магнит успеха



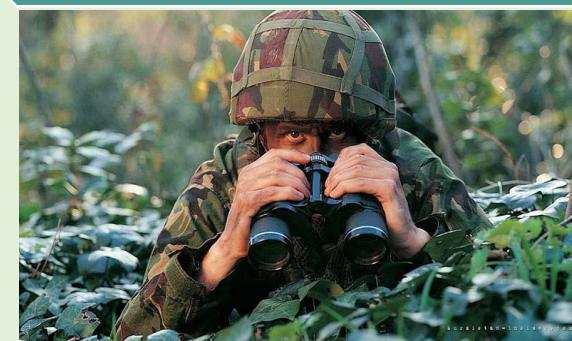
Адвокат



Зеркало



Разведчик





# КРІ наставничества в ДАЯиПК



1. Опубликование 2 статей в рецензируемых журналах (РИНЦ), 2 статей журналах ВАК, 6 статей в журналах ВАК из списка, рекомендованного Финуниверситетом.
2. 35 посещенных занятий наставниками преемниками с целью получения практического опыта и 28 занятий преемников, посещенных наставниками с целью выявления пробелов в методических и дидактических компетенциях.
3. 10 преемников прошли обучения на курсах повышения квалификации в течение учебного года с последующим обсуждением и анализом полученных знаний их наставниками.
4. 9 преемников участвовало в различных конференциях и мероприятиях с докладами и выступлениями в течение учебного года.
5. 11 преемников получили консультацию у своих наставников по вопросам работы с интерактивными обучающими платформами, коммуникационно-контролирующими системами и веб-сервисами (Wordwalls.net, Moodle, Google Class, Rosetta Stone и пр.)

# Оценка качества взаимодействия наставник-преемник

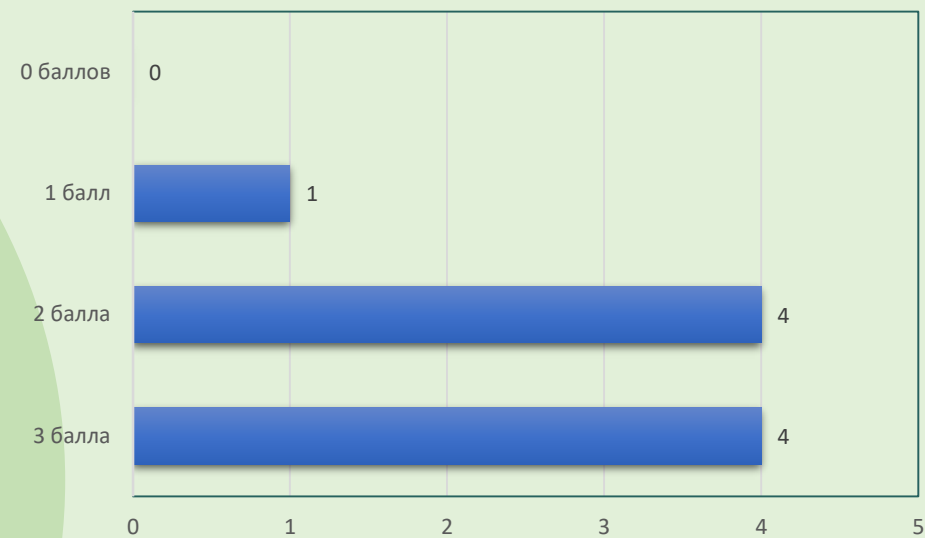
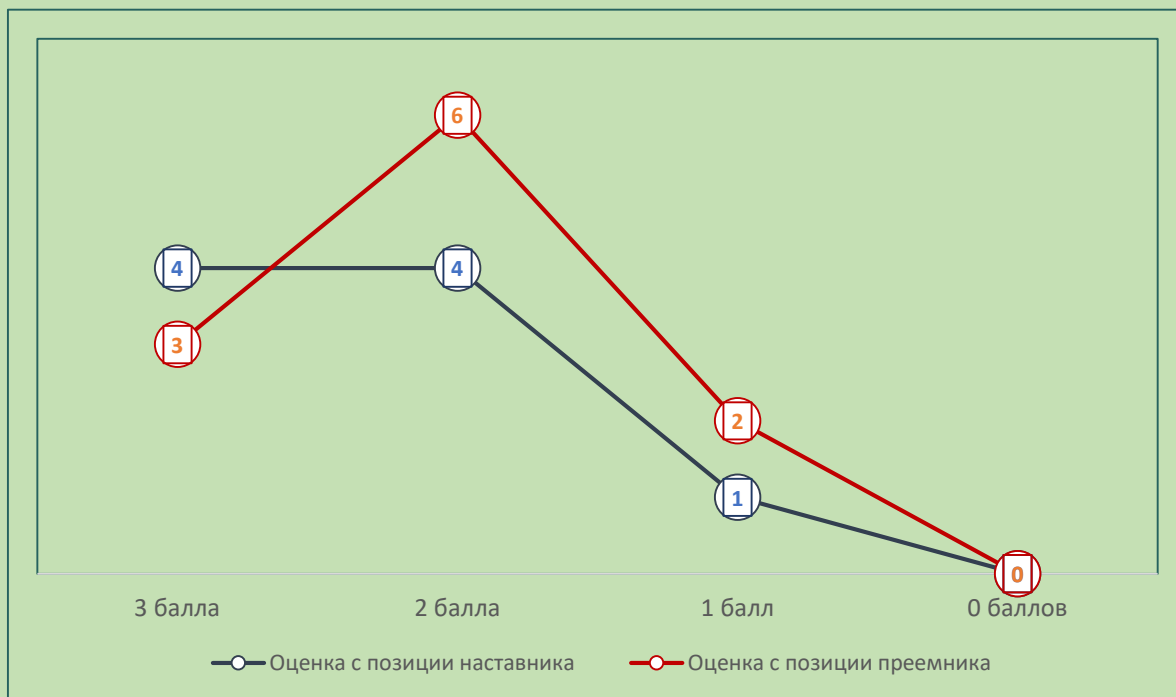
## Шкала оценивания:

**3 балла** – результаты превышают ожидания

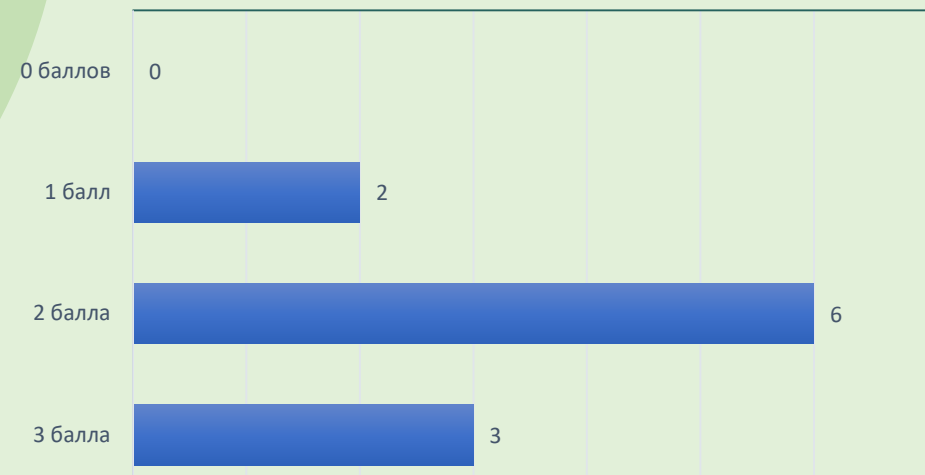
**2 балла** – результаты соответствуют ожиданиям

**1 балл** – результаты ниже ожиданий

**0 баллов** – результаты вовсе не соответствуют ожиданиям



Оценка с позиций наставника



# НАСТАВНИК ГЛАЗАМИ ПРЕЕМНИКА

## Оценка деловых и личных качеств наставников

КАЧЕСТВА НАСТАВНИКА	10 баллов	9 баллов	8 баллов	7 баллов	6 баллов	5 баллов	4 балла	3 балла
Знать корпоративную культуру Финуниверситета и оказывать содействие в формировании позитивного восприятия корпоративных ценностей	6	2	2	1				
Уметь правильно оценивать потенциал преемника и уровень его профессионального развития		1	2	3	5			
Уметь четко, доступно и убедительно формулировать мысли и постановку задачи	4	5	2					
Иметь способность слушать и слышать, проявлять терпение		1	3	3	4			
Быть отзывчивым, доброжелательным, позитивно настроенным, иметь чувство юмора	5	6						
Быть толерантным к ошибкам других, уметь принимать чужую точку зрения		2	4	2	3			

# Положительные результаты

- Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива (как в рамках Департамента, так и вуза в целом), следование общим целям и интересам вуза, его корпоративной культуре

- Развитие лично ориентированных отношений между коллегами, как следствие, повышение сплоченности коллектива, формирование устойчивой мотивации и желания работать в Финуниверситете
- Умение управлять эмоциями
- Повышение личной конкурентоспособности и усиление лидерского потенциала

- Формирование в вузе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов (т.е. возможность «растить» свои педагогические кадры)





# Трудности, с которыми столкнулись



1. Не всегда был учтен территориальный принцип тандема наставник-преемник (экономия времени, возможность общения в любой момент присутствия на рабочем месте) и параллельность учебной нагрузки (работа на одном факультете / направлению подготовки способствует большей коллаборации).
2. Отсутствие тимбилдинга на начальных этапах проекта.
3. Отсутствие четких критериев оценки качества работы наставника по адаптации его преемника в педагогическом коллективе и достижению поставленных задач (SMART цели), а также вложенных усилий и потраченного времени.
4. Формирование тандемов не стало перманентным процессом на протяжении учебного года.

# Предложения и рекомендации

- Установление взаимосвязи между документами по наставничеству и методикой распределения премии
- Более эффективная организация «вхождения в наставничество» по примеру «Кадрового резерва»
- Необходимость ярче выделить роль руководителя структурного подразделения при корректировке Положения о наставничестве



*«Наставничество и передача опыта – важнейшее условие для формирования лучших качеств профессионала. Конечно, успеха можно добиться и без наставника, но тогда путь будет намного более тяжелым и тернистым»*

*(Алексей Артюх, налоговый юрист)*

**Благодарю за внимание!**