



Основы наставничества

О наставничестве

Многие исследователи, социологи и психологи приходят к выводу, что межпоколенческий разрыв — основная проблема, над которой стоит работать в современной системе образования.

Сегодня на наставничество следует смотреть шире: увидеть в нем не только инструмент профессионального взаимодействия, но и допустить, что наставничество может становиться инструментом преодоления межпоколенческого разрыва. Текущие поколения педагогов, учителей, преподавателей, с одной стороны, и школьников, студентов — с другой, сформировались под воздействием разной внешней среды. Исходя из этого, более взрослому опытному поколению всё сложнее контактировать с молодежью — и этот разрыв увеличивается с каждым годом.

Наставничество — социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Уровни наставнического взаимодействия

- Уровень знаний.
- Уровень передачи ценностей.
- Уровень опыта.

В эталонных условиях взаимодействия наставника и наставляемого работа должна вестись комплексно, захватывая все составляющие.

Три средства наставничества в обучении

Средство № 1 – *личный пример*

- Личный пример педагога и наставника. Личный пример — самая эффективная форма взаимодействия наставника с наставляемыми. Через личный пример, особенно в тот момент, когда педагог не применяет методы воспитания осознанно, он передает важные послы своим ученикам.

Средство № 2 – *совместная деятельность*

- Педагог через совместную с учениками деятельность проживает определенный опыт. Далее группа рефлексит этот опыт, присваивает себе, и таким образом и педагог, и ученики становятся лучше.

Средство № 3 – *это разговор*

- Диалоговая форма взаимодействия, где наставник делится опытом, рассказывает истории, передает знания.

Отсюда можно сделать вывод, что только разговорами воспитать подрастающее поколение нельзя. Необходимо подбирать определенные формы совместной деятельности, продумывать, как



ТЕХНОЛОГИЯ
ВЗАИМОСВЯЗИ
ПОКОЛЕНИЙ



МОДЕЛЬ
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Бештау»



«Карта доверия» и
«Лестница
сопровождения»



педагог своим примером может воздействовать на подопечных.

Формы работы наставника

- «Наставник — подопечный»
- «Равный — равному»
- «Команда — команда»
- «Младший — старшему»

Наставничество: основные виды деятельности

Вне зависимости от того, к какой форме наставничества относится та или иная практика, процесс наставничества можно описать через четыре основных вида деятельности:

- *диагностическая деятельность;*
- *профессионально-обучающая деятельность;*
- *воспитательная деятельность;*
- *организационно-психологическая деятельность.*

Модель наставничества «Бештау»

Модель «Бештау» — это своего рода универсальная модель процесса наставничества, согласно которой, если пользоваться ей как «методичкой», можно выстроить абсолютно любое наставническое взаимодействие.

1 Образовательное партнерство

Оно формируется в тот момент, когда между наставником и наставляемым выстроены доверительные взаимоотношения, основанные на принципах партнерства.

2 Идентичность и самоопределение

Наставник должен помочь наставляемому самоопределиться — как личности или профессионалу (в зависимости от контекста их наставнического взаимодействия).

3 Мотивация, вдохновение и вовлечение

Наставнику необходимо выстраивать работу таким образом, чтобы наставляемый был по-настоящему вовлечен в процесс и мотивирован достичь результата. Тем самым он легче справится с поставленными задачами и возьмет максимум пользы от взаимодействия, которое выстраивается в паре.

4 Профессиональное развитие

Задача наставника — помочь подопечному вырасти не только хорошим специалистом, но и профессионалом своего дела, который умеет присваивать достижения и развивать карьеру, в том числе самостоятельно, не под присмотром наставника.

5 Социальная и карьерная проактивность

Социальная и карьерная проактивность может быть связана с абсолютно разными видами взаимодействия, в зависимости от того контекста, в котором работает наставник и наставляемый. Но как правило, проактивность связана с выбором карьеры, профессионального пути, специализацией — всем тем, что необходимо выбрать наставляемому, чтобы состояться в своей будущей профессиональной трудовой деятельности.





«Карта деятельности наставника»

На основе пяти компонентов модели «Бештау» был сформулирован полезный инструмент под названием *«Карта деятельности наставника»*.

Карта может помочь наставнику на этапе планирования, когда он уже сформулировал содержание процесса, определил виды деятельности, которые будет использовать в работе с наставляемым. С ней можно свериться и понять, какие направления необходимо усилить для того, чтобы наставничество работало комплексно — и на уровне знаний, и на уровне опыта, и на уровне ценностей.

1 Развитие предметных компетенций

Наставник через личный пример, совместную деятельность или диалоговую форму взаимодействия помогает наставляемому в формировании его базовых профессиональных компетенций.

2 Развитие метапредметных компетенций

Такие навыки, как управление коллективом, организация процессов, разрешение конфликтов, делают из специалиста настоящего квалифицированного профессионала.

3 Содействие самоидентификации

Через взаимодействие с наставником подопечный должен себя неким образом самоидентифицировать. Здесь речь идет не только о традиционных духовно-нравственных ценностях, но также и о корпоративной культуре, ценностях того сообщества, в котором происходит это взаимодействие.

4 Воздействие на мотивационную сферу личности

На длинной дистанции наставнического взаимодействия (несколько месяцев и дольше) для наставника важно найти такие инструменты, слова, рычаги, которые будут запускать работу долгосрочной мотивации.

5 Формирование стратегии развития наставляемого

Стратегии развития могут представлять собой разные формы, в зависимости от контекста работы: в школе это, как правило, вопросы, связанные с профессиональным самоопределением, выбором дальнейшего пути, возможно, подготовка к каким-либо конкурсам или соревнованиям.



НАСТАВНИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ —
это всегда взаимодействие двух равноценных личностей, вне зависимости от опыта, стажа или возраста.



Принципы наставничества

Эффективное воспитательное пространство строится на принципах открытости, диалога и совместной деятельности. Примеры такой среды — школьные проекты, самоуправление, дискуссионные клубы, где дети учатся ответственности и критическому мышлению. Важно, чтобы правила и традиции школы поддерживались всеми участниками, создавая ощущение принадлежности к общему делу.

Основные принципы наставничества

Доверие



Основа любых наставнических отношений. Без него невозможно ни учить, ни вдохновлять.

Сопровождение



Это не контроль, а совместный путь. Наставник идет рядом, задает вопросы и помогает находить ответы.

Структура ролей



Наставник гибко меняет роли в зависимости от задачи: мотиватор, слушатель, критик, защитник и другие.

Практические инструменты в работе наставника

1. «Карта доверия»

Это визуальная схема, которая показывает уровень взаимопонимания между наставником и наставляемым.

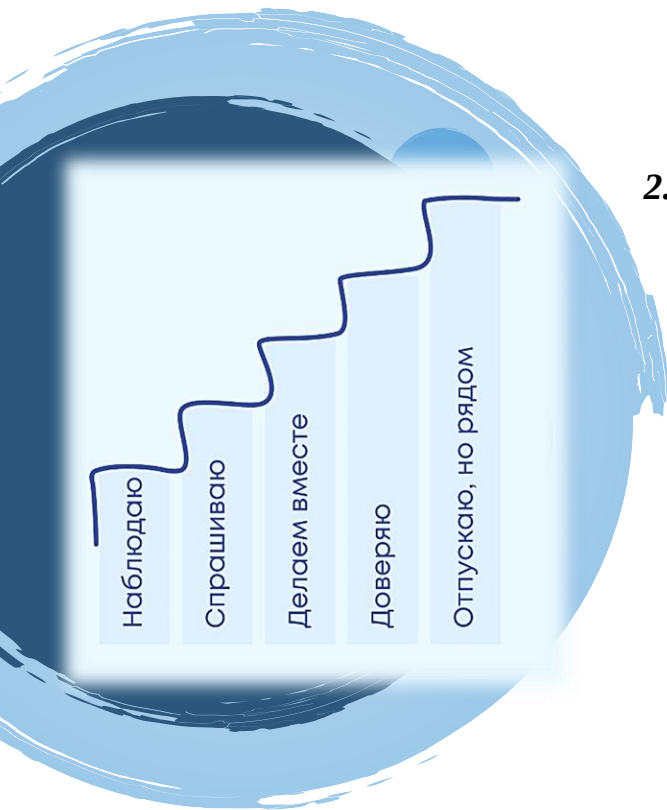
Как использовать:

1 Разделите лист на две зоны:

- Что я знаю о наставляемом (интересы, страхи, сильные стороны)
- Что он знает обо мне (ваши цели, ожидания, личные качества)

2 Отметьте «мосты» (общие темы, доверие) и «стены» (недоговоренности, страхи, ожидания).

3 Проанализируйте, где нужно усилить контакт.



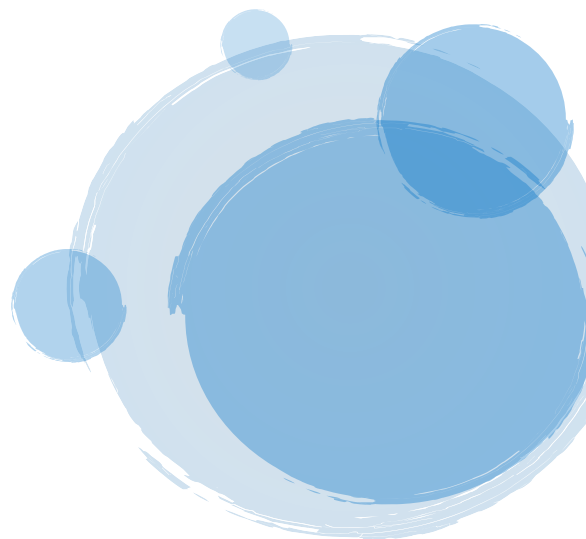
2. «Лестница сопровождения»

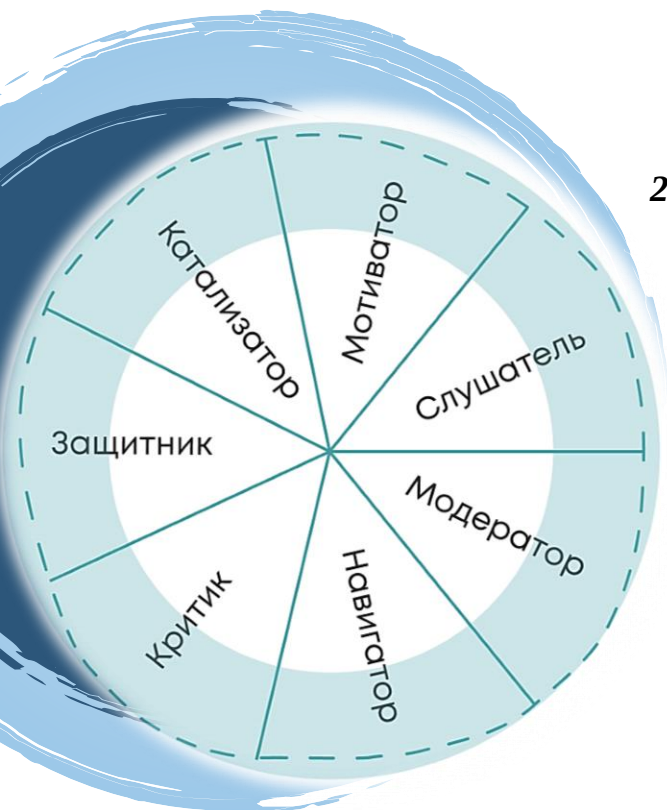
Это модель из пяти ступеней постепенного вовлечения наставляемого в самостоятельную работу, помогает выстроить путь взаимодействия с наставляемым.

- 1** Наблюдаю — изучаю поведение наставляемого без вмешательства, смотрю, как он действует, как принимает решения, что его вдохновляет.
- 2** Спрашиваю — задаю открытые вопросы, чтобы понять логику наставляемого и его особенности мышления («Почему ты так решил?», «Почему выбрал именно такое решение?»).
- 3** Действуем вместе — включаемся и совместно разрабатываем идеи, пробуем, ошибаемся.
- 4** Доверяю — передаю инициативу, но поддерживаю и напоминаю, что нахожусь рядом.
- 5** Отпускаю — даю полную свободу, не вмешиваюсь, не проверяю, не исправляю, нахожусь за кадром.

Как использовать:

отмечать пройденный путь и добавлять свои наблюдения о наставляемом на каждой ступени.





2. «Колесо ролей наставника»

Это круговая диаграмма, на которой отмечены семь стилей взаимодействия с наставляемым, помогает разобраться, в какой роли вы, как наставник, находитесь прямо сейчас.

- 1** Мотиватор — вдохновляет и заряжает энергией.
- 2** Слушатель — создает безопасное пространство.
- 3** Модератор — помогает выстраивать диалог.
- 4** Навигатор — мягко направляет.
- 5** Критик — дает конструктивную обратную связь.
- 6** Защитник — поддерживает в трудный момент.
- 7** Катализатор роста — видит потенциал и помогает сделать шаг для его развития.

Как использовать:



Раз в неделю анализируйте, какие роли использовали, а какие — избегали. Почему?

Выберите две роли, которые вам сложнее всего даются, и напишите, как вы можете потренироваться в них.

Посмотрите на себя со стороны: спросите коллег, какой ролью они могли бы вас описать.

НАСТАВНИЧЕСТВО – это не про идеальные методики, а про готовность расти вместе с учеником!

