



**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей
«Детская школа искусств города Югорска»**

**«Наставничество в современной школе: слияние теории и
практики»**

Автор: М.Г. Кудрявцева
к.п.н., концертмейстер

Югорск, 2018



Наставничество, менторство, тьюторство, тренинг, коучинг. Вам знакомы эти слова? Если нет, не отчаивайтесь!

Помните фильм «Афоня»? Там есть эпизод, когда мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажеров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотрудниками. *«Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически»* — говорит она. Это как раз и есть наставничество.

А вот как звучит научное определение:

***Наставничество** — обучение практическим навыкам новичков прямо на рабочем месте опытным, высококвалифицированным сотрудником.*

Наставничество осуществляется по модели *«Расскажи – покажи - сделай»*.

Эта модель содержит в себе 3 основных шага:

- Шаг 1 — «Расскажи». Наставник поэтапно объясняет задание. С помощью вопросов выясняет, насколько наставляемый понимает, что ему требуется делать.
- Шаг 2 — «Покажи». Наставник показывает, что и как нужно делать.
- Шаг 3 — «Сделай». Подопечный выполняет задание. Наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно поясняя их причины, просит переделать некачественные этапы.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тренинг", "коучинг". Кстати, если затрагивать терминологию, многие люди не могут понять — чем отличается коучинг от тренинга. А на самом деле, все намного проще, чем может показаться.

- Тренер — это человек, который работает с группой людей,
- а коуч работает индивидуально.

Просто зачастую и тренеры переходят на индивидуальный формат, и коучи соглашаются на групповые занятия, и тем самым путают всех окончательно.

Каким должен быть наставник — 5 основных критериев

Многим кажется, что наставником может стать каждый. Однако на самом деле это не так. Им может стать лишь человек, отвечающий определенным критериям.

Вот о них я предлагаю сейчас поговорить.

Критерий 1. Наличие знаний и опыта работы

Наличие опыта и высокий профессионализм — основные условия, которые позволяют специалисту стать наставником.

Критерий 2. Умение передавать знания

Учить и научить – это, как говорят в Одессе, две большие разницы. Вы, наверное, тоже встречались с такими наставниками (учителями), которые хорошо образованы, имеют огромный практический опыт, но передавать все это богатство совсем не умеют.

Поэтому наставниками в идеале должны становиться только люди, умеющие легко и доступно передавать свои знания и опыт.

Критерий 3. Личное желание

Всем известно, что любое дело спорится, если есть желание этим заниматься.

Если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится.

Критерий 4. Влиятельность

Наставнику необходимо пользоваться авторитетом как у руководства, так и в коллективе.

Критерий 5. Ответственность и организованность

Любое хорошее дело могут загубить неорганизованные, безответственные люди. Поэтому так важно, чтобы наставник в полной мере отвечал этому критерию. Он должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон.

Может произойти и так, что взаимодействие с Наставником может оказаться непродуктивным? Это происходит ЕСЛИ...

- Вы не доверяете этому человеку, или он не является для вас авторитетом. Человек может быть высочайшего класса специалистом в своей области, но вам он по каким-то причинам не нравится, как человек.

- Ну и конечно, если вы не выполняете рекомендации Наставника, то результат весьма и весьма сомнителен.

Многие почему-то не до оценивают значение Наставника. Вот три, на мой взгляд, **МИФА**, с которыми приходится сталкиваться на практике.

Миф 1. «Найду наставника и стану успешным»

В реальности все совсем наоборот. Сначала вы должны стать успешным, тогда наставник, возможно, обратит на вас внимание, захочет с вами работать. Именно вам нужно заинтересовать его своей персоной.

Миф 2. «В наставники нужно выбирать суперуспешного человека»

Но зачем? Во-первых, у него нет времени. Он вам откажет, что тогда? Вы останетесь без наставника.

Миф 3. «Я сам не могу стать наставником»

Каждый может стать для кого-то наставником. Вам есть, чем поделиться с другими. Стать наставником для кого-то – это лучший способ найти наставника для самого себя.

Хороший наставник всегда уделит время на разговор, если видит высокую мотивированность и желание получить знания. Я всегда радовалась, если мой наставник искренне уделял мне время и советовал что-то индивидуально для меня.

И я всегда стараюсь общаться также с теми людьми, которые хотят чему-то научиться у меня.

Для меня важно не столько получение академических знаний, сколько то, чтобы знания попадали ко мне сквозь призму витагенного /жизненного/ опыта.

Таким образом, наставничество позволяет молодым специалистам быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.