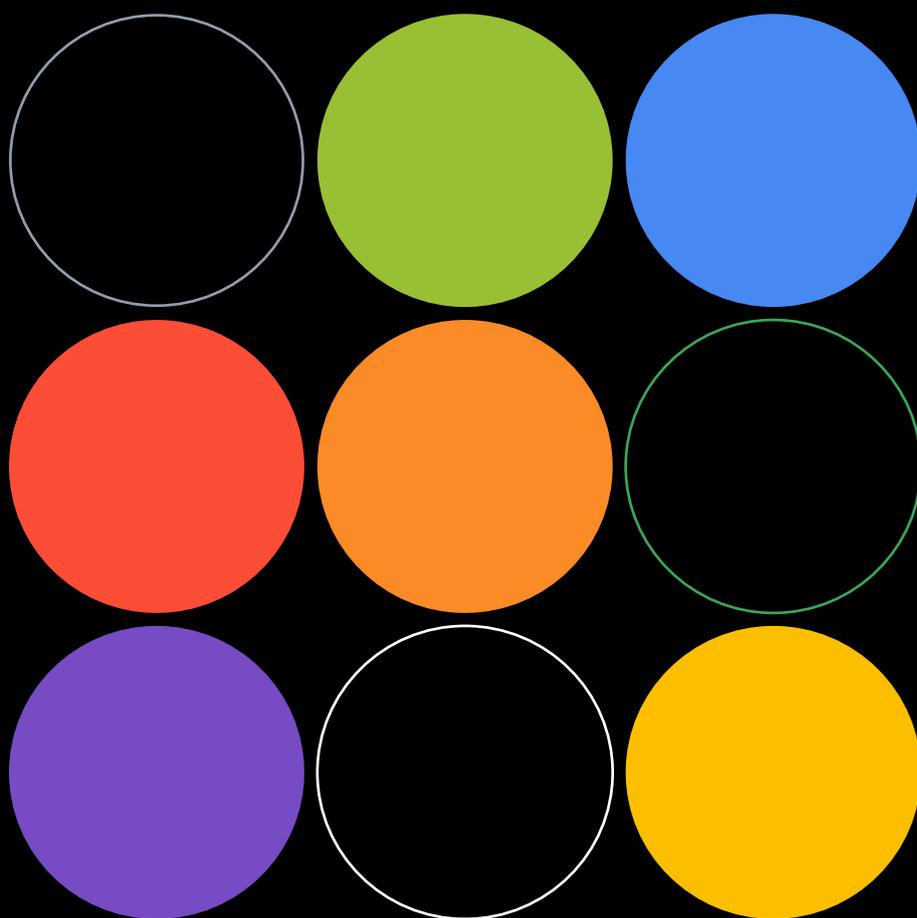


НАСТАВНИЧЕСТВО: ВВОДНЫЕ ПОНЯТИЯ



Российское
общество
Знание

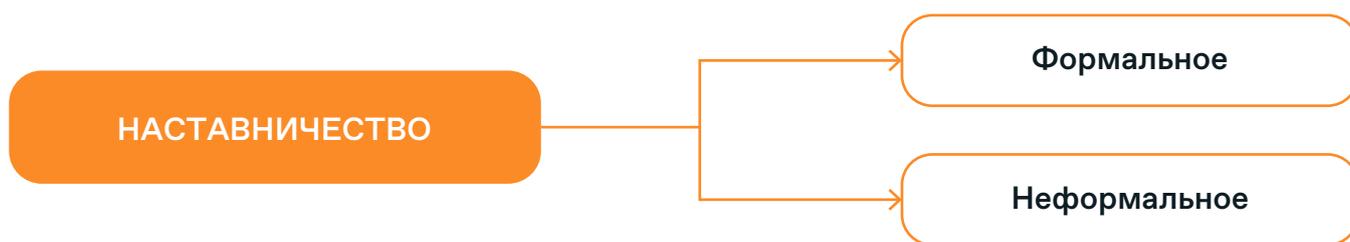
Наставничество — это процесс, в ходе которого опытный и знающий человек, называемый наставником, содействует и помогает менее опытному или новичку, называемому подопечным или учеником, чтобы способствовать его развитию, обучению и достижению поставленных целей.

Иногда под наставничеством понимают отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить знания, навыки и компетенции.

Наставник:

- поддерживает;
- дает советы;
- делится знаниями и опытом;
- помогает ученику разрешать проблемы и преодолевать трудности.

Результат: развитие навыков и компетенций подопечного, а также его уверенности в собственных силах.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Древняя Греция и Рим: молодые люди обучались у более опытных старших философии и искусствам.

Средневековая Европа: мастера-ремесленники принимали учеников, которые работали и одновременно учились у них и постепенно становились умельцами в том же ремесле.

Период Ренессанса и Просвещения в Европе: наставничество стало одним из самых популярных способов обучения и распространения знаний.

Индустриальные общества XVIII-XIX вв.: обучение рабочих строилось на наставничестве, особенно в промышленных профессиях. Мастера обучали новичков, передавая им свои профессиональные секреты и помогая освоить узкоспециальные навыки.

Наше время: наставничество широко применяется в самых разных областях:

- бизнес;
- IT;
- образование;
- социальная сфера.

Наставничество играет важную роль в карьерном росте, развитии лидерства и социальной адаптации.

Применение наставничества в разных сферах жизни

- Профессиональное развитие.
- Образование.
- Предпринимательство.
- Личное развитие.
- Социальное наставничество.

Преимущества наставничества

- Передача знаний и опыта.
- Развитие навыков.
- Поддержка и обратная связь.
- Стимуляция мотивации.
- Построение сети связей.
- Психологическая поддержка.

Очень важно правильно выбрать наставника, потому что это влияет на развитие и успех наставляемого.

Как выбрать наставника?

- Определите ваши цели.
- Определите область наставничества.
- Изучите потенциальных наставников.
- Обратитесь за рекомендациями.
- Оцените соответствие наставника вашим целям.
- Обсудите свои ожидания с потенциальным наставником.
- Ведите себя открыто и дружелюбно.
- Оценивайте отношения с наставником.

Наставнику и наставляемому необходимо согласовать взаимные ожидания, чтобы обеспечить продуктивное сотрудничество и достижение поставленных целей. Им нужно договориться о правилах и целях наставничества, чтобы избежать недоразумений.

Ожидания со стороны наставника:

- предоставление ресурсов и опыта;
- систематичность и обязательность;
- обратная связь и поддержка.

Ожидания со стороны наставляемого:

- заинтересованность и активное участие;
- четкие цели и ожидания;
- уважение и признание;
- открытость к обратной связи.

ЧЕМ НАСТАВНИК ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ УЧИТЕЛЯ И РУКОВОДИТЕЛЯ?

Учитель:

- Учитель ориентирован на обучение. Его цель — передать знания и учебный материал, помочь учащимся усвоить информацию и развить учебные навыки.
- Взаимодействие между учителем и учениками обычно более формальное и структурированное. Учитель следует определенной учебной программе и поурочному плану.

Руководитель:

- Руководитель ориентирован на достижение определенных целей и выполнение задач в организации или коллективе. Ему необходимо руководить, координировать действия и управлять работой подчиненных.
- Взаимодействие между руководителем и подчиненными часто связано с управлением и выполнением задач. Руководитель выносит решения и дает указания.

Наставник:

- Наставник ориентирован на развитие личности или профессиональный рост наставляемого. Его цель — помочь наставляемому осваивать новые навыки, развивать себя и достигать своих целей. Наставничество может применяться в различных сферах жизни.
- Взаимодействие между наставником и наставляемым чаще всего более индивидуальное и гибкое. Оно основано на доверии и обмене опытом.

Важно отметить, что в реальной жизни эти роли могут перекликаться и один человек может выполнять функции как наставника, так и учителя или руководителя в разных контекстах. Эффективное обучение и развитие, как правило, требуют совместной работы всех этих ролей в разной степени.

Ключевые функции и роли наставника

- Обучение и передача знаний.
- Обратная связь и оценка.
- Поддержка и мотивация.
- Развитие навыков общения.
- Моделирование и вдохновение.
- Помощь в установлении целей.

Принципы и ключевые ценности наставничества

- Доверие.
- Индивидуальность.
- Открытость.
- Соблюдение конфиденциальности.
- Уважение.
- Целеустремленность.
- Обучение и развитие.
- Позитивное воздействие.

Наставничество может быть полезным для разных возрастных групп и особенно ценно в периоды жизненных перемен и трансформаций.

Чем наставничество может быть полезно детям и подросткам?

- Помогает определить свои интересы и цели.
- Помогает ориентироваться в окружающем мире.
- Способствует освоению социально значимых навыков, помогающих при общении, решении проблем, управлении временем.
- Является источником поддержки в трудных жизненных ситуациях.

Чем наставничество может быть полезно молодым взрослым людям?

- Способствует личностному росту.
- Помогает лучше понимать себя и свои цели.
- Облегчает важные жизненные решения (создание семьи, финансовое планирование).
- Помогает выбрать карьеру, профессионально расти и развивать навыки.

Чем наставничество может быть полезно зрелым людям?

- Способствует карьерному росту, изучению новых навыков.
- Помогает адаптироваться к серьезным изменениям и новым обстоятельствам.
- Дает возможность освоить знания, умения и компетенции быстро и эффективно
- Экономит время на освоение новой области компетенций
- Помогает войти в коллектив и заслужить в нем признание и уважение