

Методика подбора наставнических пар (групп).

Выбор вида наставничества

Важным условием успешного взаимодействия наставника и наставляемого является правильный подбор наставнических пар. При этом необходимо четко соблюдать принцип добровольности. От потенциальных наставляемых и наставников требуется добровольное принятие своей роли и ответственное поведение в соответствии с ней.

Перед подбором наставнической пары куратор может предложить ответить на вопрос анкеты ее потенциальным участникам. Ответ на вопрос анкеты заполняется отдельно наставником и наставляемым, без контакта между ними. Вопрос анкеты звучит следующим образом: «Представьте, что Вам предложили выбрать наставника (стать наставником) из членов педагогического коллектива Вашей образовательной организации. Какая модель взаимоотношений между наставником и наставляемым в наибольшей степени ассоциируются у Вас с понятием «идеальный наставник»?». Возможен выбор трех вариантов ответа:

- Квалифицированный консультант и практический помощник при подготовке наставляемого к уроку или мероприятию.
- Опытный эксперт и инструктор по решению профессиональных проблем, который ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса).
- Мотиватор профессионального роста и выработки индивидуального педагогического почерка наставляемого.
- Требовательный и строгий ментор, авторитетный в педагогическом коллективе, гарантирующий успешный выход наставляющего на аттестацию.
- Педагог, практикующий инновационные педагогические технологии, отлично владеющий компетенциями, дефицитными для наставляемого.

- Образец для подражания, кумир и харизматичный лидер, вдохновляющий наставляемого собственным примером и увлекающий его за собой.
- Товарищ и единомышленник наставляемого, который видит в подопечном коллегу, равного себе, уважает его как личность, выявляет его достоинства и достижения.
- Душевный и доброжелательный защитник интересов подопечного, хорошо понимающий его проблемы и трудности, умеющий поддержать и подбодрить в трудную минуту.
- «Играющий тренер», который все показывает на собственном опыте и ориентирован на совместное («рука об руку») с наставляемым участие в профессиональной деятельности (совместное проведение уроков, совместное участие в проектно-исследовательской деятельности, совместное участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.).
- Другое (свой вариант ответа).

Если у потенциальной наставнической пары есть совпадающие пункты из трех выбранных позиций, куратор может предоставить им возможность пообщаться друг с другом в неформальной обстановке. В ходе беседы они попытаются озвучить, что конкретно каждый из них вкладывает в данные характеристики наставника, как они видят свое возможное взаимодействие в будущем, как на практике будут воплощены элементы избранной модели взаимоотношений между наставником и наставляемым.

Выбор модели взаимоотношений между наставником и наставляемым – это точка единения, согласия и взаимопонимания между участниками наставнической деятельности. Определить ее – значит сделать процесс наставничества более предсказуемым, прогнозируемым, менее конфликтным. В случае намечающихся конфликтов всегда можно вернуться к точке единения, проанализировать причины расхождений во взглядах и снять противоречия, не доводя отношения до разрыва.

Важным фактором успешного взаимодействия пары «наставник – наставляемый» является наличие объединяющих моментов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, эмоциональная близость, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию. Эти эмпатические свойства могут появиться именно в процессе первичного контакта потенциальных наставников и наставляемых. Но также может появиться и понимание того, что для обоих было бы лучше подобрать иного наставника или наставляемого, так как их видение целей, хода и результатов наставничества существенно различается.

Следующий шаг после подбора наставнических пар – определение вида наставничества. Здесь также поможет анкетирование – ответ на вопрос анкеты «Какие виды наставничества Вы считаете для себя более предпочтительными?». Здесь также возможен выбор трех вариантов ответа:

- ✓ Групповое («всерное») наставничество (один наставник – несколько наставляемых).
- ✓ Групповое комплексное наставничество (один наставляемый – несколько наставников по различным вопросам педагогической деятельности).
- ✓ Реверсивное наставничество («ты – мне, я – тебе»).
- ✓ Традиционное наставничество (более опытный наставник – менее опытный наставляемый, очно и длительно, в своей образовательной организации).
- ✓ Дистанционное («виртуальное») наставничество, позволяющее найти наставника за пределами своей образовательной организации (возможно, в другом регионе, в педагогической ассоциации, предметном сообществе или в их комбинации).
- ✓ Эпизодическое наставничество (обращение к наставнику в форме разовых консультаций).

- ✓ Целеполагающее наставничество (разбивка значимой цели на несколько целей-шагов, пошаговое достижение этих целей, выстраиваемых в определенной последовательности по направлению к значимой цели). θ Ситуационное наставничество (немедленное реагирование наставника на проблемную ситуацию, возникшую у наставляемого).

Виды наставничества определяют степень самостоятельности наставляемого, меру его зависимости от наставника, свободу в выборе средств и методов взаимодействия, темп реализации персонализированной программы наставничества, частоту обращений к наставнику, более или менее комфортные условия наставнической деятельности. А потому очень важно подобрать такой вид наставничества, который устраивал бы обоих участников наставнической деятельности. Это определяется совпадением пунктов в выбранных позициях у потенциальных наставников и наставляемых. Вполне возможно, что вид наставничества в процессе взаимодействия может измениться. Это, с одной стороны, является признаком неудовлетворенности процессом наставничества у наставника или наставляемого. А с другой стороны, это смягчающий фактор, снимающий причины неудовлетворенности и не позволяющий доводить процесс наставничества до конфликтных ситуаций и досрочного прекращения наставничества.