

Место наставника в формировании при подготовке обучающихся к участию во Всероссийском конкурсе «Большая перемена», олимпиаде

О.В.Валовая

**Учитель технологии МБОУ СОШ №22 г. Ставрополя,
Наставник победителя конкурса «Большая перемена»**

Сегодня возникает много вопросов, связанных с наставничеством, но и в тоже время запрос на наставников имеется. Например, подобный запрос есть в сфере бизнеса, профессиональной подготовки на предприятиях, т.е. это история не только про РСВ, а достаточно популярная история в профессиональной сфере и в сфере бизнеса в том числе. Большой запрос появляется у родителей на появление наставника у их детей и здесь возникает вопрос: кто такой наставник, чем он отличается от тьютора, педагога, эксперта, родителей, в конце концов?

Родители воспитывают, формируют характер, закладывают базовые ценности, ориентиры, наставник меняет и помогает своему подопечному менять и использовать методы эффективной работы с людьми. Родители, воспитывая своих детей, имеют право производить их оценку, до определенной границы, конечно. Хотя, психологи говорят о том, что оценка должна производиться не характера, а поступков. Это базовый принцип. А наставники не меняют и не перевоспитывают человека. Он уже обладает какими-то чертами характера. Его не оценивают как личность (так работаю все эксперты), не перевоспитывают, а оцениваются успешные и неуспешные действия. Наставник показывает на более эффективную модель, методы взаимодействия друг с другом, с более старшими группами. Он говорит, что здесь и здесь можно было бы поступить вот так и так и это могло бы привести к вот такому результату.

Важна очень обратная связь. Здесь важно не обидеть, не характеризовать характер. Это то, что не изменится, зато это может вызвать отторжение и обратный успешному эффект. Мы говорим о том, что существуют другие методы, которые позволяют прийти к желаемому результату быстрее, легче.

Малейшие нетактичные высказывания по оценке того, что человек не в силах в себе изменить вызывают негатив. Необходимо понимание возрастной психологии. Нужно становиться для наставляемых теми, кому они могут доверять.

Наставник должен освоить алгоритм, принцип и навык обратной связи. Это ключевой момент и инструмент развития.

В конкурсе допустима оценка ради оценки, когда формируется рейтинг тех, кто проявил необходимые навыки и компетенции более ярко, но при формировании кадрового резерва, при работе наставника система оценки ради оценки никому не нужна. Нужна оценка ради развития. Тогда возникает желание развить в себе какую то необходимую недостающую компетенцию.

Прекрасно, когда стимулируется наставничество, в материальном плане, но наставничество ради наставничества тоже никому не нужно.

Еще раз, один из мощных инструментов это обратная связь. Но, нужно понимать, что все люди разные и для кого-то инструмент обратной связи необходимо использовать ежедневно, часто, находясь в постоянном контакте, а для кого-то достаточно эпизодических встреч с краткими тезисными беседами.

Учитель тоже указывает, что правильно, а что неправильно так в чем же разница учителя и наставника?

Задача учителя, все таки, в значительной степени, научить, наставник же проводник и у него нет и не должно быть инструмента оценки. Наставник дает возможность научиться чему-то самому и не судить. Этот формат сегодня, возможно, более эффективен, чем форма традиционного обучения. Фиксируется такой момент, что в старшей и основной школе эффективно дать опыт определенный и мягко сопровождать, чтобы прийти к определенному результату.

И все же, наставник указывает путь, наставляет... это какой-то набор ролей, которые себя сменяют или это одна определенная выбранная роль, которой стоит придерживаться?

Сложно проследить в какой момент наставник переходит из обучающего и оценивающего в наставляющего и помогающего.. Наставлять и обучать взрослых сложнее в силу особенностей взрослых физиологических процессов. В случае же с детьми и подростками – в руках пластилин. Это такие жадины, которым все интересно. У взрослого всегда становится вопрос зачем. Зачем мне это нужно. Те он подходит к обучению осмысленно. Дети же не задают вопрос зачем. Им интересно и, если интерес есть, появляется внимание к тому предмету, который они изучают. Есть жажда знаний и получения навыков. Учитель говорит правильно неправильно, наставник работает с тем, что есть, показывает, что технологический прием которым вчера пользовались, был и есть успешный, но сегодня уже существуют более успешные. Помним, что, пока мы не повторим один и тот же технологический прием 21 раз навык не переходит в автоматизм.

Обговаривают с подопечными, где, как и в каких ситуациях можно и нужно применять новоприобретенный навык. И если он будет работать, если наставляемый увидит его результат, он будет им пользоваться

Помним, что обратная связь это не про похвалить, это про развить и подсказать. И да это тяжелая работа. Собственные навыки и знания нужно обновлять и актуализировать.

Поддержать, похвалить понятно. Как правильно критиковать, чтобы не отбить желание к обучению? И дети все разные, у одного наставника может быть несколько наставляемых. Можем ли мы говорить о разных ролях в работе с разными детьми?

Наставничество это процесс индивидуальный. Наставляемых может быть много, но тогда теряется качество и итоговый результат. Наставник это человек, обладающий развитым эмоциональным интеллектом, он должен чувствовать и понимать мотивацию и поведенческие характеристики. То, что может мотивировать одного, может заблокировать другого. Главное в действии наставника как у врача - не навреди. Взаимодействие наставников и родителей порой усложняется. Родитель хочет, чтобы ребенок был самым умным, самым успешным и т.д. и наставника начинают прессинговать. Наставнику нужно не передавать эти эмоции на наставляемого. Наставничество это эффект отложенный. Та работа, какую проводит наставник сейчас может не дать результата ожидаемого, но даст положительный эффект на развитие и становление личности, на его успешность

Да нельзя быть наставником, не чувствуя людей

Безусловно, можно мотивировать личным примером, но его нельзя навязывать. Родители требуют от наставников того, что не сделали в свое время сами. Нет, вы ничего не должны и дети, в свою очередь, вам ничего не должны тоже. Взаимодействие возможно в роли друзей, помощника и советчика, когда не навязывается какой-то опыт, в том числе свой. Это не значит, что ваш способ не подойдет, но как вариант, как один из путей он может быть озвучен. А шаблонов нет, все пути формируются исходя из сложившегося характера, среды обитания, их интересов.. помогают лучше адаптироваться в социальной среде. Здесь цель дать способы, информацию, методы, а пользоваться или нет – решение самих детей

Есть часть наставников, которые являются и родителями. Дети часто выбирают не учителя, а родителя в качестве наставника. Какая позиция должна быть у родителя/наставника и какая позиция должна быть у родителя, понимая, что рядом есть еще наставник, чье мнение для ребенка будет тоже очень важным?

Если ребенок выбрал родителя наставником это хорошо, предполагается хорошая история наставничества. А если родитель выбирает ребенка, пытается реализовать отложенные комплексы, испытывая недоверие к любому другому человеку, находящемуся рядом с его ребенком – результата хорошего ждать не приходится. Вместе с тем надо понимать, что родитель в случае и наставничества несет повышенную ответственность за результаты. Если у него не выстраиваются отношения наставника и наставляемого, т.к. ребенку больше не к кому обратиться, то все ошибки будут тяжело корректироваться. Вместе с тем, глядя на наставничество в инженерно-технологических сферах - это династии, и, наверное, это во многом совпадает со спортивными направлениями, те родитель-наставник здесь хорошо, но это, безусловно большая ответственность и очень важно родителю наставнику успешно переключаться в ролях

Родитель всегда считает, что его ребенок самый самый. Как выстроить работу наставнику с родителем для получения высоких результатов в конкурсах, олимпиадах

Родителя, безусловно нужно получить в союзники, чтобы сопротивление не развивалось и не отражалось на ребенке. Нужно объяснять действия, важна осознанность, чтобы родитель понимал, что и зачем делает наставник с ребенком

У родителя-наставника должен быть баланс, чтобы исключить ситуацию, когда ребенок «хлебнет» всей глубины маминого профессионализма

Наставник не несет однозначную ответственность за будущее и успешность вашего ребенка, он помогает освоить какие-то навыки и успешно применить, но он не делает ребенка талантливым. Четко должна быть распределена зона ответственности и задачи.

Эмоциональный интеллект очень важен при работе не только с детьми. Но это не единственная необходимая компетенция. Также важно испытывать ответственность, поскольку каждое слово имеет вес и может обладать порой не тем результатом, который вы закладывали или не закладывали вовсе. Какие еще качества и компетенции нужно развивать наставнику в своей работе?

Работа с детьми это всегда гиперответственность. Здесь мы помогаем формироваться личности и это нужно помнить всегда. Быть осторожным с оценками. Помним что ни одна оценка не может быть окончательной, ее не нужно бояться, поскольку ее всегда можно изменить, поработав над нужной компетенцией. Обратная связь всегда должна быть сбалансирована. Нельзя только хвалить, как и критиковать. Критика конструктивная, не критикуем личность и характер. Говорим, что не так успешен, как мог бы быть, устраняем проблемку нарабатываем навык, приобретаем компетенцию и все. Помним, что даже при сформированности необходимых навыков, успешность не придет, если ими не пользоваться, и, нужно понимать, почему он ей не пользуется. Может, не нравится коллектив, может в целом область применения. Именно поэтому важен развитый эмоциональный интеллект у наставника. Легче перенести критику, если критикуют не нас, а всего лишь поступок

В общем, необходимо обладать большим набором личностных качеств – терпение (любой нетерпеливый наставник имеет свою историю поражения), понимание цели или целеустремленность (очень частая история, когда наставничество воспринимается как нечто процессное, без определенной цели, когда самоцель это процесс, а должная быть цель), личностное восприятие включенность и заинтересованность в процессе (если педагог иногда может себе позволить некоторую отстраненность, то наставник этого позволить себе не может).

Так получилось, что команда детей, которые выбрали меня наставником, растет все больше и больше. Какие рекомендации по этому вопросу? Понятно, что нет определенного алгоритма, что почитать, посмотреть?

Книга «Решение» небольшая книга карманного формата. Рекомендована от воспитателя в д/с до владельца бизнеса, если вопрос стоит в управляемости этой большой группой. Фильм? – в наше советское время система наставничества была прекрасной. Лучше живое практическое общение с обладателями необходимых навыков. Опять же, нужно помнить, что кидаться читать и смотреть всего и много не стоит, т.к. много наставников это не есть хорошо. К тому же, у наставника собственный ресурс ограничен, и нужно искать то количество, которому вы реально сможете помочь, а в целом, совершенствоваться нужно, нельзя стоять на месте иначе стагнация.

Представьте себя на месте наставляемого. Сколько времени вы хотели бы общаться с наставником? Возможно, правильное и честнее на этапе старта было бы поблагодарив детей какое-то число передать другому наставнику. Очень важно на этапе работы наставником уметь отделять декларируемую и реальную мотивации работы детей. При неверном определении мотивации неверно будут определены методы подхода и работы. Помним, что примеры и применяемые практики должны быть понятны подрастающему поколению.