

# ТЕХНИКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ С НАСТАВЛЯЕМЫМИ

---

Арнаутова В. А., руководитель  
программы наставничества в МБОУ  
гимназии № 161





# Качества хороших наставников



- лояльность



- значительный опыт профессиональной деятельности



- способность к самообучению, саморазвитию, самореализации в профессиональных областях



- высокий уровень аналитических умений



- лидерские качества

# Качества хороших наставников

- развитость коммуникативных и организаторских способностей



• развитость коммуникативных и организаторских способностей

• значимость в его мотивации преимущественно нематериальных факторов

• способность убеждать, заражать окружение собственными идеями

• умение понимать психологические особенности других людей

• позитивный эмоциональный настрой

Как поддержать, поведи дальше или  
показать возможности для другого  
человека?



**Все ответы внутри человека**

**Все дело в фокусе**



**Наставник не делает работу за сотрудника, а  
раскрывает его резервы**

# Наставнику необходимо самому уметь или научиться:

- поддерживать, задавать вопросы, на которые сотрудник сам находит решения
- помогать сохранять фокус на цели
- помогать рассмотреть ситуации, принимать решения и приобретать новый опыт
- анализировать итоговый план действий, оказывать необходимую поддержку в его реализации
- верить в возможности наставляемого и в то, что все ответы у него внутри
- создавать пространство для развития, поиска наилучшего в создавшейся затруднительной ситуации
- помогает понять, каких навыков не хватает у сотрудника и как их наработать



# Как выявить проблемы?

- Беседа с использованием «Колеса возможностей»

Позволяет:

Ранжировать проблемы

Сформулировать их

Самостоятельно выбрать главное

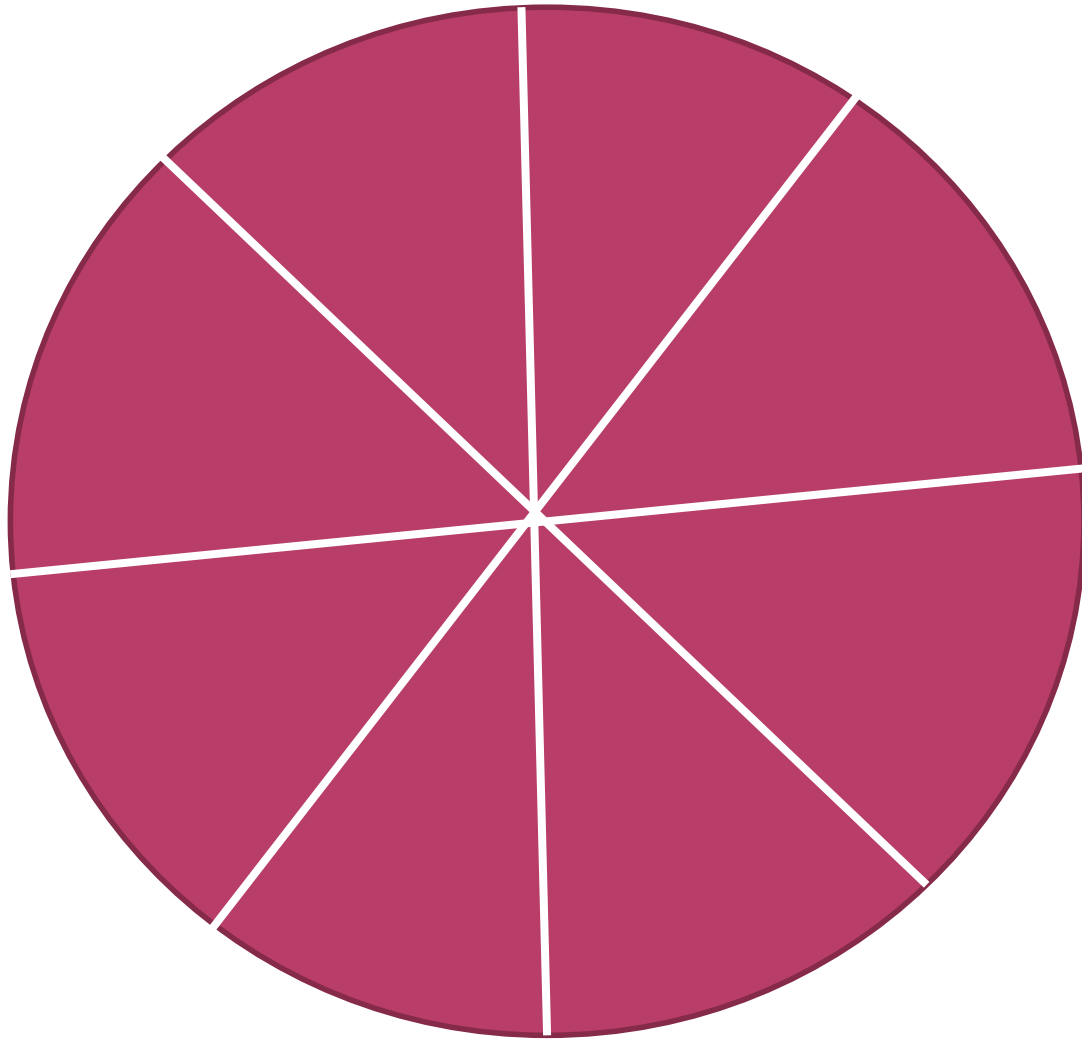
Смотивировать на решение проблем

Отслеживать продвижение

Видеть совокупность проблем и т.д.

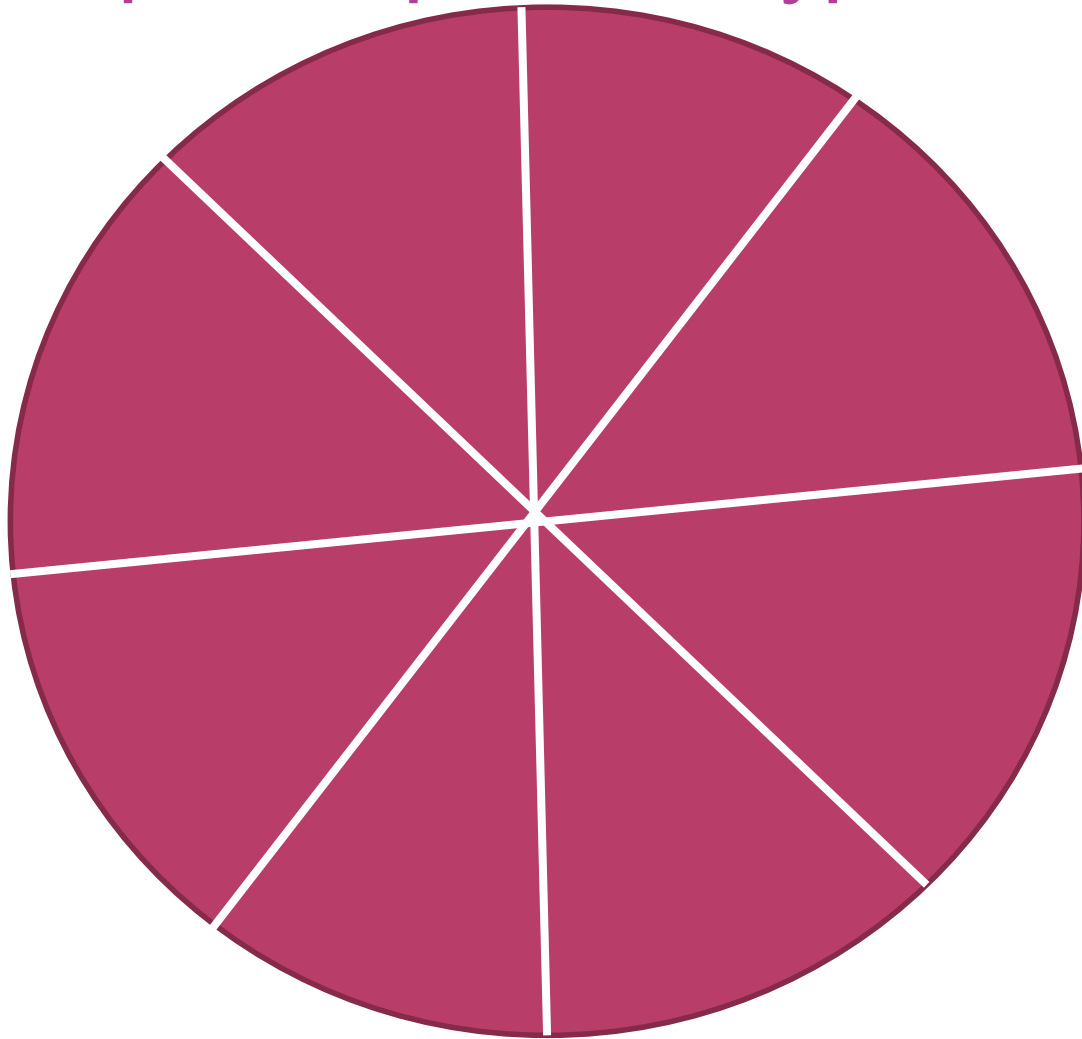


# Выявление проблем в педагогической деятельности



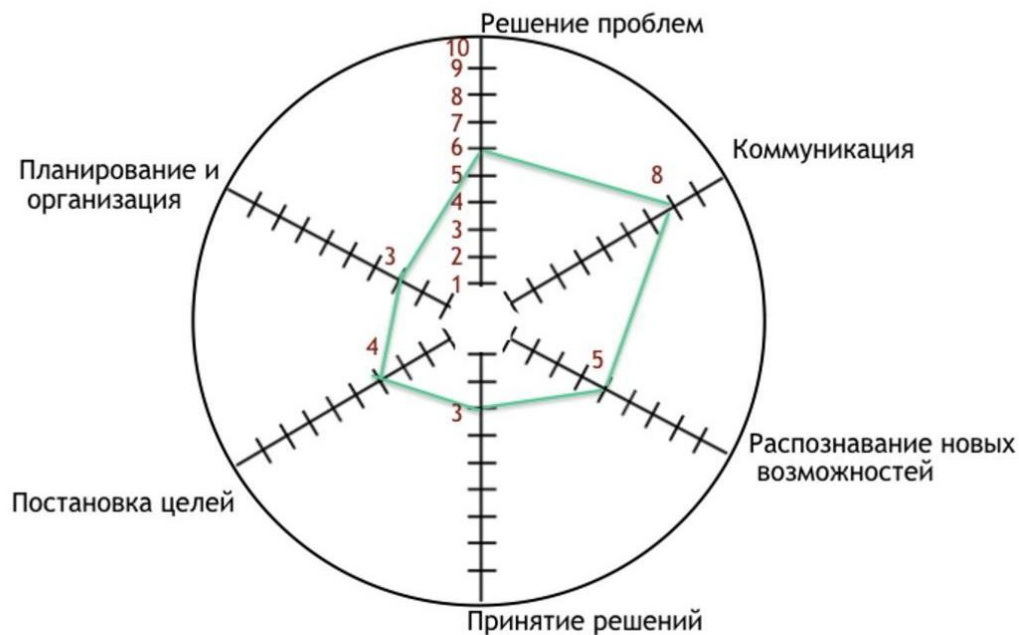
1. Информационная грамотность
2. Предметное содержание
3. Технологии обучения
4. Цели, тренды образования на современном этапе
5. Коммуникативные навыки
6. Лидерские качества
7. Умения оценивать результаты обучающихся
8. Представление о проектировании воспитательного процесса

# Выявление проблем в проектировании урока



1. Умение ставить цели
2. Планирование этапов урока
3. Отслеживание вклада каждого в урок
4. Умение составлять технологическую карту урока
5. Умение организовать совместную деятельность детей
6. Оценка деятельности и результатов деятельности детей на уроке

.....



1. Сам определил свои проблемы
2. Сам поставил цели
3. Совместно с наставником наметил шаги (при этом роль наставника достаточно скрыта)
4. А если и наставник сделает такое «колесо», то можно визуально убедиться, что «они вместе»

# Как держать фокус на проблеме?

- «Шкалирование»
- Шкала от 1 до 10
- Лучше располагать ее снизу вверх
- Договориться о сроках



постановки точек, показывающих степень продвижения в решении проблемы

- Получается своеобразный дневник самоанализа, озвученного наставнику
- Получение похвалы, признания или поддержки, коррекции на пути

# Как еще можно осуществлять индивидуальное сопровождение?

- Инструмент индивидуального развития сотрудника – **метод GROW**
- Это развивающий диалог, направленный на достижение результата, цели, через задавание наставником открытых вопросов подопечному.



# Техника постановки вопросов GROW

**G**oals

- **РАССТАНОВКА ЦЕЛЕЙ**
- Чего ты хочешь?

**R**eality

- **ОБСЛЕДОВАНИЕ** текущей ситуации
- Что происходит сейчас?

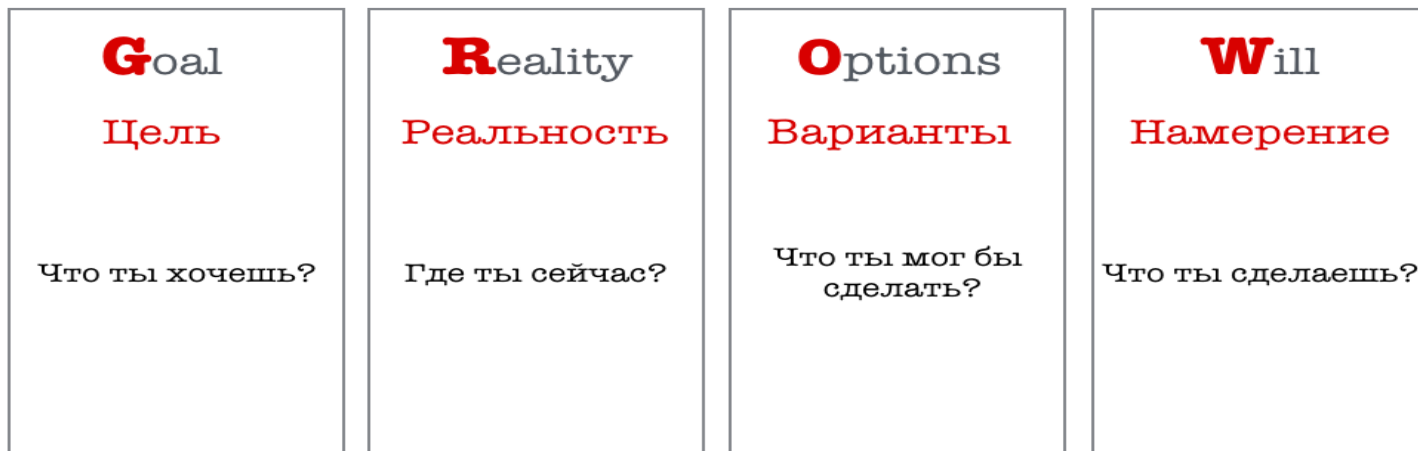
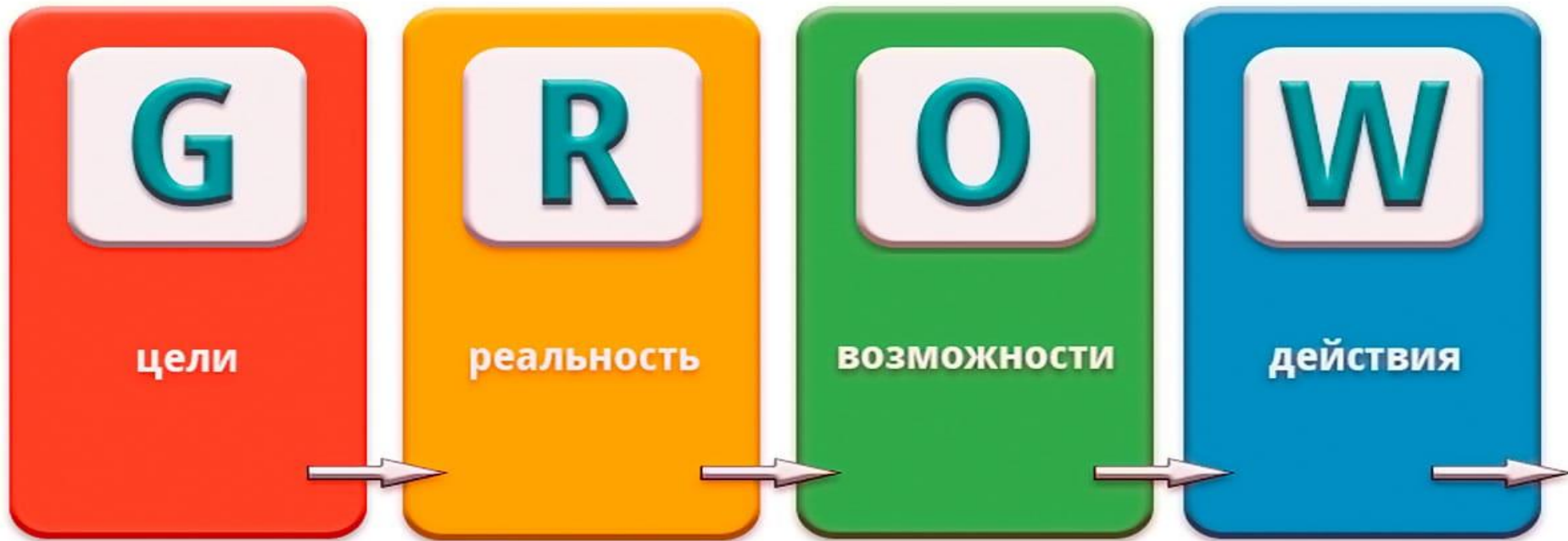
**O**ptions

- **СПИСОК ВОЗМОЖНОСТЕЙ**
- Что бы ты мог сделать?

**W**hat, When, Who,  
Will

- **КОНКРЕТНЫЕ ШАГИ**, которые ты сделаешь, определив, когда и кому (выявление **НАМЕРЕНИЙ**.)
- Что ты сделаешь?(планирование действий)







# G расстановка целей

- Я это действительно «хочу» или мне это «надо» или я это «должен»?
  - Воодушевляет ли меня моя цель?
  - Зависит ли достижение результата только от меня?
  - Какой результат будет для меня наилучшим?
  - Как я пойму, что это тот результат, который был мне нужен?
  - По каким критериям я буду оценивать достижения?
  - Что для меня важно в процессе приближения к цели?
  - К какой дате я хочу получить желаемый результат?
  - Как изменится моя жизнь, когда я достигну своей цели?
- 
- Самый важный момент — нужно четко сформулировать свою цель. Лучше всего записать свою цель бумаге.
  - Задача вопросов — **повысить осознанность**. Нередко бывают такие ситуации: желаемого достичь удалось, но в результате вместо долгожданной радости и спокойствия - разочарование.

# R выявляем возможные ограничения

- Делал ли я что-либо подобное раньше?
  - Если да, то что мне мешало достичь результата?
  - Какие сейчас у меня есть ресурсы внешние (информация, деньги, люди, контакты и т.п.) и внутренние (умения, навыки, способности) для достижения цели?
  - Какие ещё ресурсы мне понадобятся для достижения цели?
  - Что я уже делаю для достижения своей цели?
  - На сколько процентов сейчас выполнена моя цель?
- 
- Не уходим в самокритику, в негативные оценки.
  - Задача — оценить текущую ситуацию без лишних эмоций.

# О варианты решения проблемы

- Как изменить ситуацию, что можно предпринять именно сейчас?
  - Какие есть альтернативные варианты?
  - Кто может помочь найти нужное решение?
  - Где найти недостающую информацию?
- 
- Записываем все приходящие в голову идеи, даже самые нестандартные, комбинируем их, не боимся экспериментов.

# «Секретик» на этапе «О»

- *Так называемые «чудесные или волшебные» вопросы помогают человеку детально описать будущее, в котором проблемы уже не существует — она решена. Это ожидание помогает человеку думать и действовать таким образом, чтобы приблизить эту реальность.*

## Примеры таких вопросов:

- Представьте, что вы просыпаетесь утром и видите рассвет нового дня, полного немислимых возможностей. И у вас есть простор для новых возможностей. Что бы вы тогда стали делать по-другому?
- Только представьте, что вы стали волшебником и можете менять все так, чтобы это вам подходило — где в своей жизни вы бы тогда начали делать изменения?
- Представьте, что ночью произошло чудо и эта трудность вдруг разрешилась. Какой первый шаг в достижении цели вы бы сделали?
-

# W поиск реальных действий, первый шаг

- Каким будет первый шаг, с чего следует начать?
- Когда получится начать работу и необходимо ли сделать что-то до этого момента?
- Какая помощь извне необходима?
- Какие препятствия можно встретить на пути?

**Важно сохранить свою мотивацию и приверженность цели до достижения результата.** Здесь уместно будет задать и такие вопросы

- Какова моя уверенность по 10-бальной шкале в возможности достижения цели?
- Как мне сохранить мотивацию до конца пути?
- Что меня может остановить?
- Кому ещё кроме меня важна моя цель?
- Как я отпраздную достижение цели?
-

# Особенности встречи с наставляемым в жанре развивающего диалога (н – р, GROW)

- Это действительно диалог, к нему надо готовиться
- Участники «смотрят в одну сторону», думают об одном
- Заданность формата облегчает ситуацию для наставника, а наставляемый знает, чего ждать
- Из ниоткуда ))) возникает план действий
- Никто не может «отидеться»



# Главное, помнить:

- ✓ **Обсуждаем поведение, а не личность**
- ✓ **Оперируем конкретными примерами, фактами и цифрами**
- ✓ **Беседа «с глазу на глаз»**
- ✓ **Работаем в диалоге**
- ✓ **Обсуждаем перспективу**
- ✓ **Цель беседы – развитие!**

# Универсальность применения





# Что почитать?

1. Тимоти Голви. Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте.
2. Маркус Бакингам. Сначала нарушьте все правила! Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому?
3. Аннет Симонс. Сторителлинг. Как использовать силу историй.
4. Майк Педлер. Практика обучения действием.
5. Дауни Майлз. Эффективный коучинг.

# Спасибо за внимание!

