**Управление процессом наставничества**

Наставничество нужно для передачи опыта, с целью привития правил и условий труда. Модель наставничества создана давно и работает как эффективный метод передачи знаний. Наставничество компенсирует проблемы учителей, педагогов. А именно это помощь, которая нуждается в перспективе и виденье будущих возможностей. Наставничество в обобщённом смысле затрагивает поколения (передать знания) и психологию (как передать опыт).

С началом учебного года, я в своём танцевальном коллективе «Грация», запускаю программу наставничества. У меня уже есть годовой опыт работы по наставничеству в форме «ученик-ученик». За прошедший учебный год, накопив знания, я смогла подвести итоги. Но говорить я буду не об итогах, а о том как правильно подготовиться к наставничеству, то есть как управлять процессом наставничества.

Первым этапом в самоподготовке является определение форм работы в наставничестве.

Вторым этапом нужно задать себе ряд вопросов о вашем будущем наставнике:

1. Должен ли наставник вести себя как справедливый друг, являющийся зеркалом педагога?
2. Должен ли он обладать познаниями эксперта?
3. Захочет ли он делиться составляющими этого процесса?
4. Если наставник является экспертом, то на какой временной отрезок?
5. Как воздействовать на авторитетность наставника, как на профессионала или авторитетного друга.

Эти вопросы определят модель наставничества.

Высококачественное наставничество связанно с компетентностью, опытом и чётким распределением ролей. Наставничество это автономная помощь одного человека другому в совершении значимых скачков в квалификации, в профессионализме, в переходе на другой уровень знаний, навыков, мышлений. Наставничество нужно осознавать и прививать.

**Требования к наставнику**

1. Возраст вторичен
2. Опыт
3. Процесс наставления
4. Обладание методологией

**Требования к наставляемому**

1 План личностного развития

2 Цель

3 Понимание того что наставник подходит, для того чтобы его обучать

4 Должен быть готов учиться.

Вы спросите, как заставить? Как найти мотивацию? Что нужно сделать, чтобы наставник наставлял, а наставляемый обучался? Мотивация не нужна.

Если по какой-то причине наставник отказывается быть наставником, то нужно узнать по какой причине и устранить её. Насильно не заставлять.

Мотивация для наставляемого: «Не хочешь учиться, не мечтаешь о звёздах? Ты упускаешь возможность в получении опыта от более опытного». Может выяснится, что ребёнок отказывается от наставляемого, потому что мечтает быть лидером.

**План педагога в наставничестве**

1 Согласовать модель и сроки

2 Рассказать об открывающихся возможностях и перспективах

3 Процесс подачи заявок и распределение ролей

4 Обучение будущих наставников

5 Встречи (возможно ведение дневника)

6 Оценка взаимоотношений

7 Оценка достигнутых результатов

**Эффективность**

1 Пара не распалась

2 Выполнение работы

3 Личностное развитие

**Ошибки в наставничестве**

1 Кто что делает?

2 Кто-то говорит другому сделай эту работу за меня

3 Хвалить другого за достижения низких целей

**Педагог учитывает**

1 Общие ценности

2 Методы наставника

3 Как раскрываются

**Среди основных задач можно выделить:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала;
2. Улучшение образовательных, творческих, танцевальных результатов для наставника и наставляемого;
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри танцевального коллектива и создание в формировании устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Рекомендации по реализации**

**формы «ученик-ученик»**

1. Проведение мотивационной встречи с активными учениками;
2. Сбор заявок и анкетирование потенциального наставника;
3. Обучение наставника в формате ролевого взаимодействия;
4. Формирование наставнической пары:

-анкетирование с последующим совмещением пары;

-групповые встречи;

-предложение педагога с последующей личной встречей наставника и наставляемого;

1. Представление результатов:

-защита проекта;

анализ успеваемости.

Наставник - является лидером класса и обладает всеми качествами наставника.

Наставляемый может быть двух типов:

1. Пассивный, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, есть проблемы с поведением**;**
2. Активный - обучающийся с особыми образовательными потребностями, увлечённый танцами и нуждающийся в профессиональной поддержке.

**Рекомендации наставника для наставляемого:**

1. Интернет портал;
2. Как организовать время для обучения новых элементов;
3. Подбор тем для наставляемого.

**Итогом таких встреч является:**

1. повышение уровня знаний и умений;
2. возможность сблизится и стать друзьями, товарищами;
3. новая дружеская пара, что очень важно для коллектива в целом.

Наставник помогает улучшить образовательный этап в обучении, но не заменяет педагога, а дополняет. Такая форма взаимодействия между обучающимися, больше всего вселяет на мотивацию. Успех их сверстников помогает достигнуть высоких результатов, ведь кумирами всё-таки в большей степени являются сверстники.