

И.М. СКУБИЕВ

22.05.2023 Г.

НАСТАВНИЧЕСТВО

ПУТЬ ДУШИ

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные **компетенции**.

Опыт и знания **наставника**, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой **профессиональной** тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.



ЗАЧЕМ НУЖНО НАСТАВНИЧЕСТВО?



Преимущества наставничества:

- Возможность организации обучения персонала с минимальными затратами.
- Только полезные в практической деятельности навыки и знания «без воды».
- Экономия времени на вхождение в курс дела.
- Возможность не тратить ресурсы на освоение нюансов, которые можно решать по готовой технологии.
- Более быстрое знакомство с корпоративными стандартами, чем без процедуры наставничества.
- Более здоровая атмосфера в коллективе, воспитание навыков командной работы, взаимовыручки и взаимопомощи.
- Возможность быстрой передачи знаний и навыков, необходимых для улучшения бизнес-показателей работы компании.

Есть смысл выделить в опыте наставника различные аспекты. Опорой в этом может послужить различение трёх типов умений:

- формулировать и решать профессиональные задачи (hard skills);
- сотрудничать, устанавливать и поддерживать здоровые рабочие отношения (soft skills);
- самоопределяться относительно профессиональной культуры и рабочих ситуаций, планировать свои профессиональные и карьерные перспективы, заниматься самообразованием и саморазвитием (self skills).

Безусловно, опыт не сводится к умениям, но это наиболее доступная для описания и анализа его часть. В производственном наставничестве необходимо учитывать также психологическую и социальную защищённость, которую дают протеже отношения с более опытным и авторитетным работником и возможность передачи в ходе этих отношений не только умений, но и установок наставника (в первую очередь по отношению к работе и своей организации).

Истина заключается в том, что эффективное наставничество требует усилий как со стороны наставника, так и со стороны подопечного. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь. Залог успеха невозможен без трех составляющих:

- Хороший наставник
- Хороший подопечный
- Активное взаимодействие.





«Тонкий баланс
наставничества
заключается не в том,
чтобы создавать кого-то по
своему образу и подобию,
а в том, чтобы дать им
возможность творить
самим.»

Стивен Спилберг

