



**Государственное автономное учреждение Иркутской области
ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

**«Этические нормы, права и обязанности наставников»
(памятка для специалистов)**

Подготовила: социальный педагог
Матвеевко Валентина Сергеевна.

г. Иркутск

2019 г.

Наставничество - это обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному.

В рамках воспитательной и обучающей деятельности наставничество является древнейшей формой передачи опыта.

К наставничеству, кроме работающих специалистов, могут привлекаться работники, достигшие пенсионного возраста, продолжающие работу в организации, а также бывшие работники, имеющие богатый производственный опыт и достигшие значительных успехов в своей профессиональной деятельности.

Наставниками всегда (вне зависимости от сферы деятельности) называли тех, кто обучает других.

Наставник - опытный специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области своей работы.

Наставник – это помощник, друг, советчик в одном лице.

В любом случае, наставничество — это не столько прирожденный дар, сколько мастерство, которое можно освоить. Значит, наставников нужно обучать:

- на соответствующих тренингах (внутренних или внешних);
- на семинарах по обмену опытом;
- во время встреч наставников с их собственными наставниками.

Естественно, процесс наставничества должен быть организован таким образом, чтобы обучение подопечных положительно отражалось на работе самого наставника, в противном случае эффективность его основной деятельности значительно ухудшится. В этой связи важен вопрос: какое количество людей, закрепленных за наставником, будет оптимальным? Практика показывает, что «в идеале» количество подопечных не должно быть больше пяти-шести.

Наставником должен быть человек, прежде всего умеющий слушать, быть терпимым и доходчиво объяснять.

Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Эффективность наставничества объясняется индивидуальным характером.

Значимой для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного.

Выбор наставника зависит от особенностей каждой организации, стиля управления, понимания руководителем организации важности системы наставничества и многих других факторов, в том числе этических норм.

Этика – это философское учение о морали, ее принципах, нормах и роли в обществе.

Этические нормы можно разделить на две группы.

Обязательные – для исполнения при любых условиях коммуникации является запрет на причинение ущерба другому человеку (сдерживать отрицательные эмоции, смягчать негативную информацию, не допускать унижения человеческого достоинства, грубости, зависти и др.)

Рекомендуемые – они касаются позиции говорящего относительно себя и своего места в общении. Этично быть скромным, иметь чувство собственного достоинства, не восхвалять себя и т.д.

Общий этический принцип: «Поступай с людьми так, как тебе хотелось бы, чтобы поступали с тобой!»

Наставник должен обладать вышеперечисленными качествами, т.е. этическими нормами.

При осуществлении своей деятельности наставник руководствуется следующими этическими принципами: гуманность, законность, демократичность, справедливость, профессионализм, взаимное уважение.

Стандарты этического поведения наставников (нормы):

- Стремитесь понять уникальность каждого наставляемого.
- Применяйте знания, умения и методы научного познания в решении постоянно возникающих проблем.
- Используйте свой жизненный опыт и профессиональный опыт старших наставников при разработке основных направлений программ сопровождения.
- Разъясняйте ясно и отчетливо, в доходчивой форме, все свои установки или действия, как в качестве частного лица, так и в качестве наставника.
- Не переоценивайте свои личные и профессиональные возможности.

Права и обязанности наставников.

Наставник имеет право:

- Знакомиться с персональными данными наставляемого, с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством.
- Вносить предложения руководителю о создании необходимых условий для наставляемого.
- Вносить предложения руководителю о поощрении или наложении дисциплинарного взыскания наставляемого.
- Активно поддерживать свои ассоциации, быть преданным их целям и осведомленным об их политике и деятельности.

Наставник обязан:

- Знать трудовое законодательство.
- Обучаться новым знаниям.
- Изучать личностные качества наставляемого, его интересы и увлечения, образ жизни и поведение.
- Принимать участие в разработке и реализации программы сопровождения наставляемого.
- Оказывать всестороннюю помощь в овладении профессиональными и другими навыками наставляемого.

- Воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм этики.
- Не разглашать конфиденциальную информацию.
- Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, принципы наставничества, требования профессиональной этики.
- Развивать у наставляемого познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию.
- Отчитываться по результатам наставнической работы.

Наставник может осуществлять психологическое сопровождение, оказывать помощь в хозяйственно-бытовых вопросах, передавать умение эффективного взаимодействия со всеми службами (социальные службы, образовательные организации и т.п.)

При этом необходимо учитывать то, что личное доверие к наставнику так же важны в обучении, как и его профессиональные навыки.

Наставничество — школа жизни. Многообразие же форм и подходов к видам, моделям и типам наставничества указывает на то, что практическая реализация этой формы работы будет опираться на способности участников самого взаимодействия.

Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Особенно значимым это становится, когда мы говорим о наставничестве как системе, о формировании «культуры наставничества».

В идеале наставничество может происходить непрерывно.

Говорят, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе — и от искусства наставничества.

Я желаю всем нам быть хорошими наставниками и получать от этого удовольствие!