

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА С ПРИМЕНЕНИЕМ ОРДЕРНОГО ПОДХОДА (КЕЙС)

Крикун София Дмитриевна,  
Аспирант 1 года обучения  
По направлению «Социальная психология»

Научный руководитель:  
Аксеновская Людмила Николаевна,  
Д-р. психол. наук, заведующий кафедрой общей и  
социальной психологии.

## Актуальность

Наставничество = Взаимодействие

Взаимодействие = Культура



Наставничество =  
культура ?

**Цель:** исследовать социально-психологическую технологию процесса наставничества с применением ордерного подхода.

**Гипотеза:** наставническая группа обладает собственной культурой, а социально-психологическая технология наставничества может использовать инструменты ордерного подхода.

## Оценка возможности применения ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества: теоретический анализ

«Наставничество, как обоюдный процесс взаимоотношений, в котором более опытный человек (наставник) выступает в качестве проводника, ролевой модели наименее опытного (наставляемого)»



**Наставничество тет-а-тет**



**Групповое наставничество**

## Наставничество в группе

Во взаимодействии  
участников  
формируются:

- социальные нормы
- групповые роли
- уникальные цели
- традиции

Они влияют на участников

формируется культура



## Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

1 наставник



6 наставляемых,  
преследовавших  
определенные цели:

- «продвижение» по карьерной лестнице;
- поиск «работы мечты»;
- поиск себя как компетентного специалиста в своей области.

## Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

Работа наставнической группы  
длилась 3 недели: 2 раза в  
неделю с участниками  
проводились онлайн-встречи.

\* Вспомогательный метод  
работы: поддержание  
взаимоотношений между  
участниками в соц.сетях.



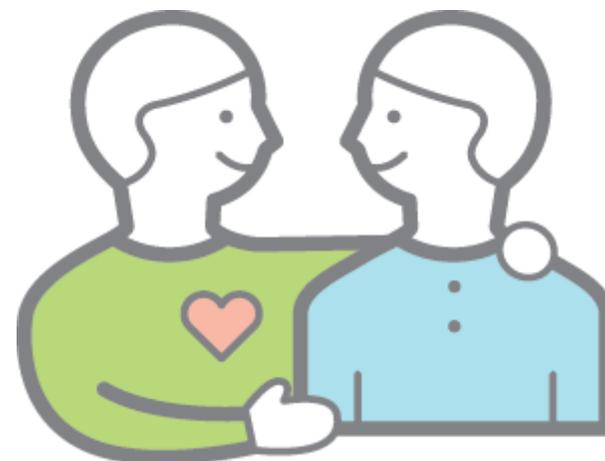
## Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

### Этап 1. «Обретение семьи».

Цель: формирование доверительных, неформальных отношений между наставником и участниками.

Инструменты:

1. Неформальная встреча-знакомство «До начала работы», обмен историями, ожиданиями.
2. Обращение наставника к «общим проблемам» среди участников.
3. Создание группы в социальных сетях для неформального общения между участниками.



## Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

### **Этап 2. «Создание цели».**

Цель: сформировать индивидуальную цель каждому участнику и двигаться на пути к её достижению.

Инструменты:

1. Проведение обучающих встреч для овладения необходимыми инструментами для достижения индивидуальной цели.
2. Введение правил работы и санкций за их невыполнение.



## Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

### Этап 3. «Формирование смысла».

Цель: создать такой смысл у каждого из наставляемых, который в дальнейшем, после завершения групповой работы, смог бы зафиксировать новые модели поведения, инструментально сформированные на предыдущем этапе.

Инструменты:

1. Формирование образа «работа мечты» у каждого участника.



## Результаты исследования

Наставничество =  
Взаимодействие



Наставничество  
включает в себя  
культуру



Взаимодействие =  
Культура

Социально-  
психологическая  
технологий  
наставничества  
может включать в  
себя инструменты  
изменения культуры



**Спасибо за внимание!**