



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Иркутской области

**“Иркутский колледж экономики,
сервиса и туризма”**



«Кто сопровождает сотрудников в их развитии?»

<https://blog.bitobe.ru/article/roli-v-obrazovatelnom-protsesse>

докладчик: Большедворская Марина Владимировна, методист

Базовая модель для дифференциации ролей в образовательном процессе

Внутреннее знание	группа		Внешнее знание
	Модерация	Тренинг	
	Коучинг	Менторинг	
	личность		

Базовая модель для дифференциации ролей в образовательном процессе

Самое простое деление на групповой и индивидуальный процессы, предложенной латиноамериканцем Гектором В. Лозоя, уже не выглядит вполне достаточным

Логичнее исходить из целей обучения и развития, понимая:

1 каким будет фокус внимания роли,

2 что является источником влияния в процессе,

3 какой результат участники ожидают получить от взаимодействия.

роль	фокус	цель	Источник влияния	Ожидаемый результат
коуч	Индивидуальная работа и работа в группе	Развитие личности или группы в соответствии с целью	Знание психологии	Осознание и проработка личной цели или цели группы
наставник	Индивидуальная работа	Помогает освоить конкретные навыки	Профессиональный опыт	Профессиональное развитие наставляемого

роль	фокус	цель	Источник влияния	Ожидаемый результат
ментор	Индивидуальная работа	Развивает личные качества и профессиональную культуру	Экспертиза для решения задачи	Личностный и профессиональный рост
бадди	Индивидуальная работа	Развивает востребованное личностное/профессиональное качество на условиях взаимной поддержки	Сильные стороны	Взаимная коррекция личностных и профессиональных дефицитов

роль	фокус	цель	Источник влияния	Ожидаемый результат
трекер	Индивидуальная работа и работа с группой	Отслеживает скорость и успешность продвижения на пути к бизнес-цели	Достижения в бизнесе	Достижение бизнес-цели
тьютор	Индивидуальная работа и работа с группой	Оказывает поддержку в выборе индивидуальной образовательной траектории и продвижении по ней	Знание когнитивных особенностей	Достижение индивидуальной цели обучения

роль	фокус	цель	Источник влияния	Ожидаемый результат
тренер	Работа с группой	Обучает конкретному навыку	Знание предметной области	Достижение групповой цели обучения
модератор	Работа с группой	Помогает договориться о целях и способах достижения	Личностные качества, позволяющие обеспечить групповую положительную динамику	Достижение групповой цели

Как это работает?

Для начала надо определить, какая роль наиболее эффективна для достижения сотрудниками:
бизнес-целей,
целей обучения,
целей личностного и
профессионального развития.

Например: роли трекера и тьютора схожи, но

Трекер является экспертом в важной для сопровождаемого сфере бизнеса, и его задача – сделать так, чтобы обучаемый достиг поставленной бизнес-цели.

Тьютор, в отличие от трекера, сопровождает образовательный процесс, а не бизнес-практику.

Модератор сопровождает групповой процесс, но не только одним этим качеством определяется его роль, потому что с группой могут работать и тренер, и тьютор.

Например: роли наставник, бадди, коуч и ментор схожи, но

Бадди – это коллега, товарищ.

Наставник – внутренний эксперт, у которого в отличие от бадди есть четкий алгоритм и принцип «делай как я».

Коуч – внешний профессионал, который помогает сформулировать цели, и наметить план дальнейших действий.

Ментор – эта роль похожа на бадди, но в баддинге мы видим равнозначный обмен, а в менторинге – одностороннюю экспертную поддержку.

Существуют географически закрепленные традиции в описании ролей. Например, самые острые дискуссии в российском экспертном сообществе разгораются при попытке разделить роли модератора и фасилитатора. Модераторы утверждают, что фасилитаторы, хотя и обладают всеми инструментами для содействия группе, не знают заранее, к какому результату придут участники. Фасилитаторы с этим не соглашаются и считают, что именно модераторы не несут ответственности за результат группы. Как нам кажется, курьез этот вырос из произвольного синтеза сразу нескольких «школ»: в англоговорящих модераторов называют фасилитаторами, а в немецкоговорящих – фасилитаторов называют модераторами. Кстати говоря, во Франции термин «фасилитатор» не используется.

Еще одна очень редкая, но яркая роль – **эдвайзер**. Так называют советника «с именем» в конкретной экспертной области, который дает рекомендации и оценку проделанной проектной работе.

В образовательном процессе эдвайзером иногда называют тьютора, однако в своем устоявшемся значении эдвайзер все-таки ближе к куратору проектной работы.

сайт: ikest.ru

НАШ АДРЕС:

664049 г. Иркутск, ул. Багратиона, 50

справки по телефону:

(3952)468-001, 53-71-68.

E-MAIL ПРИЕМНОЙ КОМИССИИ:

priem@ikest.ru

Филиал колледжа: г. Ангарск, ул. Кирова, 38

Справки по телефону: 8(3955) 52-20-63