**Как отличить наставничество от других форм работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставничество** | **Не наставничество** |
| **Двухсторонние отношения**ментор и подопечный погружаются в совместную работу на согласованный период времени | **Консультирование**Консультант дает советы по конкретной задаче и получает от этого личную выгоду |
| **Наращивание потенциала и навыков**Наставник помогает подопечному размышлять над своими действиями и использовать этот опыт, чтобы принимать обдуманные решения. Такая работа позволяет молодому специалисту определить сильные и слабые стороны и развить навыки, необходимые для начинающего педагога | **Коучинг**Коучинг обладает краткосрочной, ориентированной на задачи, направленностью. Менторинг же нацелен на долгосрочные отношения, где ментор стремится улучшить определенные навыки, знания или модели поведения, иногда прибегая к методам коучинга |
| **Формирование уверенности в себе**Наставник помогает подопечному поверить в свои силы и найти свой путь в профессии | **Фокус на деталях**Роль ментора заключается в том, чтобы помочь подопечному взглянуть на работу под более широким углом. В результате подопечный способен анализировать свои варианты, не концентрируясь на мелочах  |
| **Доверие и поддержка**Ментор и подопечный выстраивают отношения, основанные на доверии, выполняют обещания и проявляют надежность | **Прямая протекция**Как правило, ментор не оказывает прямую протекцию подопечному, так как это может вызвать зависимость и стать причиной конфликта интересов. Наставник помогает менти оказаться в благоприятном для него положении посредством развития профессиональных и личных качеств |
| **Взаимный опыт**Пользу от работы получают оба: ментор делится опытом и при этом узнает что-то новое от работы с подопечным, вдохновляется его энтузиазмом и достижениями | **Обсуждение с коллегами**Отношения между ментором и подопечным – сугубо конфиденциальные, и ментор не имеет права разглашать информацию и использовать ее среди своих коллег |