

# «Анализ взаимодействия наставник — молодой педагог на основе модели DiSC»

**Цель:** повышение эффективности наставничества молодых педагогов через использование поведенческой модели DiSC для адаптации стиля взаимодействия к индивидуальным особенностям наставляемого.

## Задачи:

1. Познакомить наставников с теоретическими основами модели DiSC.
2. Предоставить диагностический инструмент для определения поведенческого типа наставника и молодого педагога.
3. Разработать матрицу типологических пар «наставник — молодой педагог» с рекомендациями по взаимодействию.
4. Предложить практические техники и приёмы адаптации стиля наставничества.

## Раздел 1. Краткая теория: модель DiSC для наставничества

### 1.1. Четыре поведенческих типа (кратко)

Типология DiSC — четырёхфакторная поведенческая модель для исследования действий, сильных сторон и индивидуальных «драйверов» людей. DiSC — это методика для диагностики стилей поведения, которая показывает, как действует человек в определенных условиях и ситуациях.

**Задание 1.** Определите, к какому типу вы относитесь.



Рис. 1. Основные типы

**Задание 2.** Ознакомьтесь с характеристиками каждого типа, отличающими его поведение на работе и в ситуации стресса.

|          | В РАБОТЕ                                     | В СТРЕССЕ                          |
|----------|----------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>D</b> | Активный<br>Рискует<br>Решает проблемы       | Резкий<br>Нетерпеливый             |
| <b>I</b> | Эмоциональный<br>Убедительный<br>Общительный | Хаотичен<br>Отвлекается            |
| <b>S</b> | Последовательный<br>Слушающий<br>Терпеливый  | Замыкается<br>Боится перемен       |
| <b>C</b> | Педантичный<br>Аккуратный<br>Дипломатичный   | Застревает в<br>анализе, критикует |

Рис. 2. Характеристики типов

**Задание 3.** Ознакомьтесь со степенями выраженности характеристик и определите свой тип.

| СТЕПЕНЬ ВЫРАЖЕННОСТИ                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>D</b>                                                                                                                                                                                | <b>I</b>                                                                                                                                                                                                                                            | <b>S</b>                                                                                                                                                                                                                             | <b>C</b>                                                                                                                                                                  |
| Человек принимает решения быстро, как правило, единолично и рискованно. А в ситуации сложности проявляет доминирующую позицию — встречное нападение, отстаивание своей правды, давление | Склонен демонстрировать социально активную позицию, стремится быть в центре внимания, очаровывать людей своей харизмой. Способен воодушевить команду и вселить в людей веру в успех, оперируя при этом эмоциями, образами и очаровательной улыбкой. | Человек стремится к сохранению статуса-кво и избегает изменений, предпочитает поэтапно и последовательно, проявляет терпение и лояльность. Умеет слушать и поддерживать, создавать стабильную и гармоничную среду, оказывает помощь. | Человек дипломатичен, внимателен к деталям, аккуратен, склонен к порядку, любит четкие правила. Анализирует и взвешивает все аргументы, критический анализирует ситуации. |
| Человек склонен принимать решения коллегиально, более взвешенно, и, как следствие, он делает это дольше. При возникновении сложностей он склонен занимать позицию наблюдателя           | Человек не склонен к публичности                                                                                                                                                                                                                    | Человек стремится к разнообразию и мультизадачности, ритм его деятельности непоследователен и со стороны может выглядеть хаотичным. У такого человека высокая скорость переключения внимания с задачи на задачу                      | Человек живет по принципу «Правила созданы для того, чтобы их нарушать».                                                                                                  |

Рис. 3. Степени выраженности характеристик

## Раздел 2. Диагностический инструмент (для наставника и молодого педагога)

### 2.1. Экспресс-опросник «Как я веду себя в педагогической ситуации?»

**Инструкция:** Отметьте 2 самых характерных утверждения в каждой группе.

#### Группа А (про принятие решений)

- ☐ Быстро принимаю решения, даже без полной информации. (D)
- ☐ Люблю обсуждать варианты с другими. (I)
- ☐ Принимаю решения медленно, взвешивая все за и против. (S)
- ☐ Принимаю решения только на основе проверенных данных. (C)

#### Группа Б (про обратную связь и общение)

- ☐ Говорю прямо и коротко, без воды (D)
- ☐ Много жестикулирую, эмоционально, с шутками (I)
- ☐ Говорю спокойно, избегаю конфликтов (S)
- ☐ Говорю точно, с фактами, могу показаться сухим (C)

#### Группа В (в стрессовой ситуации на уроке/после него)

- ☐ Раздражаюсь, хочу быстро решить вопрос (D)
- ☐ Громко возмущаюсь, привлекаю внимание (I)
- ☐ Замолкаю, ухожу в себя, соглашаюсь внешне (S)
- ☐ Задаю много уточняющих вопросов, анализирую (C)

#### Группа Г (какую помощь я жду от наставника)

- ☐ Чётких алгоритмов и свободы действий (D)
- ☐ Эмоциональной поддержки и признания (I)
- ☐ Спокойного, доброжелательного сопровождения (S)
- ☐ Точной информации, стандартов, экспертизы (C)

**Подсчёт:** какой буквы больше всего - та и является вашим доминирующим типом.

Мой тип: \_\_\_\_\_

### Раздел 3. Матрица «Тип наставника — Тип молодого педагога»

#### Инструкция:

1. Определите свой тип (диагностика выше).
2. Определите тип молодого (дайте ему опросник или наблюдайте).
3. Найдите вашу пару по типу взаимодействия и получите рекомендации.

Основные виды взаимодействия представлены в таблице:

| Профиль наставляемого | Профиль наставника                                                                                       |                                                                                                                   |                                                                                                               |                                                                                                                   |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | D                                                                                                        | I                                                                                                                 | S                                                                                                             | C                                                                                                                 |
| D                     |  Конфликт лидеров       |  Быстро, но поверхностно       |  Медленный разгон          |  Сухо и жёстко                 |
| I                     | Эмоциональные качели                                                                                     |  Весело, но мало результата     |  Мягко, но застревает      |  Интересно, но сложно          |
| S                     |  Давит авторитетом      |  Перегружает общением           |  Комфортно, но нет роста   |  Холодно и непонятно           |
| C                     |  Отлично для методики |  Трудно из-за разной скорости |  Можно утонуть в деталях |  Идеально для разбора ошибок |

#### Ключевая формула эффективного наставничества по DiSC:

«Свой стиль общения подстраиваю под тип молодого, а требования к результату — под требования профессии».

## Раздел 4. Шаблон анализа взаимодействия через призму DiSC

**Задание.** При встрече отметьте в таблице поведение наставляемого и свое поведение. Зафиксируйте рассогласование.

| Критерий                  | Поведение наставника | Поведение молодого | Рассогласование (да/нет) |
|---------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------|
| Скорость принятия решений |                      |                    |                          |
| Формат обратной связи     |                      |                    |                          |
| Реакция на ошибку         |                      |                    |                          |
| Потребность в контроле    |                      |                    |                          |
| Эмоциональный тон         |                      |                    |                          |

**Определите DiSC-конфликт (если был)**

- ✓ Что именно не совпало: \_\_\_\_\_
- ✓ Как это повлияло на результат: \_\_\_\_\_

**Корректировка: как надо было построить взаимодействие с учётом DiSC молодого?**

---

---

---

**Запишите вывод на будущее (одна конкретная техника):**

---

---

---

**Укажите, что бы вы сознательно поменяли в своём стиле под тип молодого? (Приведите 2 примера)**

Пример 1: \_\_\_\_\_

Пример 2: \_\_\_\_\_

**Как изменилось взаимодействие после учёта DiSC молодого?**

---

---