

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области
«Губернский колледж г. Сызрани»



ШКОЛА наставников

Сборник методических разработок
занятий с элементами тренинга
по программе обучения студентов-наставников
«Школа наставников»

г. Сызрань, 2026



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Программа обучения молодых наставников «Школа наставников».....	5
ЗАНЯТИЕ 1. Моё отношение к наставнической деятельности.....	15
ЗАНЯТИЕ 2. Самопрезентация.....	21
ЗАНЯТИЕ 3. Этапы наставнической деятельности, её планирование и организация.....	26
ЗАНЯТИЕ 4. Формы работы с наставляемыми.....	32
ЗАНЯТИЕ 5. Эффективная коммуникация.....	38
ЗАНЯТИЕ 6. Саморегуляция	44
Приложение:	
Анкета участника занятий по Программе «Школа наставников».....	51
Деловая игра «Что значит быть наставником?».....	52
Раздаточные материалы к деловой игре «Что значит быть наставником?».....	56



ВВЕДЕНИЕ

В профориентационной деятельности мы остановили свой выбор на модели наставничества «студент - воспитанник» как вариации формы «ученик - ученик», предложенной в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся.

Подростковая среда является естественной социокультурной средой для ровесников, доступность к которой взрослым ограничена возрастом, социальным статусом, языком, стилями коммуникации, эффективностью влияния. Воспитанникам ближе студенты, между ними быстрее устанавливаются доверительные отношения.

Кроме того, мы считаем, что такие психологические характеристики подростков как интерес к новому, стремление к активной деятельности, освоению нетипичных форм и способов деятельности, чувство ответственности в значительной степени организуют их и становятся основанием для формирования у них готовности осуществлять наставничество.

Необходимо было учесть и тот факт, что в настоящее время происходит смена типа культурно-исторического наследования: если раньше молодое поколение всегда училось у старшего поколения, то теперь нередко предпочитает учиться у более продвинутых сверстников.

Для реализации данной идеи в нашем Колледже был создан студенческий профориентационный отряд «Содружество», из числа участников которого формировались в последующем наставнические пары и группы. При отборе наставников мы ориентировались на следующие критерии: наставником мог стать активный, ответственный студент, с высоким уровнем склонности к выбранной специальности, желающий сотрудничать с детьми школьного возраста, способный увлечь и заинтересовать своего подопечного, обладающий набором соответствующих нравственных качеств, позволяющими стать ориентиром для подражания.



На мотивационной встрече студенты высказали не только своё желание стать наставниками школьников, но и опасение по поводу готовности к эффективной самостоятельной наставнической деятельности. Ведь этой деятельности они специально нигде не учились и им нужна помощь в формировании наставнических умений.

Для организации обучения студентов-наставников была разработана программа обучения наставников, определены сроки её реализации, разработаны необходимые методические материалы, выбран формат обучения и определены преподаватели, реализующие эту программу.

Согласно Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся программой обучения наставников предусматривается двухэтапный процесс обучения: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение осуществлялось в форме серии занятий с элементами тренинга. Они были направлены на знакомство студентов с основными целями наставничества, направлениями работы, способами её осуществления, формирование психологической готовности к ней. Все занятия проходили по единой структуре: ритуал приветствия; разминка; основная часть, в ходе которой не только выполнялись тематически подобранные упражнения, но и проводился коллективный анализ результатов их выполнения; ритуал прощания. Подбор упражнений, игр, заданий осуществлён на основе материалов работ В.А. Сластёнина, С.Ю. Смагиной, К. Фопеля и др. Ведущими занятий были преподаватели социально-педагогического профиля колледжа, имеющие опыт участия в социально-психологическом тренинге.

Мы считаем, что таким образом организованное обучение студентов-наставников способствует превращению профориентационной деятельности в неформальный, но действенный процесс обмена знаниями, социальным опытом и оказания социально-психологической поддержки наставляемым в выборе профессии.



ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЫХ НАСТАВНИКОВ «ШКОЛА НАСТАВНИКОВ»

Составитель:

Мирутенко Светлана Анатольевна, преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Нормативно-правовые основания разработки программы

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»),

- Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» (ред. от 08.05.2025);

- Положение о наставничестве обучающихся, утверждена приказом ГБПОУ «ГК г. Сызрани» от 03.08.2020 № 265-о.

Цель, задачи и планируемые результаты освоения программы

Цель - формирование у молодых наставников наставнических умений и гибких (надпрофессиональных) навыков.

Задачи:



- развивать мотивационно-ценностное отношение студентов к наставнической деятельности,
- формировать представление об этапах реализации наставнической деятельности (знакомство; планирование будущей совместной деятельности; совместная деятельность; подведение итогов совместной деятельности),
- познакомить с основными формами работы с наставляемыми,
- формировать навыки самопрезентации,
- развивать умение выбирать наиболее эффективные действия в различных ситуациях взаимодействия с наставляемыми,
- способствовать освоению невербальных и вербальных средств общения,
- формировать навыки создания необходимого эмоционального состояния,
- развивать навыки психо-эмоциональной саморегуляции,
- развивать гибкость и критичность мышления,
- развивать рефлексивные способности,
- развивать умение работать в команде.

Планируемые результаты обучения:

В результате обучения наставник *должен уметь*:

- планировать, организовывать и осуществлять совместную с наставляемыми деятельность,
- использовать различные формы работы с наставляемыми, в том числе разрабатывать и проводить профессиональные пробы, совместно участвовать в конкурсах и др.,
- выбирать и применять техники позитивной и конструктивной коммуникации,
- применять техники психо-эмоциональной саморегуляции,
- осуществлять контроль и оценку деятельности наставляемых,
- осуществлять рефлексию своей деятельности.

В результате обучения наставник *должен знать*:

- основные этапы реализации наставнической деятельности,
- основные формы работы с наставляемыми,



- приемы самопрезентации;
- приемы позитивной и конструктивной коммуникации, правила групповой коммуникации,
- приемы, способствующие решению конкретной задачи, решению внезапно возникшей проблемы, решению ситуации организационного нарушения,
- приемы эффективного контроля,
- приемы создания необходимого эмоционального состояния, психо-эмоциональной саморегуляции.

В процессе освоения дисциплины у обучающихся должны формироваться гибкие (надпрофессиональные) навыки: коммуникативность, кооперативность, критичность, креативность.

Организация процесса обучения:

Первичное обучение - возможно как в форме интенсивного курса, так и в форме серии занятий. Оно направлено на знакомство студентов с основными целями наставничества, направлениями и этапами работы, способами и приёмами её осуществления; формирование психологической готовности к ней. Участники - все студенты- наставники.

Обучение в процессе деятельности - в форме наставнических сессий. Оно направлено на поддержку студентов- наставников и помощь им в решении затруднений, возникающих в ходе наставнической деятельности. Участники - студенты- наставники, имеющие сходные проблемы.

Основная форма занятий - занятие с элементами тренинга.

Используемые образовательные технологии - игровая, проблемного обучения, группового обучения, активные и интерактивные методы обучения, элементы технологии развития критического мышления и др.

Игровая технология представлена большим спектром ролевых, деловых игр в рамках занятий по программе, игровых упражнений на этапе разминки.



Технология проблемного обучения реализуется через постановку проблемного вопроса в ходе дискуссий, анализа и разрешения проблемных ситуаций.

Технология группового обучения предполагает выполнение заданий в парах и микрогруппах.

Активные методы обучения реализуются через диалоговую форму обсуждения результатов выполнения заданий, проведение дискуссий по теме занятий, творческие задания.

Интерактивные методы обучения – это и мозговой штурм при решении проблемной ситуации, и деловые и ролевые игры, и анализ конкретной ситуации из опыта наставнической деятельности.

Технология развития критического мышления применяется при организации дискуссий, мозгового штурма, коллективного анализа результатов выполнения заданий, рефлексии деятельности.

Рекомендуемое количество часов на освоение программы

Первичное обучение осуществляется в форме трёхдневного интенсивного курса с ежедневной продолжительностью от четырёх до пяти часов или серии занятий продолжительностью от полутора до двух часов. Общее количество часов – 20, из них аудиторных – 14 часов, самостоятельной работы – 6 часов.

Обучение в процессе деятельности осуществляется в форме наставнических сессий продолжительностью от одного до двух часов. Проводятся по запросу студентов - наставников и/или куратора наставнической деятельности.

Содержание программы

Согласно Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся программой обучения



наставников предусматривается двухэтапный процесс обучения: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Основной формой занятий в рамках первичного обучения было выбрано занятие с элементами тренинга. Его структура: ритуал приветствия; разминка; основная часть, в ходе которой не только выполняются тематически подобранные упражнения, но и проводится коллективный анализ результатов их выполнения; заключение; ритуал прощания. При использовании интенсивной формы обучения наставников содержание занятий дополняется упражнениями и играми на сплочение.

Подбор упражнений, игр, заданий осуществлён на основе материалов работ В.А. Сластёнина, И.А. Зязюна, С.Ю. Смагиной, К. Фопеля и др.

Ведущими занятий могут быть педагогические работники колледжа, имеющие психолого-педагогическое образование и, желательно, опыт участия в социально-психологическом тренинге.



Основное содержание занятий

1. Моё отношение к наставнической деятельности.

Работа в аудитории: определение особенностей представления студентов о наставнической деятельности, мотивационно-ценностного отношения к ней, доминирующих мотивов; актуализация в сознании студентов образа наставника и наставляемого; анализ собственных ресурсов и возможностей.

Упражнения и задания: «Ключи» (по К. Фопелю), «Мотивы наставнической деятельности», «Какой Я», «Мои сильные и слабые стороны», «Мои достижения», «Жизненный и профессиональный кодекс наставника» (по С. Ю. Смагиной), «Чем я могу быть полезен?».

Самостоятельная работа: составить список качеств успешного наставника «5К».

2. Самопрезентация.

Работа в аудитории: формирование понимания важности самопрезентации, порядок действий в ходе самопрезентации, овладение приёмами создания правильного впечатления о себе.

Упражнения и задания: дискуссия на тему «Влияние внешности и поведения наставника на внимание наставляемого», «Сказочная самопрезентация», «Двойник», «Лифт», «Экспедиция», ролевая игра «Привет! Я твой наставник».

Самостоятельная работа: составить собирательный социально-психологический портрет успешного наставника. Студентам можно предложить план-схему, по которой они будут работать:

- внешний вид (одежда, манеры, атрибуты);
- особенности речи;
- доминирующие ценности;
- манера общения;
- возможная реакция на различные ситуации, поступки детей и т.п.



3. Этапы наставнической деятельности, её планирование и организация.

Работа в аудитории: разбор этапов реализации программы наставничества: знакомство; планирование будущей работы; совместная деятельность, итоговая встреча; разработка плана деятельности, распределение обязанностей, подбор ресурсов, осуществление контроля и оценки результатов; решение внезапно возникшей проблемы; решение ситуации организационного нарушения.

Упражнения и задания: мини-лекция, ролевые и деловые игры, «Желания и ресурсы», «Цели и результаты».

Самостоятельная работа: создать карту будущей работы.

4. Формы работы с наставляемыми.

Работа в аудитории: обсуждение форм работы с наставляемыми:

1. Универсальные (беседа, совет, разбор проблемы, совместная деятельность).

2. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого (обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого, помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии).

3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении плана достижения поставленных целей, составлении образовательного маршрута, карьерной траектории; составление программы саморазвития, мотивационные встречи и напоминания, поддержка в приобретении профессиональных навыков).

4. Групповые формы работы (организация профессионально ориентированных конкурсов, организация профпроб и учебных экскурсий, агитбригады, групповая работа над проектом и т. д.)

Упражнения и задания: мини-лекция, ролевые и деловые игры.



Самостоятельная работа: разработать на основе представленного шаблона профессиональную пробу по своей специальности.

5. Эффективная коммуникация.

Работа в аудитории: освоение невербальных и вербальных средств общения, выбор наиболее эффективных действий в различных ситуациях взаимодействия с наставляемым.

Упражнения и задания: дискуссия на тему «Что значит эффективно общаться?», «Приветствие» (по И.А. Зязюну), «Как дела?», «Купе поезда», ролевые игры, «Корзинка опыта».

Самостоятельная работа: наставникам предлагаются диагностические методики, направленные на выявление индивидуальных коммуникативных способностей: 1. Оценка уровня общительности (тест В.Я. Ряховского). 2. Тест оценки коммуникативных умений. 3. Тест на оценку самоконтроля в общении (М. Снайдер). После самостоятельной обработки результатов исследования, актуализации образа себя как собеседника наставникам предлагается написать сочинение на тему «Умею ли я общаться?». Сочинение должно содержать рефлексивный анализ способов и средств общения с другими людьми.

6. Саморегуляция.

Работа в аудитории: отработка навыков создания эмоционального состояния, развитие навыков саморегуляции.

Упражнения и задания: дискуссия на тему «Нужно ли наставнику настраиваться эмоционально на встречу с наставляемым?», «Разные обстоятельства», «Первое впечатление», дыхательные упражнения, упражнения на визуализацию, физические способы разрядки.

Самостоятельная работа: в течение одного дня фиксировать, как меняется настроение, что вызывает смену эмоциональных состояний, что может вернуть состояние покоя, как выглядите в такой ситуации.

**Тематический план программы**

№ п/п	Тема занятия	Количество часов			Форма контроля
		Всего	Ауд. раб.	Сам. раб.	
1	Моё отношение к наставнической деятельности	3	2	1	Собеседование
2	Самопрезентация	3	2	1	Собеседование
3	Этапы наставнической деятельности, её планирование и организация	3	2	1	Собеседование
4	Формы работы с наставляемыми	5	4	1	Собеседование
5	Эффективная коммуникация	3	2	1	Собеседование
6	Саморегуляция	3	2	1	Собеседование
	Итого	20	14	6	

Условия реализации программы**Требования к минимальному материально-техническому обеспечению.**

Реализация программы обучения молодых наставников требует наличия учебного кабинета. Оборудование учебного кабинета:

ученические столы,

стулья,

магнитная/маркерная/классная доска,

экран.

Технические средства обучения: компьютер, мультимедиапроектор.

Учебно-методическое обеспечение: программа курса, учебно-методическая литература, комплект методического обеспечения практических работ и самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся.

Информационное обеспечение реализации программы

1. Письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»



2. Психолого-педагогический практикум: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / [Л.С. Подымова, Л. И. Духова, Е.А. Ларина, О.А. Шиян] ; под ред. В.А. Сластёнина. - М.: Академия, 2007. - 224 с.

3. Смагина, С.Ю. Я и Другой: тренинги / С.Ю. Смагина. - Санкт-Петербург: Адаин Ло, 1999. - 168 с.

4. Федеральный портал Истории России: преподавание новейшей истории России в школе. - Режим доступа: <https://histrf.ru/>.

5. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / Пер. с нем. - М.: Генезис, 2003. - 400 с.



МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ЗАНЯТИЙ ПО ПРОГРАММЕ ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЫХ НАСТАВНИКОВ «ШКОЛА НАСТАВНИКОВ»

ЗАНЯТИЕ 1. Моё отношение к наставнической деятельности.

(Составитель: С.А. Мирутенко, преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»)

Задачи:

1. Выявить особенности представления студентов о наставнической деятельности.
2. Актуализировать в сознании студентов образы наставника и наставляемого.
3. Определить виды и степень выраженности мотивов наставнической деятельности
4. Создать условия для анализа студентами собственных ресурсов и возможностей.

Оборудование: связка ключей, бланки «Мотивы выбора наставнической деятельности», листы цветной и белой бумаги.

Ход занятия:

Приветствие участников.

Ритуал приветствия:

Задание «Приветствие» (по И.А. Зязюну).

Студенты должны поприветствовать друг друга или сразу всю аудиторию с помощью невербальных средств. Задание выполняется по очереди, желательно не повторяться.

Разминка.

Задание «Ключи» (по К. Фопелю).

Студентам демонстрируют связку ключей, символически выражающую возможность что-то открыть или, наоборот, закрыть для себя в наставнической деятельности. Тот из участников, кто захочет рассказать о



своих целях, будет держать ее в руках. Он может решить, какой ключ и по какой причине больше всего подходит для конкретных целей, а также с чем именно связана его цель: придется ему что-то открывать или, наоборот, «запирать».

После того как участник расскажет о своих целях, он передает связку следующему.

Основная часть.

Задание 1. «Что такое? Кто такой?».

Студентам предлагается высказать свое понимание сущности наставнической деятельности, ответив на вопросы «Что такое наставничество?» и «Кто такой наставник?» (ответы записываются на листочках). Напоминаются правила участия в дискуссии. Ведущий резюмирует мнение участников, классифицируя письменные ответы на классной доске.

Затем обсуждается вопрос «Как наставничество может способствовать формированию профессионализма?». В ходе анализа мнений необходимо подвести студентов к пониманию того, что такие качества и умения наставника как коммуникативность, умение организовать деятельность и взаимодействовать, критичность и креативность необходимы любому специалисту.

Задание 2. «Какой Я».

Студентам предлагается записать в два столбика качества, характеризующие их как наставников. В первый столбик - качества, которыми они обладают, с их точки зрения, и которые будут способствовать успешности наставнической деятельности, их профессиональному росту. Во второй столбик они записывают те качества, которые могут мешать им в наставнической деятельности.

Каждый работает самостоятельно в течение 5 мин.

Затем студенты называют количество качеств, записанных в первом и во втором столбиках. Эти данные не обсуждаются и не комментируются.



После этого на другом листе предлагается записать как можно больше качеств, которыми, с их точки зрения, должен обладать наставник.

Когда работа закончена, организуется совместное обсуждение всех качеств, предложенных студентами. Каждый из них должен пояснить, аргументировать, почему он считает данное качество необходимым в наставнической деятельности. В ходе обсуждения студенты могут корректировать свой список, добавляя или вычеркивая те или иные качества.

После этого каждый сравнивает список необходимых или желательных качеств наставника со списком качеств, которыми он обладает.

Результаты этого этапа работы не оглашаются, каждый делает самостоятельные выводы для себя.

Задание 3. «Мотивы наставнической деятельности».

Становление личности студента-наставника во многом определяется профессионально-педагогической направленностью личности. Наиболее активной ее формой является склонность, выступающая как потребность в наставнической деятельности. Представляя собой избирательное отношение к действительности и систему мотивов, направленность пробуждает и способствует формированию наставнических способностей. Мотивы определяют смысл наставнической деятельности.

Инструкция: «В предложенной ниже таблице содержатся утверждения, определяющие в той или иной степени мотивы выбора наставнической деятельности. Попробуй оценить у себя степень выраженности того или иного её мотива по пятибалльной системе:

- 5 — очень сильно и постоянно проявляется;
- 4 — проявляется сильно, но периодически;
- 3 — проявляется несильно и непостоянно;
- 2 — проявляется изредка (порыв, момент);
- 1 — почти никогда не проявляется или проявляется слабо.



№	Содержание оценок	Баллы				
		5	4	3	2	1
1	Интерес к деятельности наставника					
2	Общение с педагогами-наставниками					
3	Желание общаться с детьми					
4	Возможность реализовать себя творчески					
5	Потребность в самообразовании					
6	Желание обучать конкретному знанию					
7	Стремление посвятить себя воспитанию детей					
8	Стремление реализовать свои педагогические способности					
9	Желание внести какие-то изменения в образовательное учреждение					
10	Желание сделать карьеру					
11	Тяга к исследовательской деятельности					
12	Стремление понимать людей					
13	Стремление продолжить семейную традицию — быть педагогом					
14	Желание подражать любимому педагогу					
15	Стремление сделать жизнь детей более счастливой					

После заполнения таблицы студенты определяют виды и степень выраженности мотивов наставнической деятельности:

мотивы, характеризующие внутреннюю потребность (желание обучать и воспитывать детей, делать их жизнь более значимой и интересной);

мотивы, определяющие частичную направленность к наставнической деятельности (потребность в частных моментах: осознание педагогических способностей, стремление понимать людей, желание внести изменения в образовательное учреждение и др.);

мотивы, не содержащие направленности к наставнической деятельности (интерес к учебному предмету, тяга к исследовательской деятельности, потребность в самообразовании).

После анализа задания на занятии можно провести дискуссию на тему «Почему люди становятся наставниками?». Студентам предлагается в свободной форме высказать свое мнение, порассуждать на заданную тему.



Если вначале возникают затруднения, возможно использование следующих стимулирующих вопросов:

1. Можно ли, на ваш взгляд, быть наставником без желания?
2. Что было бы, если бы никто не захотел быть наставником? и т. п.

Когда дискуссия приобретает форму активного диалога, можно перевести её на обсуждение проблемы «Почему вы решили стать наставником?».

Беседа заканчивается, когда каждый желающий выскажет свою позицию.

Ведущий резюмирует высказывания участников.

Задание 4. «Жизненный и профессиональный кодекс наставника» (по С.Ю. Смагиной).

Согласные и гласные буквы русского алфавита (кроме Е, Й, Ъ, Ь, Ы, Ю, Щ) делятся между участниками группы. Задача участников - сформулировать несколько значимых лично для них и для мира в целом жизненных и профессиональных правил, которые начинались бы на те буквы алфавита, которые им достались.

По завершении работы группе предлагается организовать совместное прочтение правил. Соблюдая порядок букв русского алфавита, участники зачитывают сформулированные ими законы. Так получается единый жизненный и профессиональный кодекс наставника. *Например:* «Б» - быть всегда внимательным и чутким к проблемам других людей; «И» - искать себя во всем, искать себя всегда; «Л» - любить и уважать личность другого; «М» - можно существовать, но жить - этому надо долго учиться и т.д.

Данное задание развивает способности к рефлексии и вербализации жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Подведение итогов.

Каждый участник озвучивает главный для себя итог занятия. Ведущий резюмирует высказывания участников.

Рефлексия.



Задание «Чем я могу быть полезен?».

Каждый наставник получает пустой лист цветной бумаги, на котором должен, по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Прощание.

Ритуал прощания:

Участники протягивают свою правую руку вперёд, соединяя их в центре образовавшегося круга, и, покачивая получившимся «солнышком» из рук, говорят: «Всем до свидания! Хорошего дня!»

Самостоятельная домашняя работа.

Составить список качеств успешного наставника «5К» (всего пять качеств).



ЗАНЯТИЕ 2. Самопрезентация.

*(Составители: Мирутенко С.А., Антонова С.И.,
преподаватели ГБПОУ «ГК г.Сызрани»)*

Задачи:

1. Познакомить студентов с понятиями «первое впечатление», «самопрезентация».
2. Совместно со студентами определить порядок действий в ходе самопрезентации.
3. Формировать опыт самопрезентации у молодых наставников.

Оборудование: стулья по количеству участников занятия.

Ход занятия.

Приветствие участников.

Ритуал приветствия:

Задание «Поздороваемся». Ведущий предлагает всем поздороваться за руку, но особенным образом: здороваться нужно двумя руками с двумя участниками одновременно, при этом отпустить одну руку можно только, когда найдёшь того, кто тоже готов поздороваться. Задача - поздороваться таким образом со всеми участниками группы.

Разминка.

Задание «Волшебная шляпа» Студентам предлагается передавать шляпу по кругу пока звучит музыка. Когда музыка останавливается, тот, у кого она осталась, одевает ее на себя и говорит комплимент сидящему справа. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его вернуть. Комплимент принимается в определенной форме: «Да, это так! А еще я... (добавляется положительное качество)» и комплимент возвращается к говорящему.

2 вариант: Ведущий бросает мяч участнику, предварительно назвав его по имени, и говорит комплимент. Поймавший мячик, благодарит за комплимент словом «спасибо», глядя в глаза ведущему. Затем бросает мяч другому участнику.



Основная часть.

Задание 1. «Лифт».

Ведущий сообщает студентам о том, что существует мнение, что у человека есть лишь 30 секунд, для того чтобы понравиться и предлагает им в течение 60 секунд произвести неизгладимое впечатление на человека своей мечты: Екатерину II или Евгения Онегина – кого угодно, так, чтобы им захотелось продолжить общение. Речь при этом должна быть интересной, но достаточно лаконичной.

Ведущий выполняет роль человека мечты, а студенты пытаются произвести на него незабываемое впечатление.

Задание 2. Дискуссия на тему «Влияние внешности и поведения наставника на внимание наставляемого».

Студентам предлагается высказаться о том, какие особенности внешности, речи, поведения наставника и как могут повлиять на первое впечатление наставляемого о нем.

Задание 3. «Двойник»

Студентам предлагается вспомнить, как в одном из фильмов Терминатор мог принимать облик другого человека, становиться его двойником. Представить себе, что он принял их облик и подумать о том, как, в таком случае, люди смогли бы узнать, кто перед ними – человек, а не двойник, просто побеседовав? Что в каждом из них есть такого уникального, неповторимого, такого, чего Терминатору не удалось бы скопировать? Какие вопросы им нужно задать, чтобы по ответам было очевидно, что они – это именно они, и никто другой. Что в них невозможно повторить?

Студенты в течение 5 минут находят свои уникальности, потом делятся впечатлениями.

В ходе анализа результатов выполнения задания, студенты должны прийти к пониманию того, что в каждом человеке есть неповторимое, оригинальное, свой уникальный жизненный опыт и внутренние психологические ресурсы.



Задание 4. «Экспедиция».

Студентам сообщается, что организуется научно-исследовательская экспедиция и что они все очень хотят в нее попасть: кто-то хочет испытать себя, у кого-то есть профессиональный интерес, кто-то движим любопытством исследователя, а кому-то хочется просто заработать деньги. Не важно, какова мотивация – главное, что она очень велика.

Для того, чтобы быть зачисленным в отряд, надо пройти собеседование. Решение о зачислении в экспедицию принимает директор, роль которого играть будет ведущий. Как только первый участник будет принят, он получает право голоса. Таким образом, решение о принятии последнего участника будут принимать все. Обязательное условие – если кого-то не приняли с первого раза, то он повторяет свою попытку вплоть до удачной.

Ведущий и участники садятся напротив друг друга. Посередине ставится стул. На него садится тот, кто готов начать игру. Если собеседование проходит удачно, то участник садится на сторону тренера. Если нет – возвращается на место. В ходе беседы задаются вопросы:

- В качестве кого вы хотите себя предложить?
- Что вы умеете делать?
- Зачем вы хотите попасть в экспедицию?
- Какими чертами характера вы обладаете? И т. д.

В ходе анализа результатов выполнения задания, студенты должны прийти к пониманию того, что существуют разные стратегии самопрезентации, способы убеждения и влияния.

Задание 5. Дискуссия на тему «Порядок действий для самопрезентации».

Студентам предлагается высказаться о порядке действий в ходе самопрезентации во время первой встречи с наставляемым.

Примерный порядок:

- Представиться.
- Улыбнуться.



- Рассказать немного о себе: своем опыте и навыках, успехах и достижениях, целях и устремлениях.
- Объяснить, почему вы предлагаете свои навыки и свое время для сотрудничества с ним.
- Рассказать о том, в чем состоят выгоды сотрудничества с вами (что вы можете дать, почему вы уникальны и т.п.)
- Поблагодарить за уделенное вам внимание.

Задание 6. Ролевая игра «Привет! Я твой наставник».

Студентам предлагается в парах проиграть ситуацию первой встречи с наставляемым, произнеся доброжелательно и уверенно друг другу по очереди фразу: «Привет! Я твой наставник».

Подведение итогов.

Каждый участник озвучивает главный для себя итог занятия. Ведущий резюмирует высказывания участников.

Рефлексия.

Каждый участник отмечает для себя наиболее успешные и затруднительные элементы самопрезентации. Ведущий резюмирует высказывания участников и дает краткие рекомендации по преодолению затруднений.

Прощание.

Ритуал прощания: (все встают в круг)

Ведущий: «Я делюсь с вами своим хорошим настроением!» (а вы?)

Участники: «Мы тоже!»

Ведущий: «Я дарю вам улыбку»

Участники: «Мы тоже!»

Ведущий: «Я радуюсь»

Участники: «Мы тоже!»

Ведущий: «Я вас обнимаю!»

Участники: «Мы тоже»

Все обнимаются в едином кругу.



Ведущий: На этом наша встреча закончена. До свидания!

Самостоятельная домашняя работа.

Составить собирательный социально-психологический портрет успешного наставника. Студентам можно предложить план-схему, по которой они будут работать:

- внешний вид (одежда, манеры, атрибуты);
- особенности речи;
- доминирующие ценности;
- манера общения;
- возможная реакция на различные ситуации, поступки детей и т.п.



ЗАНЯТИЕ 3. Этапы наставнической деятельности, её планирование и организация

*(Составитель: Мирутенко С.А., Федорович Е.В.,
преподаватели ГБПОУ «ГК г. Сызрани»)*

Задачи:

1. Формировать у студентов представление о наставнической деятельности как системе последовательно осуществляемых этапов.
2. Познакомить студентов с содержанием наставнической деятельности на каждом её этапе.
3. Создать условия для формирования первичного опыта действий на разных этапах наставнической деятельности.

Оборудование: колокольчик, карточки с шаблонами для выполнения заданий.

Ход занятия:

Приветствие участников.

Ритуал приветствия:

Задание (по К. Фопелю).

По звонку колокольчика участники подходят к одному из присутствующих и здороваются друг с другом, используя ритуал приветствия разных народов, предложенный ведущим. Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом, также предложенным ведущим.

Варианты приветствия:

- легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
- легкий поклон со сложенными ладонями в молитвенном жесте на уровне груди (Малайзия);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- объятие и троекратный поцелуй (прикосновение к щеке) поочередно в обе щеки (Россия).



Завершается ритуал всеобщим «Здравствуйте!».

Затем ведущий предлагает участникам присесть и поделиться своими эмоциями, появившимися во время приветствия. Ведущий, резюмируя высказывания участников, обращает их внимание на то, что каждая конкретная ситуация требует определенной формы приветствия.

Разминка.

Задание «Веселый счет».

Ведущий называет какое-либо число, не превышающее количество участников занятия. Названное количество участников встает. В выполнении упражнения необходимо добиться синхронности, участники не должны совещаться.

Основная часть.

Вступительное слово ведущего об основных этапах наставнической деятельности (знакомство; планирование будущей работы; распределение обязанностей; осуществление контроля и оценки результатов; решение конкретной задачи, внезапно возникшей проблемы или ситуации организационного нарушения; завершение наставничества – итоговая встреча), **о важности установления позитивных личных отношений с наставляемым.**

Задание 1. «Первая встреча-знакомство»

Студентам предлагается в парах проиграть первую встречу с наставляемым. При этом:

- студент-наставник кратко рассказывает о себе, используя следующие темы «Кто я, чем занимаюсь? Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?»;

- студент-наставляемый рассказывает о себе, используя следующие темы «Кто я, чем занимаюсь? Над какими вопросами (проблемами) я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?»

При выполнении задания следует помнить, что наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и



целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять наставнику, в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Отдельно проговариваются и также закрепляются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений); необходимости честной и открытой коммуникации; личных границ взаимодействия; обмена контактами.

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Задание 2. Планирование основного процесса работы. Студентам объясняется, что роль наставника заключается в объяснении наставляемым структуры плана работы. Необходимо еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание наставляемым важности следования плану реализации поставленной цели.

Упражнение «Желания и ресурсы».

Студенты в паре или группе обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Ведущий может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов). После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

Вопросы/ достижения	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				



Упражнение «Цели и результаты».

После того как студенты в роли наставника и наставляемого определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, ведущий предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

На этом же этапе определяются количество встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Задание 3. Совместная работа наставника и наставляемого.

Рекомендуемая продолжительность встреч наставника и наставляемого: одна встреча – от 1 часа (очно), дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.



Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник). Приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо? Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую? Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю.

Задание 4. Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Студентам объясняется, что для встречи и подведения итогов совместно выбирается удобная дата. Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в нашем взаимодействии?
- Каких результатов мы достигли?
- Чему мы научились друг у друга?
- Оценить по десятибалльной шкале, насколько приблизились к цели.
- Как мы изменились?
- Что мы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?



– Есть ли необходимость продолжать работу вместе?

Рефлексия.

Каждый участник отмечает для себя наиболее успешные и затруднительные элементы самопрезентации. Ведущий резюмирует высказывания участников и дает краткие рекомендации по преодолению затруднений.

Прощание.

Ритуал прощания: Участники встают в круг. Один из них становится в центр круга, другой подходит к нему, пожимает руку и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Оба остаются в кругу, держась за руки. Затем подходит третий участник пожимает свободную руку либо первого, либо второго участника и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Постепенно группа в центре круга увеличивается и все держат друг друга за руки. Как только вся группа соберётся в центре зала, все говорят: «Всем - до свидания!».



ЗАНЯТИЕ 4. Формы работы с наставляемыми

(Составитель: Мирутенко С.А., преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»)

Задачи:

1. Познакомить будущих наставников с возможными формами работы с наставляемыми, их значением и эффектами.
2. Разработать словарь мотивационных фраз.

Оборудование: бланки для заполнения группового решения, лист для оформления словарика.

Ход занятия.

Приветствие участников.

Ритуал приветствия:

Задание «Поздороваемся». Ведущий предлагает всем поздороваться за руку, но особенным образом: здороваться нужно двумя руками с двумя участниками одновременно, при этом отпустить одну руку можно только, когда найдёшь того, кто тоже готов поздороваться. Задача - поздороваться таким образом со всеми участниками группы.

Разминка:

Задание «Пожалуйста».

Вариант 1. Все участники занятия вместе с ведущим становятся в круг. Ведущий говорит, что он будет показывать разные движения (физкультурные, танцевальные, шуточные), а играющие должны их повторять лишь в том случае, если он к показу добавит слово «пожалуйста». Кто ошибется, выбывает из игры.

Вариант 2. Игра идет так же, как в первом варианте, но только тот, кто ошибется, выходит на середину и выполняет какое-нибудь задание, например, улыбнуться, попрыгать на одной ноге и т.д. *Примечание:* с самого начала оговорить, что это шуточное упражнение и не стоит принимать его в серьез (обижаться).

Основная часть.



Вступительное слово ведущего о важности использования разных форм работы с наставляемым - они помогают достигать целей наставничества и развивать личность наставляемого.

Задание 1. В ходе беседы познакомиться с возможными формами работ с наставляемыми

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. *Примеры:* беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

Задание микрогруппам: после совместного обсуждения определить значение и эффекты данных форм работы. Публично представить мнение группы. Возможный вариант выполнения задания.

Значение	Эффект
-создают доверительную атмосферу и устанавливают контакт между наставником и наставляемым; -позволяют оперативно решать текущие вопросы и прояснять непонятные моменты; -дают возможность наставляемому получить экспертную оценку своих действий; -помогают анализировать ошибки и находить оптимальные решения; -вовлекают наставляемого в практическую деятельность под руководством наставника.	-после беседы о важности эмоционального интеллекта наставляемый начинает лучше понимать свои и чужие эмоции, что улучшает его коммуникацию с окружающими; -разбор проблемы с одноклассниками помогает найти способы конструктивного взаимодействия и снизить уровень конфликтов; -совместная работа над проектом даёт практический опыт и закрепляет теоретические знания.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. *Примеры:* проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.



Задание микрогруппам: после совместного обсуждения определить значение и эффекты данных форм работы. Публично представить мнение группы. Возможный вариант выполнения задания:

Значение	Эффект
-расширяет кругозор и помогает познакомиться с разными сферами деятельности; -способствует самопознанию: наставляемый лучше понимает свои интересы, склонности и возможности; -помогает осознанно выбирать направления развития и строить планы на будущее; -создаёт условия для формирования мотивации через наглядные примеры (экскурсии, встречи с профессионалами); -развивает навыки самоанализа и целеполагания.	-экскурсия на предприятие даёт представление о реальной профессиональной среде и может повлиять на выбор будущей профессии; -заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели» помогает структурировать мысли и сформулировать конкретные задачи; -совместный мониторинг дистанционных курсов позволяет подобрать подходящие образовательные ресурсы и начать самостоятельное обучение.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого.

Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

Задание микрогруппам: после совместного обсуждения определить значение и эффекты данных форм работы. Публично представить мнение группы. Возможный вариант выполнения задания:

Значение	Эффект
-укрепляет уверенность в себе и своих способностях; -даёт возможность продемонстрировать таланты и получить признание; -развивает креативность и инициативность; -формирует опыт публичных выступлений и презентации результатов своей работы; -мотивирует к дальнейшему развитию через участие в конкурсах и мероприятиях.	-обсуждение сильных сторон помогает наставляемому осознать свои преимущества и использовать их в деятельности; -организация выставки или концерта даёт возможность проявить творческий потенциал и получить обратную связь; -подготовка к олимпиаде или конкурсу развивает целеустремлённость, дисциплину и навыки работы с сложными задачами.

4. Помощь в самоорганизации. *Примеры:* помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития;



мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.

Задание микрогруппам: после совместного обсуждения определить значение и эффекты данных форм работы. Публично представить мнение группы. Возможный вариант выполнения задания:

Значение	Эффект
-учит планировать время и распределять ресурсы; -формирует навыки постановки целей и их достижения; -развивает самодисциплину и ответственность; -поддерживает мотивацию через регулярную обратную связь и напоминания; -помогает преодолевать вредные привычки и формировать полезные.	-составленный план достижения целей даёт чёткое понимание шагов и сроков, снижает уровень стресса; -программа саморазвития помогает систематизировать усилия и видеть прогресс; -мотивационные встречи и напоминания поддерживают фокус на задачах и не дают «опускаться рукам»; -совместные соревнования «Брось себе вызов» создают здоровую конкуренцию и стимулируют к новым достижениям.

Задание микрогруппам: после совместного обсуждения публично представить свой словарик из 5 мотивационных фраз (мотивационные фразы - это высказывания, которые помогают вдохновиться, поверить в себя, преодолеть трудности и двигаться к целям).

Примеры:

В - Всё, что человеческий разум способен понять и во что он способен поверить, достижимо. (Наполеон Хилл).

Вдохновение приходит только во время работы. (Габриэль Гарсиа Маркес).

Е - Если вам не нравится дорога, по которой вы идёте, начните прокладывать другую. (Долли Партон).

Н - Не ждите; тот самый момент не наступает никогда. (Наполеон Хилл).

Я - Я твердо верю в удачу. И я заметил: чем больше я работаю, тем больше она мне улыбается. (Томас Джефферсон).

5. Групповые формы работы. *Примеры:* организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и



педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т. д.

Задание микрогруппам: после совместного обсуждения определить значение и эффекты данных форм работы. Публично представить мнение группы. Возможный вариант выполнения задания:

Значение	Эффект
-развивает командные навыки: умение работать в группе, договариваться, распределять роли; -расширяет социальный круг и помогает заводить новые знакомства; -позволяет учиться на опыте других участников; -стимулирует обмен идеями и взаимное обогащение; -формирует лидерские качества и навыки организации коллективной деятельности.	-участие в конкурсе или соревновании учит действовать сообща и поддерживать друг друга; -образовательные тренинги и интенсивы дают интенсивный опыт и новые знания в сжатые сроки; -волонтерская деятельность развивает эмпатию, социальную ответственность и умение работать на общий результат; -ролевые и педагогические игры помогают отработать коммуникативные навыки в безопасной обстановке.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. *Примеры:* совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

Задание микрогруппам: после совместного обсуждения определить значение и эффекты данных форм работы. Публично представить мнение группы. Возможный вариант выполнения задания:

Значение	Эффект
-даёт практический опыт в выбранной профессии или сфере деятельности; -знакомит с профессиональными стандартами и требованиями; -развивает специализированные навыки и компетенции; -готовит к реальным условиям работы через моделирование ситуаций (проекты, лабораторные работы); -повышает конкурентоспособность	-совместная работа над проектом позволяет применить теоретические знания на практике и получить обратную связь от наставника; -посещение открытых лекций и семинаров расширяет профессиональный кругозор и знакомит с актуальными трендами; -анализ литературы под руководством наставника учит критически оценивать источники и выбирать информацию;



наставляемого на рынке труда.	-подготовка к конкурсам профессионального мастерства формирует стрессоустойчивость и навыки презентации своих достижений.
-------------------------------	---

Подведение итогов.

Каждый участник озвучивает главный для себя итог занятия. Ведущий резюмирует высказывания участников об использовании разнообразных форм работы с наставляемым: такой подход позволяет комплексно подходить к развитию наставляемого - от решения текущих проблем до долгосрочного профессионального становления. Гибкое сочетание методов помогает учитывать индивидуальные особенности, интересы и цели наставляемого, делая процесс наставничества максимально эффективным.

Прощание.

Ритуал прощания:

Участники встают в круг и берутся за руки. Все по очереди, начиная с ведущего, передают пожатие руки соседу справа до тех пор, пока рукопожатие не дойдёт до ведущего.



ЗАНЯТИЕ 5. Эффективная коммуникация.

(Составитель: Сураева С.Г., педагог-психолог ГБПОУ «ГК г.Сызрани»)

Задачи:

1. Согласоваться в понятии «эффективная коммуникация».
2. Актуализировать знания о вербальной и невербальной коммуникации.
3. Выявить коммуникационные затруднения и способствовать их преодолению.
4. Формировать навыки эффективной коммуникации с наставляемыми.

Оборудование: компьютер, экран для демонстрации презентации

Ход занятия

Приветствие участников.

Ритуал приветствия: (по К. Фопелю)

По звонку колокольчика участники подходят к одному из присутствующих и здороваются друг с другом, используя ритуал приветствия разных народов, предложенный ведущим. Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом, также предложенным ведущим.

Варианты приветствия:

- легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
- легкий поклон со сложенными ладонями в молитвенном жесте на уровне груди (Малайзия);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- объятие и троекратный поцелуй (прикосновение к щеке) поочередно в обе щеки (Россия).

Завершается ритуал всеобщим «Здравствуйте!».

Затем ведущий предлагает участникам присесть и поделиться своими эмоциями, появившимися во время приветствия. Ведущий, резюмируя высказывания участников, обращает их внимание на то, что каждая конкретная ситуация требует определенной формы приветствия.



Разминка:

Задание «Комплименты».

Студенты, сидя в кругу, все берутся за руки. Им предлагается, глядя в глаза соседу, сказать ему несколько добрых слов, за что-то похвалить. Принимающий комплимент кивает в ответ головой и говорит: «Спасибо, мне очень приятно!». Затем он произносит комплимент своему соседу.

Основная часть

Задание 1. Групповая дискуссия «Эффективная коммуникация».

Студенты делятся на группы по 5 - 6 человек. Каждой группе предлагается обсудить следующие вопросы и попытаться ответить на них:

1. Что такое общение?
2. Как человек учится общаться?
3. Что значит уметь общаться?
4. Какие профессии требуют от человека умений и навыков общения?
5. Каковы особенности профессионально-педагогического общения?
6. В чем трудности такого общения?
7. Что значит учиться общаться?

После того как все группы готовы, проводится коллективное обсуждение. Все ответы обобщаются, делаются выводы по итогам работы.

Вспомогательный материал для ведущего:

Эффективная коммуникация — это процесс двустороннего обмена информацией, приводящий к полному взаимопониманию между сторонами, при котором достигается изначально поставленная цель и сохраняются или улучшаются взаимоотношения. Она требует не только умения четко выражать свои мысли, но и активного слушания, эмпатии и внимания к невербальным сигналам собеседника, чтобы понять его эмоции и намерения, а не просто слова.

Задание 2. «Купе поезда».

Ведущий знакомит участников с видами коммуникации:

Вербальная коммуникация - это обмен информацией с помощью устной и письменной речи. Она включает в себя передачу мыслей, чувств и идей посредством слов. Инструменты – слова (речь) и письменные тексты.



Вербальное общение - это наиболее универсальный способ передачи мысли. На вербальный человеческий язык можно «перевести» сообщение, созданное с помощью любой другой знаковой системы. Например, сигнал красный свет переводится как «проезд закрыт», «остановитесь»; поднятый вверх палец, прикрытый ладонью другой руки, как «прошу дополнительную минуту перерыва» в спортивных состязаниях и т.п.

От того что вы говорите и в какой последовательности, зависят ваши отношения в колледже, в семье, в социуме.

Затем студенты делятся на группы по 4 человека. Им предлагается ситуация: «Вы все оказались в одном купе поезда. Никто незнаком друг с другом. Необходимо познакомиться и завязать разговор». Студенты заранее не продумывают диалог, а лишь оговаривают, в каком направлении они едут.

Каждая группа по очереди проигрывает свой этюд, после чего проводится совместное обсуждение.

Вначале сами участники анализируют свои действия: легко ли было устанавливать контакт, с кем из участников легче, с кем труднее, что этому способствовало, кто был наиболее активным, открытым, кто не шел на контакт и почему и т.д.

Затем анализ проводят наблюдатели, высказывая свое экспертное мнение - учитывались ли индивидуальные особенности собеседника и условия общения. Ведущий резюмирует высказывания участников.

Задание 3. «Как дела?»

Ведущий знакомит участников с видами коммуникации:

Невербальная коммуникация - это передача информации с помощью «языка тела», жестов, мимики. Инструменты – внешний вид, межличностное пространство, жесты, мимика.

Невербальное общение передает до 70% информации. Даже когда мы разговариваем вербально, мы одновременно передаем невербальные сигналы, которые дополняют или опровергают наши слова.



Каждый студент получает карточку, на которой написан ответ на вопрос: «Как дела?» Данный ответ, представленный вербально, необходимо продемонстрировать с помощью невербальных средств. Студенты сидят в кругу. Первый задает следующему по кругу вопрос: «Как дела?», тот должен показать ответ. Спрашивающий озвучивает ответ, как он его понял, отвечающий подтверждает или опровергает. И так далее по кругу.

Варианты ответов: 1. Как у всех. 2. Мерзко. 3. Спасибо, хорошо. 4. Неважно. 5. Очень хорошо. 6. Сносно. 7. Лучше всех. 8. Хорошо. 9. Не могу даже и ответить. 10. Бывает и хуже.

Проводится анализ выполнения упражнения. Студенты делятся затруднениями, описывают свои эмоции в процессе выполнения упражнения. Ведущий резюмирует высказывания участников.

Задание 4. «Чемодан» (по Н.Ю. Хрящевой).

Все участники сидят в кругу. Им предлагается, работая вместе, собрать каждому «чемодан». Содержимое чемодана будет особым. Туда необходимо «положить» те качества человека, которые у него есть и которые будут помогать или мешать в будущей наставнической деятельности. Тот, кому собирают чемодан, должен выйти. В его отсутствие все члены группы называют те качества, которые видят в этом человеке, они записываются в два столбика. В первый - положительные, во второй - те, которые, по мнению группы, могут мешать и над которыми необходимо работать.

Собирая чемодан, группа придерживается следующих правил:

1. Должно быть одинаковое количество помогающих и мешающих качеств.
2. Каждое качество записывается только с согласия всей группы. Если кто-то не согласен, его можно попытаться убедить, но если это не удастся, качество «в чемодан не кладётся».
3. «Положить в чемодан» можно только те качества, которые поддаются коррекции.

После того как работа закончена, студента приглашают в аудиторию и вручают ему список, с которым он должен ознакомиться. Затем (по желанию)



он может задать вопросы, что-то уточнить, выразить свое согласие или несогласие. Потом выходит следующий участник, и работа продолжается в том же порядке.

Проводится анализ выполнения упражнения. Студенты делятся затруднениями, анализируют свои действия в процессе выполнения упражнения, формируя рефлексивную позицию. Ведущий резюмирует высказывания участников.

Вспомогательный материал для ведущего.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Умение говорить о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком.

Открытость и искренность при общении.

Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже не приемлемым для наставника.

Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.

Эмоциональная устойчивость – способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса.

Подведение итогов.



Каждый участник озвучивает главный для себя итог занятия. Ведущий резюмирует высказывания участников.

Рефлексия. «Какой я собеседник?».

Каждый участник получает лист белой бумаги, на котором нарисованы 3 ступеньки. Участник должен выбирать ступень, соответствующую его уровню достижений, и рисует человечка, олицетворяющего себя.

Прощание.

Ритуал прощания: Участники встают в круг. Один из них становится в центр круга, другой подходит к нему, пожимает руку и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Оба остаются в кругу, держась за руки. Затем подходит третий участник пожимает свободную руку либо первого, либо второго участника и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Постепенно группа в центре круга увеличивается и все держат друг друга за руки. Как только вся группа соберётся в центре зала, все говорят: «Всем - до свидания!».

Самостоятельная домашняя работа. «Умею ли я общаться?».

Студентам предлагается самостоятельно изучить свои индивидуальные коммуникативные способности с помощью диагностических методик:

1. Оценка уровня общительности (тест В.Я. Ряховского).
2. Тест на оценку самоконтроля в общении (М. Снайдер).

После самостоятельной обработки результатов исследования, актуализации образа себя как партнёра по общению - написать сочинение на тему «Умею ли я общаться?». Сочинение должно содержать рефлексивный анализ способов и средств общения студентов с другими людьми.



ЗАНЯТИЕ 6. Саморегуляция

(Составитель: С.А. Мирутенко, преподаватель ГБПОУ «ГК г.Сызрани»)

Задачи:

1. Отработка навыков создания эмоционального состояния, используя «метод физических действий».
2. Развитие навыков саморегуляции, приемов снятия «физических» и «психических зажимов».

Оборудование: бланки, листы белой бумаги.

Ход занятия.

Приветствие участников.

Ритуал приветствия:

Задание «Приветствие» (по И.А. Зязюну).

Студенты должны поприветствовать друг друга или сразу всю аудиторию с помощью невербальных средств. Задание выполняется по очереди, желательно не повторяться.

Разминка:

Задание «Дотянись до звёзд» (по К. Фопелю).

Цель - укрепить уверенность в своей способности достичь цели.

Студентам предлагается закрыть глаза и, сделав глубокий вдох, представить ночное небо, усыпанное звёздами. Затем выбрать одну звезду, которая похожа на их цель, открыть глаза и постараться дотянуться до неё.

Основная часть.

Вступительное слово ведущего о саморегуляции.

Задание 1. «Эмоциональное состояние».

Студентам предлагается обсудить сообща проблему: *«Нужно ли наставнику настраиваться эмоционально на встречу с детьми?»*

Вначале беседа может строиться посредством задавания студентам вопросов:

1. Нужно ли эмоционально настраиваться на общение с детьми? Объясните, почему вы так думаете?



2. Всегда ли в радостном, приподнятом настроении наставник должен приходить к детям?
3. От чего зависит то эмоциональное состояние, в котором наставник должен идти на встречу с детьми?
4. Может ли состояние, настроение наставника не совпадать с тем настроением, которое необходимо для данной конкретной встречи?

В результате необходимо прийти к выводу о том, что каждая конкретная ситуация требует определенного эмоционального состояния, а следовательно, умений создавать, вызывать у себя необходимое настроение, нужные эмоции.

Задание 2. «Разные обстоятельства».

Студенты делятся на группы по 4 человека. Каждая группа получает карточку, на которой написана фраза, которую они должны произнести, войдя в класс к детям.

Кроме этого, студентам задаются различные эмоциональные состояния, т. е. одна и та же фраза будет произноситься с разным эмоциональным настроением.

Например:

1. «Здравствуйте! Нам сегодня предстоит решить очень важную проблему!» Следует произнести ее: радостно; уныло; зло; спокойно; уверенно.

2. «Здравствуйте! У нас с вами сегодня очень интересная тема!» Эту фразу надо произнести: таинственно; уныло; раздраженно; радостно.

3. «Здравствуйте! Завтра утром жду тебя в кабинете директора!» А эту фразу надо сказать: радостно; требовательно; безразлично; с вызовом и т.п.

Анализируя данное задание, необходимо:

во-первых, предположить возможную реакцию детей на высказывание наставника;

во-вторых, возможные последствия;



в-третьих, определить наиболее оптимальное для каждой конкретной ситуации эмоциональное состояние наставника; а также описать, как выглядел человек в том или ином эмоциональном состоянии (положение рук, головы, походка, поза, мимика).

В результате необходимо прийти к выводу о том, что эмоциональное состояние должно соответствовать содержанию речи и цели конкретного взаимодействия.

Далее сообщить, что эмоциональная сфера очень плохо поддается воле человека. Как же научиться вызывать нужное в данный момент состояние? Использовать метод Константина Сергеевича Станиславского (*актёр, режиссёр, педагог, основатель театральной школы*), который пришел к выводу о невозможности прямого воспроизведения эмоций: это обусловлено произвольностью эмоциональных реакций. Страсти возникают под влиянием определенной среды и не поддаются ни приказу, ни насилию. Но раз нужное чувство невозможно вызвать прямым путем, нужно искать косвенные.

И К.С.Станиславский предложил «метод физических действий», суть которого заключается в том, что «выполнение физических действий, свойственных определенному эмоциональному состоянию, способно вызвать в человеке сами эмоции, которыми обычно эти действия продиктованы».

Иными словами - от внешнего к внутреннему, от действия к состоянию.

Задание 3. «Метод физических действий» (по К.С. Станиславскому).

Студентам предлагается разделить на пары, они получают указание, какую позу необходимо принять (описывается расположение частей тела). Студентам необходимо принять заданную позу, а также найти возможное расположение по отношению друг к другу, чтобы данная ситуация отражала взаимодействие двух партнеров.

Находясь в смоделированной позе, необходимо почувствовать, найти то эмоциональное состояние, которое может соответствовать данному



положению тела, найти психологическое и коммуникативное оправдание заданной позе.

Например:

- а) сидя на стуле, спина ровная, ноги вместе, руки на коленях.
- б) руки на поясе, одна нога вперед, голова наклонена вбок;
- в) спина ссутулена, голова втянута в плечи, рука у рта.
- г) сидя нога на ногу, одной рукой подпереть подбородок;
- д) руки скрещены на груди, одна нога впереди, плечи расправлены, подбородок приподнят вверх.
- е) одна рука приложена ко лбу, вторая — отведена в сторону;
- ё) «оседлав» стул, руки свисают через спинку стула и т. п.

После каждого показа проводится анализ, прежде всего, соответствия внешнего и внутреннего состояния.

Затем студенты могут самостоятельно придумать ситуацию и проиграть этюд. Заданная поза может быть либо началом этюда, т.е., «замерев» и продемонстрировав ее всем, студенты «оживают» и проигрывают небольшое событие, которое может происходить между ними. Или, разыграв этюд, показав, что и между кем происходит, необходимо замереть в заданной позе.

После каждого показа проводится анализ, прежде всего, соответствия внешнего и внутреннего состояния.

Задание 4. «Как не показать волнение».

Студентам предлагается подумать, какие негативные эмоциональные состояния наиболее часто могут возникать у молодого, начинающего наставника. После обсуждения студентам предлагается поработать над таким эмоциональным состоянием, как волнение.

1. Посидите так, как сидит волнующийся человек (выполняют все вместе, одновременно).
2. Походите так, как ходит волнующийся человек (все вместе).



3. Посидите так, как сидит спокойный, уверенный (но не самоуверенный) человек (все вместе).

4. Походите так, как ходит спокойный, уверенный человек (все вместе).

Далее студенты должны перечислить как можно больше физических характеристик волнующегося и уверенного человека, обращая внимание на различия в положении головы, рук, ног, осанки, мимики и т.д.

Индивидуальное задание «Первое впечатление». Используя «метод физических действий», зная, как выглядит, говорит, смотрит уверенный в себе, спокойный человек, каждому необходимо по очереди войти в класс и представиться: «Здравствуйте! Меня зовут... Я очень рада с вами познакомиться».

Ситуация знакомства всегда является максимально ответственной и тревожной, так как формирует первое впечатление о человеке. По ходу выполнения задания ничего не оценивается и не комментируется. После того как все выполнят задание, проводится общее обсуждение: каждый должен рассказать о своих ощущениях (что он испытывал перед тем, как войти в аудиторию, удалось ли справиться с волнением и т.д.).

Анализ осуществляется только на уровне самооценки.

Задание 5. «Дыхание». Предлагаемые далее упражнения выполняются индивидуально.

Дыхательные упражнения с расслабляющим эффектом.

Упражнение 1. «Дыхание».

Инструкция: Исходное положение – сидя, корпус выпрямлен, руки на коленях. Подышите, не просто так, а на счет 1,2,3,4 – вдох, на 1,2,3 – задерживаем дыхание, а на 1,2,3,4 – выдох. Дышим не грудью, а животом!

Еще раз вздохните, задержите и выдохните.

Такое упражнение делается в течение 3-5 минут в день.

Упражнение 2. «Свеча»



Инструкция: Исходное положение – сидя, корпус выпрямлен, руки на коленях. Представьте, что перед Вами стоит большая свеча. Сделайте вдох и постарайтесь одним выдохом задуть свечу. Еще раз.

А теперь представьте перед собой 5 маленьких свечек. Сделайте глубокий вдох и задуйте эти свечи маленькими порциями выдоха. Еще раз.

Дыхательные упражнения с тонизирующим эффектом

Упражнение 3. «Замок»

Инструкция: Исходное положение – сидя, корпус выпрямлен, руки на коленях, в положении «замок». Сделайте вдох, одновременно руки поднимаются над головой ладонями вперед. Задержка дыхания (3 секунды), резкий выдох через рот, руки падают на колени.

Упражнение 4. «Ха–дыхание»

Инструкция: Исходное положение – стоя, ноги на ширине плеч, руки вдоль туловища. Сделайте глубокий вдох, поднять руки через стороны вверх над головой. Задержка дыхания (3 секунды). Выдох – корпус резко наклоняется вперед, руки сбрасываются вниз перед собой, происходит резкий выброс воздуха со звуком «ха!».

Подведение итогов.

Каждый участник озвучивает главный для себя итог занятия. Ведущий резюмирует высказывания участников и призывает их использовать в своей жизни полученные знания о способах снятия напряжения, нормализации настроения.

Рефлексия.

Студенты описывают изменения своего эмоционального состояния в ходе занятия.

Прощание.

Ритуал прощания:

Участники встают в круг и берутся за руки. Все по очереди, начиная с ведущего, передают пожатие руки соседу справа до тех пор, пока рукопожатие не дойдет до ведущего.



Самостоятельная домашняя работа.

Составить список из 7 своих способов преодоления психоэмоционального напряжения, плохого настроения. Дополнить его примерами из опыта близких людей.



Приложение 1

Анкета участника занятий по Программе «Школа наставников»

Уважаемый участник!

Внимательно прочитай вопросы и выбери один вариант ответа из предложенных. Обведи его кружком (или запиши свой собственный иной ответ).

ФИ _____

Группа _____ Дата _____

1. Вам понравилось участвовать в занятиях «Школы наставников»?

да нет не могу ответить

иной ответ _____

2. Что Вы узнали о наставнической деятельности?

3. Захотелось ли Вам стать наставником?

да нет не могу ответить

иной ответ _____

4. Как вы считаете, Вы «подходите» для этой роли?

да нет не могу ответить

иной ответ _____

5. Пригодится ли Вам полученный опыт в жизни?

да нет не могу ответить

иной ответ _____



Приложение 2

ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ НАСТАВНИКОМ?»

Идея деловой игры принадлежит специалистам Дома детского творчества «У Белого озера» г.Томска. В данном варианте игры её название, структура нами были изменены, содержательное наполнение дополнено заданиями на развитие гибких навыков специалиста.

Эта игра предназначена для работы с обучающимися в возрасте от 15 до 20 лет, которые уже проявили себя или только собираются себя проявить в роли наставника. В процессе игры участникам предстоит сформировать свое понимание о наставничестве, наставниках, качествах наставника, и зачем необходимо попробовать себя в роли наставника.

Целью деловой игры является ознакомление и углубление знаний студентов о наставничестве, их мотивации к включению в наставническую деятельность.

Новизна данной методической разработки заключается в её интерактивном характере, в ходе игры участники не получают готовые лекционные материалы по теме наставничества, а сами «добывают» их, в групповой и индивидуальной работе, актуализируя свои знания и находя новые пути развития себя в области наставничества.

Деловая игра «Что значит быть наставником?!» включает в себя три этапа: первый – организационный, где участники игры знакомятся с планом её проведения; второй – основной, представляет собой совокупность заданий, направленных на осмысление сущности наставнической деятельности, формирование её навыков и так называемых гибких навыков профессионала; третий - подведение итогов игры.

Продолжительность мероприятия: 90 минут.

Характеристика группы: количество участников - до 20 человек, состав смешанный, возраст - 15 - 20 лет. В каждой команде должно быть 4- 5 человек.



Оборудование: экран, компьютер, канцелярия, листы с вопросами на тему наставничества, рабочие листы с «Пирамидой наставника» на каждого участника, цветные стикеры для разделения на команды, флипчарт для размещения чек-листа и рабочих листов участников, столы и стулья, расположенные в аудитории так, чтобы группы могли перемещаться свободно (количество рабочих столов и стульев должно соответствовать количеству команд)

Игру проводят студенты старших курсов, но для её комфортного проведения необходимо 2-3 педагога, так как на некоторых этапах игры участникам может понадобиться помощь.

В процессе деловой игры в качестве раздаточного материала участникам предлагаются упражнения для развития гибких навыков профессионала: умение учить и передавать знания, лидерство и оказание влияния, ответственность и организованность, эмоциональный интеллект.

Сценарный план деловой игры «Что значит быть наставником?!»

Этап, продолжительность	Содержание этапа
1. Организационный этап, 10 минут	
1.1 Регистрация и разбивка на команды	Встреча участников игры, регистрация и выдача цветных стикеров для дальнейшего деления на команды.
1.2 Приветствие, погружение в тему и план игры.	Приветствие участников игры, обозначение темы деловой игры, знакомство с чек-листом продвижения по игре «Я – Наставник» (см. Приложение 1): в процессе игры и прохождения блоков ведущие вместе с участниками отмечают одну или несколько освоенных позиций из чек-листа. Участники игры знакомятся с планом её проведения. Все участники делятся на команды, в зависимости от цвета полученного стикера. Каждая команда получает свой маршрутный лист продвижения по игре.
2. Основной этап, 60 минут	
2.1. 1 этап. Точки образовательной активности с вопросами на тему наставничества. Время - 25 минут	В аудитории должны быть подготовлены точки образовательной активности, где участниками игры будут предложены для осмысления основные понятия наставнической деятельности: – Что такое наставничество?



	– Кто такой наставник? – Какие качества должны быть присущи наставнику? – Что дают пробы себя в роли наставника? Каждая команда начинает работу со своей отдельной «точки» и размышляет над одним из вопросов. Далее команда переходит по кругу на следующую «точку», формулирует свой ответ на новый вопрос, записывает его в бланке, и как-то относятся к ответу предыдущей/щих команд. Работа на каждой «точке» занимает по времени 2-3 минуты. После возвращения на свою первоначальную «точку» команда готовит небольшое выступление, подытоживая мнения относительно вопроса своей «станции» всех команд-участников игры. Этап завершается после выступления 5 команд.
2.2 Второй этап. Индивидуальная работа, самоанализ своих качеств и ресурсов как наставника. Время - 15 минут	Задание выполняется участниками игры индивидуально, оформляется в виде пирамиды (см. Приложение 2). Студенты отвечают на вопросы относительно своих знаний, навыков, качеств и опыта наставнической деятельности. – Я знаю – Я умею – У меня есть качества – Мои достижения, как наставника После заполнения пирамиды участники делятся тем, что они вписали в каждый из ее уровней в формате беседы.
2.3 Третий этап. Осмысление основополагающих качеств наставника и их универсальности в перспективе профессиональной самореализации. Время - 10 минут	Для работы в третьем такте на экран выводятся 5 критериев «идеального наставника»: 1. Профессионализм и наличие опыта. 2. Умение учить и передавать знания. 3. Лидерство и оказание влияния. 4. Ответственность и организованность. 5. Эмоциональный интеллект. Участникам предлагается в формате беседы их проверить на истинность и отнестись к ним, сравнивая со своими качествами и навыками, которые они вписали в «пирамиды». Важно отметить для участников, что эти критерии условны и в современной практике нет жестких требований к определению подобных критериев и требований к наставникам. Далее участникам игры предлагается проверить эти качества на универсальность, актуальность и применимость во взрослой жизни, их помощь в профессиональной самореализации. Участники игры называют по очереди 5 современных, востребованных профессий и отвечают на вопрос: необходимы эти качества для успешной реализации в этой профессии? В итоге ведущие совместно с участниками игры делают вывод о важности развития универсальных качеств наставника и их применении в профессиональном становлении.
2.4 Четвертый этап.	Участникам игры предлагается вспомнить и



Анализ качеств и историй известных «кинонаставников» Время - 10 минут	проанализировать наставников из популярных мультфильмов и кинофильмов. Совместно с участниками обсуждаются сильные и слабые стороны каждого персонажа. Вывод: иметь недостатки - нормально, но важно продолжать работать над развитием своих качеств, видеть точки роста для своего становления. В итоговой части события студентам предлагается выбрать упражнения для проработки своих профессиональных дефицитов, значимых и для наставничества (коммуникативность, кооперативность, креативность, критичность)
3. Подведение итогов, 20 минут	
Время - 20 минут	По предложенному на игру чек-листу (см. приложение №1) проверяется выполнение каждого этапа деловой игры. Далее молодым наставникам предлагается сформулировать свое отношение и понимание наставнической деятельности. Участники в группах сами определяют тему своего сообщения. В течение 10 минут готовят в группах содержание своего выступления, которое должно длиться около 1.5 - 2 минут. Каждая команда озвучивает своё мнение.



РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ К ДЕЛОВОЙ ИГРЕ

1. Чек-лист продвижения по игре «Что значит быть наставником?!» (ДИ «Что значит быть наставником?!»)

Показатель	Отметка
Я знаю основные определения понятия наставничество.	
Я знаю, какой я наставник.	
Я знаю, каким должен быть наставник.	
Я знаю, для чего мне наставничество и как оно поможет мне в будущем.	
У наставника могут быть сильные и слабые стороны. А у меня есть инструменты для работы над этим.	
Я знаю, как стать лучше.	

2. Пирамида наставника (ДИ «Что значит быть наставником?!»)

The diagram consists of a blue triangle on the left and four horizontal rounded rectangular boxes on the right, each corresponding to a level of the pyramid. The boxes are light blue with blue borders and contain the following text from top to bottom:

- Мои достижения:
- Мои качества:
- Я умею:
- Я знаю:

3. Вопросы для осмысления (ДИ «Что значит быть наставником?!»)

Что такое наставничество?

Кто такой наставник?

Какие качества должны быть присущи наставнику?



Что дают пробы себя в роли наставника?

4. Анализ качеств и историй известных «кинонаставников»

Док Хадсон, мультфильм «Тачки»



В начале знакомства, когда Молния Маккуин вынужден ремонтировать дорогу в Радиатор-Спрингс, Док, будучи судьёй города, пока не видит в Молнии ученика - скорее, нарушителя порядка. Вскоре, Док вызывает Маккуина на гонку по грунтовой трассе. Молния проигрывает и получает от Дока первый урок: не всё решается скоростью, важны опыт и знание трассы. Позже, под давлением обстоятельств и благодаря поддержке Салли, начинает делиться опытом. Док обучает Маккуина технике прохождения грунтовых поворотов, пониманию трассы как целого, а не просто набора прямых и поворотов, важности стратегии и расчёта, а не только мощности двигателя. В финале Док становится главой команды Маккуина, открыто принимая роль наставника и возвращаясь в мир гонок - но уже не как участник, а как мудрый руководитель.

Докажите, что Доку как наставнику, присущи качества: опыт и экспертиза, жёсткость и требовательность, способность к эмпатии, умение учить через действие, авторитет без пафоса.

Гранд-мастер Ордена джедаев Йода, мультфильм «Звёздные войны»



Люк Скайуокер прибывает на Дагобу в поисках учителя, чтобы научиться владеть Силой и стать джедаем. Гранд-мастер Ордена джедаев Йода поначалу маскируется под эксцентричного и даже беспомощного старичка - это первый урок: не суди по внешности. Йода предупреждает Люка о соблазнах страха, гнева и агрессии. Он подчёркивает: эти эмоции ведут к Тёмной стороне. Йода прямо говорит о слабостях Люка, но не унижает его. Он верит в потенциал ученика, даже когда тот ошибается. В ходе обучения Люка, он использует парадоксы и загадки, провокации, демонстрацию возможностей. Йода не принуждает Люка остаться на Дагобе. Он понимает, что настоящий джедай должен делать выбор сам, даже рискуя. Когда Йода уходит в одиночество с Силой, оставляя Люка одного, - то передаёт ему все знания, чтобы тот завершил миссию.

Докажите, что Йоде как наставнику, присущи качества: мудрость и опыт, необычная методика, жёсткость без жестокости, уважение к свободе воли, способность к самопожертвованию, уникальный стиль речи.



Альбус Дамблдор, серия фильмов и книг о Гарри Поттере



Дамблдор – директор Школы Чародейства и Волшебства Хогвартс. Он выстраивает отношения с Гарри не как строгий учитель, а как мудрый проводник - с теплотой и поддержкой, но держит дистанцию. Защищает его, когда Гарри обвиняют в использовании магии вне Хогвартса. Задаёт моральные ориентиры, учит не бояться произносить имя Волан-де-Морта, бороться со страхами.

Укрепляет веру Гарри в себя: напоминает, что сила – в любви и дружбе. Даёт Гарри свободу выбора, даже когда тот ошибается. Создаёт условия для роста: позволяет участвовать в Турнире трёх волшебников, хотя понимает риски.

Демонстрирует лидерство: возрождает Орден Феникса, открыто заявляет о возвращении Волан-де-Морта. Дамблдор берёт Гарри в напарники: они вместе ищут крестражи. Его смерть учит Гарри, что жертва - часть борьбы за добро.

Докажите, что Дамблдору как наставнику, присущи качества: мудрость и опыт, способность к самопожертвованию, доверие к ученику, умение учить через опыт, моральная стойкость, эмпатия.