****

оргпроект

Школа «Дар»

Семинар-тренинг «Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей»

**C:\Users\Дрокина Я.Я\Desktop\i.jpg**

**C:\Users\Дрокина Я.Я\Desktop\1.jpg**

**Цель:** сформировать общие представления о системе наставничества, дать участникам инструменты для реализации системы наставничества.

**Задачи:**

- осознать важность и уникальность системы наставничества;

- ознакомить будущих наставников с методикой обучения стажеров;

- приобрести навыки наставничества.

**Место и время проведения:** МБУ «Ермаковский ИМЦ», 11 ноября 2020 в 14:00.

**Участники:** кураторы по работе с одаренными детьми школ Ермаковского района

**Ответственные:** Браун С.И.

**Ход семинара:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Время** | **Содержание деятельности** |
| 5-10 мин | Приветствие, установка на работу |
| 20 мин | Сложившаяся система работы. Общие понятия о наставничестве, приказ управления образования администрации Ермаковского района от 02.11.2020г. №231-ос |
| 10 мин | Задание «Наставник». Работа в группах, обсуждение. |
| 10 мин | Задание «Качества и задачи наставника». Работа в группах, обсуждение. |
| 5-10 мин | Коммуникативное упражнение «Испорченный телефон» |
| 5-10 мин | **Коммуникативное упражнение «Передать одним словом»** |
| 5-10 мин | **Коммуникативное упражнение на логику** |
| 10 мин | Упражнение требования к наставнику. |
| 20 мин | Обсуждение порядка действия с базой Красталант. |
| 10 мин | Итоговая рефлексия. |

Ход семинара:

Опыт старших и целеустремленность, энергичность новых сотрудников – вот тот тандем, который способен привести к успеху.

Система наставничества доказывает свою эффективность на протяжении десятков лет применения во многих компаниях. Быть наставником для своих менее опытных коллег – такую роль играют сотрудники, зарекомендовавшие себя в качестве первоклассных специалистов. Они передают свой опыт, знания, навыки новичкам, вместе с тем прививая им устоявшиеся в компании корпоративные ценности и традиции. Таким образом адаптация и обучение новичков в компании происходит быстрее и эффективнее, без затрат на внешних специалистов.

***Один совет наставника, может сэкономить годы ошибок!****(Слайд)*

Тренинг посвящен **двум аспектам:**

системе наставничества в организации (стратегия) и конкретным шагам по реализации этой системы (тактика).

Наставничество существовало всегда. В каждой школе есть ученики и педагоги, которые готовы поддержать другого, подсказать ему, подставить плечо. Именно они становятся фактическими наставниками, даже если их никто не назначал. Однако часто спонтанного наставничества, инициированного самостоятельно недостаточно. Необходимо создавать именно **СИСТЕМУ**, работающую по определенным правилам.

Нам предстоит дать ответ на ряд вопросов (Слайд):

1. **Где и когда?** (Организации, «созревшие» для эффективного функционирования системы наставничества. основные сложности и подводные камни на пути реализации наставничества).

1. **Для кого и зачем?** (Категории сотрудников, на кого направлено наставничество. Классическое понимание и современные подходы к  наставничеству. Объективная необходимость или дань традициям).
2. **Кто?** (Роли наставника, качества и компетенции наставника).

Для начала, давайте определимся с категорией «НАСТАВНИК» и особенностями ее определяющими.

Обратите внимание на задание № 1, представленное на слайде:

Подберите определения слову «Наставник», таким образом, чтобы они отражали суть, и выражались всего одним словом или словосочетанием (2 мин.):

|  |  |
| --- | --- |
| НАСТАВНИК - |  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Наставник – классный руководитель

Наставник – старший ученик

Наставник – педагог

Наставник – выпускник школы

Наставник – будущий (возможный) работодатель

Теперь мы можем сформулировать определение:

**Наставник** – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

**Наставничество** – разновидность индивидуальной работы с обучающимися, направленная на раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала одаренных и высокомотивированных обучающихся, поддержка, формирование и реализация из индивидуальной образовательной траектории.

Что делают «НАСТАВНИКИ»?

Ведущий, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант, учитывающий мнение собравшихся:

- Передают свой опыт и знания, прививая своим подопечным отношение к предмету, делу;

- Проявляют искренний интерес к личности наставляемого, способствуют раскрытию его потенциала;

- Ставят задачи наставляемым «по силам» и контролируют их выполнение поэтапно;

- Дают развивающую обратную связь, помогая осваивать новые навыки;

- Отмечают успехи наставляемого, поддерживают и хвалят его

Согласны? Не совсем! Конечно же, нужно и пожурить… в меру!

И в этом, несомненно, значимом и полезном деле, важна роль «НАСТАВНИКА».

Многим кажется, что наставником может стать каждый. Однако на самом деле это не так. Им может стать лишь человек, отвечающий определенным критериям.

Обратите внимание на задание № 2, представленное в на слайде:

Каким, на ваш взгляд, критериям должен соответствовать «Наставник» (3 мин.):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | **Критерий** | **Задачи** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |
| 5 |  |  |

Ведущий, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их и предлагает свой вариант (слайд):

|  |  |
| --- | --- |
| № | **Критерий** |
| 1 | **Наличие знаний и опыта работы.** Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных. |
| 2 | **Умение передавать знания.**Учить и научить – это, как говорят в Одессе, две большие разницы*.*Вы, наверное, тоже встречались с такими наставниками (учителями), которые хорошо образованы, имеют огромный практический опыт, но передавать все это богатство своим ученикам совсем не умеют. Быть подшефным у таких наставников - сущий ад! Ведь им кажется, что все предельно просто и понятно. Они искренне недоумевают, почему у учеников ничего не получается. Поэтому наставниками в идеале должны становиться только люди, умеющие легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам. |
| 3 | **Влиятельность.**Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации. |
| 4 | **Личное желание.**Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься.  Если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится |
| 5 | Ответственность и организованность. Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: ***«Любое великое дело - вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, не умения или хитрости, а организации»***. |

Ведущий комментирует предоставленную информацию.

Как известно, молодежь тянется к людям широко и самостоятельно мыслящим, сильным духом. Педагогике хорошо известна воспитательная сила примера. По образному выражению основоположника научной педагогики К.Д.Ушинского, пример − это «плодотворный луч солнца для молодой души, которого ничем заменить невозможно». Трудно не согласиться и с мнением, что математическая теорема забудется, а память об ученом, ее открывшем, его жизненном и творческом пути сохранится. Коллективный образ идеального «НАСТАВНИКА» дают сами ученики. Образ его наделяется такими важными личностными чертами, как общительность, интеллигентность, терпимость, аккуратность, бескорыстность, исполнительность, работоспособность, жертвенность, целеустремленность, настойчивость, самокритичность, демократичность, ответственность, образованность, коммуникабельность, оптимизм, чувство юмора, честность, порядочность, доверие и др.

**Ведущий 2:**Наставничество как метод обучения персонала осуществляется по модели *«Расскажи - покажи- сделай»*.

**Эта модель содержит в себе 3 основных шага:**

Шаг 1 - «Расскажи». (Наставник поэтапно объясняет обучаемому задание, основные его моменты и особенности. С помощью вопросов выясняет, насколько наставляемый понимает, что ему требуется делать).

Коммуникативное упражнение «Испорченный телефон»

**Цель**: показать участникам важность активного слушания, важность задавания уточняющих вопросов.

**Время**: 5 минут

**Количество участников**: 8-12 участников

**Описание**. Тренер просит выйти добровольцев, которые будут принимать участие в упражнении, после объясняет правила: все, кроме одного выходят за двери, одному (тот, кто остался) тренер зачитывает текст.

Задача слушавшего: передать то, что он запомнил следующему участнику. Участники заходят по очереди - слушают и передают полученную информацию следующему участнику.

**Примеры текстов:**

Вариант А

Исполнительный директор ОАО «Косметикс трейдинг групп» Ираида Генриховна Оюшминальд просила сообщить всем акционерам общества, что собрание акционеров, посвященное переизбранию членов правления, в связи с тяжёлым финансовым положением общества переносится со вторника, 19 сентября в 17–00 на четверг, 22 сентября в 16–00. Место проведения собрания изменилось с актового зала Оперного театра на Зал заседаний ДК «Шинник».

Вариант В

Руководство зоопарка северной Каролины недавно предупредило посетителей, чтобы они не давали обезьянам зажженные сигареты. Чем было вызвано такое неожиданное требование? Неужели обезьяны курят? Неужели они приобрели эту вредную привычку?

Конечно, нет. Объяснение гораздо проще и смешнее. Эти маленькие попрошайки используют сигареты (и не без успеха) для того, чтобы избавиться от блох. Они подносят зажженный конец сигареты к своей шерсти и держат до тех пор, пока блохи от жары не начнут выпрыгивать.

Теперь, когда у вас уже не осталось сомнений в том, что обезьяны достаточно разумны, вас не удивляет тот факт, что и они сами нашли эффективный способ борьбы со своими мучителями.

Единственная беда состояла в том, что некоторые, самые неразумные представители обезьяньего племени, причинили себе серьезные ожоги, неаккуратно обращались с сигаретами. И, как следствие этого, руководство зоопарка положило конец этой практике, для того, чтобы спасти некоторых обезьян от самосожжения.

Вариант С

Иван Петрович ждал Вас и не дождался. Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в главном здании решает вопрос насчет оборудования, кстати, возможно, японского.

Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то совещание нужно начинать без него.

А самое главное, объявите, что всем руководителям среднего звена необходимо пройти тестирование в 20-ой комнате в главном здании, в любое удобное время, но до 20-го февраля.

Шаг 2 - «Покажи». (Наставник показывает, что и как нужно делать. Подробно поясняет весь алгоритм выполнения поручения).

**Коммуникативное упражнение «Передать одним словом»**

**Цель**: упражнение помогает подчеркнуть важность интонаций в процессе коммуникации.

**Необходимые материалы**: карточки размером с визитную карточку с напечатанными на них названиями эмоций.

**Размер группы**: 10 - 12 человек.

**Время**: 5-10 минут.

**Описание**. Тренер раздает группе карточки, на которых написаны названия эмоций, и просит не показывать их другим участникам.

Далее тренер просит каждого по очереди произнести только одно слово: «Ага», «Алло» или «Здравствуйте!» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке участника.

Вся группа отгадывает, какую эмоцию пытался изобразить участник.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?
2. В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?
3. Было ли так, что, позвонив в организацию, вы по интонации первых слов понимали, что вам здесь не рады?
4. Насколько безупречно ваше собственное телефонное общение?

**Список эмоций:**

- радость

- удивление

- сожаление

- разочарование

- подозрительность

- грусть

- веселье

- холодное равнодушие

- спокойствие

- заинтересованность

- уверенность

- желание помочь

- усталость

- волнение

- энтузиазм

Шаг 3 - «Сделай». (Подопечный выполняет задание. Наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно поясняя их причины, просит переделать некачественные этапы).

Задачи на логику:

1) Лист бумаги прямоугольной формы перегнули пополам шесть раз. В средней части этого сложенного листа просверлили насквозь два отверстия. Сколько отверстий можно будет насчитать на листе после его разворачивания в исходное положение?

Ответ: Каждое перегибание листа будет удваивать количество отверстий. Следовательно, перегнув лист шесть раз и просверлив в нем два отверстия, получим в результате 128 отверстий на развернутом листе.

2) Позавчера Пете было 17 лет. В следующем году ему будет 20 лет. Как такое может быть?

Ответ: Если нынешний день 1 января, а День Рождения у Пети 31 декабря. Позавчера (30 декабря) ему было еще 17 лет, вчера (31 декабря) исполнилось 18 лет, в нынешнем году исполнится 19 лет, а в следующем году - 20 лет.

**Ведущий 1**Давайте сформируем требования к «НАСТАВНИКУ»

Обратите внимание на задание № 3, представленное на слайде:

Какие, на ваш взгляд, требования к «Наставнику» необходимы (3 мин.):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Возраст |  |
| 2 | Пол |  |
| 3 | Образование |  |
| 4 | Категория |  |
| 5 | Стаж работы |  |
| 6 | Статус |  |
| 7 | Иное, что считаете нужным добавить |  |
|  |
|  |
|  |

Ведущий, внимательно выслушав выступления докладчиков, комментирует их, просит пояснить. Можно попросить аудиторию назвать имена.

Большинство из нас на определенных этапах жизни окружали значимые для нас люди: учителя, тренеры, руководители. Эти люди повлияли на наш выбор ценностей, жизненные принципы, поступки. Они были для нас примерами, защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же Наставника гораздо важнее, потому что объединяет все эти функции.

**Рекомендации по внедрению модели наставничества в ОО:**

Реализовывать программу наставничества в образовательных организациях необходимо, соблюдая основные этапы:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.