

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



Я - НАСТАВНИК

Методические разработки занятий с элементами тренинга
для студентов-наставников



г. Сызрань, 2025

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Губернский колледж г. Сызрани»
2025

УДК 37.013

Составители:

Адамова Л.В., старший методист ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Антропова Д.А., преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Ларин И.В., преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Дизайн:

Евграфова Дарья, студентка ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Я – наставник: методические разработки занятий с элементами тренинга для студентов-наставников / Сост. Адамова Л.В., Антропова Д.А., Ларин И.В. – Сызрань: ГБПОУ «ГК г. Сызрани», 2025. – 65 с. – Текст: электронный.

Сборник «Я – наставник» - один из результатов реализации проекта инновационной площадки ГБПОУ «ГК г. Сызрани»: «Модель наставничества «студент-воспитанник» как механизм взаимодействия колледжа и детского дома по профессиональному самоопределению и социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

В сборник включены материалы, разработанные педагогическим коллективом ГБПОУ «ГК г. Сызрани»: программа «Школа наставников», методические разработки занятий с элементами тренинга для студентов-наставников, пояснения к ним. Содержание направлено на формирование у студентов наставнических умений и гибких (надпрофессиональных) навыков.

Материалы сборника могут быть интересны педагогическим работникам образовательных учреждений, организующим наставническую деятельность с применением форм «студент-студент», «студент-ученик», «студент-воспитанник».

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
<i>Мирутенко С.А.</i> Формирование готовности студентов колледжа к осуществлению наставничества по модели «студент-воспитанник детского дома».....	5
<i>Мирутенко С.А.</i> Программа «Школа наставника»	14
<i>Мирутенко С.А.</i> Моё отношение к наставнической деятельности.....	27
<i>Антропова Д.А., Лобова Е.А.</i> Давайте знакомиться!	33
<i>Антропова Д.А., Ефимина Е.А.</i> Как создать команду мечты?	37
<i>Антропова Д.А.</i> Эффективное общение в наставнической паре	46
<i>Антропова Д.А.</i> Учусь быть наставником!.....	52
<i>Антропова Д.А., Лобова Е.А.</i> Как выстроить эффективную коммуникацию	58

ВВЕДЕНИЕ

Сборник методических разработок занятий с элементами тренинга предназначен для обучения студентов-наставников основам наставничества и развития ключевых компетенций, необходимых для эффективной работы с наставляемыми (воспитанниками - детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей). Материалы направлены на формирование навыков коммуникации, мотивации, сопровождения и решения типовых проблем, возникающих в процессе наставничества.

Наставничество играет важную роль в адаптации и профессиональном становлении наставляемых. Однако без специальной подготовки наставники могут испытывать трудности в выстраивании доверительных отношений, постановке целей и организации продуктивного взаимодействия. Предлагаемые тренинги призваны устранить этот пробел, обеспечив студентов-наставников необходимыми инструментами и знаниями.

Основные направления, реализуемые в рамках тренингов:

1. Обучение основам наставничества: понимание роли, функций и этики наставника.
2. Развитие коммуникативных навыков: активное слушание, конструктивная обратная связь, управление конфликтами.
3. Формирование мотивационных техник: помощь наставляемым в постановке целей и поддержании вовлечённости.
4. Практическая отработка навыков: применение знаний в смоделированных и реальных ситуациях наставничества.

После прохождения тренингов студенты-наставники смогут:

1. Осознанно применять техники эффективной коммуникации.
2. Грамотно выстраивать траекторию развития для наставляемых.
3. Управлять динамикой взаимоотношений, предотвращая конфликты.
4. Повысить уровень вовлечённости и результативности подопечных.

Сборник предназначен для организаторов наставнических программ в образовательных учреждениях и направлен на системную подготовку наставников. Реализация предложенных тренингов позволит создать благоприятную среду для адаптации и личностного роста студентов.

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «СТУДЕНТ – ВОСПИТАННИК ДЕТСКОГО ДОМА»

*Мирутенко С.А.,
преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»*

Губернский колледж г. Сызрани – одно из старейших учебных заведений Самарской области. Ежегодно более 10% от контрольных цифр набора в нашем колледже составляют первокурсники из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, среди которых есть и выпускники городского детского дома «Искра». Наблюдения показывают, что именно эта категория обучающихся в первый год обучения, чаще всего, меняет направление своего обучения, то есть фактически является «группой риска» по степени осознанности выбора профессии. В 2022 году совместно с детским домом «Искра» был разработан проект по оказанию поддержки профессиональному самоопределению его воспитанникам, сконцентрировав свое внимание на решении двух актуальных задач:

- 1) поиск и реализация новых форм профориентационной деятельности;
- 2) распространение наставничества как универсальной модели передачи знаний, умений, формирования компетенций.

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 из детского дома, 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 воспитанников детского дома, 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 трёхдневного интенсивного курса с ежедневной продолжительностью от четырёх до пяти часов. Оно было направлено на знакомство студентов с основными целями наставничества, направлениями работы, способами её осуществления, формирование психологической готовности к ней. Основной формой занятий было выбрано занятие с элементами тренинга.

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; перерыв; упражнения, игры на сплочение студенческого отряда; заключение; ритуал прощания.

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

Ведущими занятий были преподаватели ГБПОУ «ГК г. Сызрани», имеющие опыт участия в социально-психологическом тренинге.

Первый день интенсивного курса был посвящён определению особенностей представления студентов о наставнической деятельности, мотивационноценностного отношения к ней, доминирующих мотивов, актуализации в сознании студентов образа наставника и наставляемого, анализу собственных ресурсов и возможностей, развитию навыков самопрезентации.

Так, например, в целях выявления уровня мотивационно-ценностного отношения студентов к наставнической деятельности, определения доминирующей направленности в структуре ценностных отношений студентов-наставников им предлагалось выполнить упражнение «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 её 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: придётся ему что-то открывать или, наоборот, «запирать». После того как участник расскажет о своих целях, он передаёт связку следующему.

В ходе выполнения упражнения «Мотивы наставнической деятельности» студенты-наставники оценивали по пятибалльной системе виды и степень выраженности мотивов выбора наставнической деятельности. После завершения оценочной деятельности была обсуждена проблема «Почему люди становятся наставниками?», получившая впоследствии развитие в область личного отношения к ней «Почему я решил стать наставником?».

Упражнения «Мои сильные и слабые стороны», «Мои достижения» развивают у студентов способность не только у себя замечать эти личностные особенности, но и у своих наставляемых.

С целью показа участникам, что, используя навыки самопрезентации и абстрагируясь от своих собственных моделей поведения, можно быть очень успешным в самопрезентации, им было предложено упражнение «Сказочная самопрезентация»: каждый участник, получивший карточку с названием персонажа, должен провести самопрезентацию от имени этого персонажа, выбрав при этом должность, на которую персонаж претендует. Остальные участники из хода самопрезентации должны были угадать, что же это за персонаж.

Задание «Жизненный и профессиональный кодекс наставника» (по С.Ю. Смагиной), предполагало формулирование студентами несколько значимых лично для них и для мира в целом жизненных и наставнических правил, которые начинались бы на те буквы алфавита, которые им достались.

По завершении работы проводилось совместное прочтение правил в соответствии с порядком букв русского алфавита. Так получился 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 и т.д.

В целях развития сплочённости студенческого отряда «Содружество» использовались упражнения, рекомендованные немецким психологом, психотерапевтом К. Фопелем.

В заключение первого дня студенты-наставники выполняли упражнение «Чем я могу быть полезен?» и потом озвучивали его результаты. Второй день интенсивного курса был посвящён эффективным коммуникациям: освоению невербальных и вербальных средств общения, отработке навыков создания эмоционального состояния, развитию навыков саморегуляции, выбора наиболее эффективных действий в различных ситуациях взаимодействия с наставляемым.

День начинался с коллективного обсуждения проблемы «Нужно ли наставнику настраиваться эмоционально на встречу с наставляемым?» посредством задавания студентам следующих вопросов:

1. Нужно ли эмоционально настраиваться на общение с наставляемым? Объясните, почему вы так думаете?
2. Всегда ли в радостном, приподнятом настроении наставник должен приходить к наставляемому?
3. От чего зависит то эмоциональное состояние, в котором наставник должен идти на встречу с наставляемым?
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.

В ходе выполнения упражнения «Разные обстоятельства» студенты получали карточку, на которой была написана фраза, которую они должны произнести наставляемым. Кроме этого, им были заданы различные эмоциональные состояния, с учётом которых и должна быть произнесена фраза. Например: «Здравствуйте! У нас с вами сегодня очень интересная тема!» Эту фразу надо произнести: таинственно; уныло; раздраженно; радостно и т.п. Анализируя данное задание, необходимо было предположить возможную реакцию наставляемых на высказывание наставника, возможные последствия; 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). Данное задание наглядно демонстрировало студентам необходимость соответствия эмоционального состояния содержанию речи и цели конкретного воздействия.

В ходе выполнения упражнения «Первое впечатление», студенты, зная, как выглядит, говорит, смотрит уверенный в себе, спокойный человек, должны были по очереди войти в кабинет и представиться: «Здравствуйте! Меня зовут... Я очень рад (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 оценивалось и не комментировалось. После завершения выполнения задания, проводилось общее обсуждение: каждый рассказывал о своих ощущениях (что он испытывал перед тем, как войти в аудиторию, удалось ли справиться с волнением и т.д.). Анализ осуществлялся только на уровне самооценки.

Упражнение «Корзинка опыта» предполагало отбор и накопление наиболее эффективных действий в различных ситуациях взаимодействия с наставляемым. Каждый студент предлагал свой способ действия в

конкретной ситуации, а в ходе группового обсуждения оно или принималось, или отвергалось группой.

Рассматривались такие ситуации как:

Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить?

Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?

Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать?

Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?

Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?

Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет?

Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?

Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?

Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Эти и другие возможные ситуации взаимодействия с наставляемым представлены в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся.

После перерыва день продолжался серией заданий на сплочение студенческого отряда. В заключительной беседе студенты пришли к пониманию, что для эффективного взаимодействия с наставляемыми важно быть сосредоточенными на основной задаче данной встречи, уметь устанавливать контакт и общаться с ними, уметь контролировать

собственное психофизическое состояние и снимать излишнее мышечное напряжение, уметь создать нужное эмоциональное состояние, соответствующее содержанию встречи.

Третий день интенсивного курса был посвящён разбору этапов реализации программы наставничества. В формате ролевой игры были проведены встречи, посвященные: знакомству; планированию будущей работы; решению конкретной задачи; решению внезапно возникшей проблемы; решению ситуации организационного нарушения. Студентам-наставникам было предложено разделиться на пары и проиграть некоторые ролевые ситуации, а затем поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Примерные ситуации:

Ситуация 1. Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе. При обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2. Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что его не отпускают в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли её решать?

Ситуация 3. Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что её бесит классная руководительница, которая «полная дура, любит только тех, кто подлизывается». Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю? Эти и другие возможные ситуации представлены в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся.

В течение третьего дня интенсива обсуждаются также и различные формы 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.)

После перерыва, традиционно, день продолжался серией заданий на сплочение студенческого отряда. В заключительной беседе были подведены итоги всего интенсивного курса обучения студентов-наставников. Всем участникам были вручены эмблемы студенческого профориентационного отряда «Содружество».

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 СТУДЕНТОВ-НАСТАВНИКОВ «ШКОЛА НАСТАВНИКОВ»

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

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями к оформлению, установленными в ГБПОУ «ГК г. Сызрани». Содержание составлено с учетом Методических рекомендаций 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.

Программа предназначена для студентов колледжа, проявляющих интерес к наставнической деятельности.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

На протяжении многих лет в Губернском колледже г. Сызрани наставничество является неотъемлемым элементом оказания помощи в профессиональном становлении молодых специалистов, подготовке студентов к осуществлению профориентационной деятельности со школьниками, в том числе с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию, - воспитанниками ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)».

Для подготовки студентов к участию в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства, к демонстрационному экзамену, осуществлению профориентационной деятельности со школьниками ГБПОУ «ГК г. Сызрани» остановил свой выбор на модели наставничества «студент – воспитанник/обучающийся» как вариации формы «ученик - ученик»,

предложенной в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся. [1].

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

Кроме того, 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. [4].

При отборе наставников мы ориентировались на следующие критерии: наставником мог стать активный, ответственный студент, с высоким уровнем склонности к выбранной специальности, желающий сотрудничать со студентами, школьниками, воспитанниками детского дома, 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, 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 молодых наставников «Школа наставников».

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»),

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 15.08.2022 №320-од «О признании в 2022 году организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений, расположенных на территории Самарской области, региональными инновационными площадками в сфере образования»,

- Дорожная карта региональной инновационной площадки «модель наставничества «студент-воспитанник» как механизм взаимодействия колледжа и детского дома по профессиональному самоопределению и социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей на период 2022-2025 г.г.», утвержденной директором ГБПОУ «ГК г. Сызрани и согласованной директором ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»

от 15.09.2022;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 №2403-Р;

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

Область применения программы

Программа обучения студентов-наставников «Школа наставников» предназначена для реализации проекта ГБПОУ «ГК г. Сызрани» в рамках действующей региональной инновационной площадки «Модель наставничества «студент-воспитанник» как механизм взаимодействия колледжа и детского дома по профессиональному самоопределению и социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Она может быть использована другими образовательными учреждениями, осуществляющими наставническую деятельность с применением форм «студент-студент», «студент-ученик».

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 рефлексии 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 происходит в процессе деятельности - в форме наставнических сессий. Занятия направлены 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 одного до полутора часов. Повторяется по мере появления новых желающих стать наставниками. Общее количество часов – 20, из них аудиторных – 14 часов, самостоятельной работы – 6 часов.

Обучение в процессе деятельности осуществляется в форме наставнических сессий продолжительностью 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. Слостёнина, И.А. Зязюна, С.Ю. Смагиной, К. Фопеля.

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 приемами 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, мульти-медиапроектор.

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.

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

**Методические разработки занятий с элементами тренинга
для студентов-наставников**



МОЁ ОТНОШЕНИЕ К НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

Цель: выявление представлений студентов о наставнической деятельности.

Задачи:

1. Актуализировать в сознании студентов образ наставника.
2. Определить виды и степень выраженности мотивов наставнической деятельности
3. Создать условия для анализа студентами собственных ресурсов и возможностей.

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

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:

«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 их профессиональному росту, успешности наставнической деятельности. 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 ее 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. «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.

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).



ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ!

Составитель: Д.А. Антропова, Е.А. Лобова, преподаватели ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Цель: создание условий для знакомства студентов-наставников

Задачи:

1. Создать благоприятный климат в отряде студентов-наставников;
2. Познакомить студентов друг с другом и выявить личностные способности;
3. Сформировать микро-группы для работы с наставляемыми.

Оборудование: рабочий лист, листы цветной и белой бумаги, фломастеры, ручки.

Ход занятия:

Добрый день! Уважаемые участники нашего тренинга!

Нашу встречу хочу начать с цитаты *«Каждый шаг, поступок, каждое знакомство могут повернуть жизнь в новом направлении»*.

Хочу верить в то, что наше знакомство повернет вашу студенческую жизнь в новом направлении.

Ритуал приветствия:

Упражнение «Кто первый?»

- Я прошу выйти сейчас на площадку четырех добровольцев. По моему хлопку надеюсь увидеть рядом со мной четверку смелых!

Встретив аплодисментами добровольцев, задаем им и группе вопросы, ради обсуждения которых мы и провели этот короткий триггер.

ОБСУЖДЕНИЕ

Что заставило вас выйти на площадку? Вы ведь не знаете, в чем вам предстоит участвовать.

Что вы почувствовали, когда услышали мой призыв? Попробуйте восстановить процесс принятия решения! Чувства? Мысли? Ощущения

физические, в теле?

Я прошу тех, кто не вышел на площадку, подумать и ответить на те же вопросы: почему вы не вышли?

Можно заметить интересную тенденцию в ваших ответах, а сегодня нам предстоит познакомиться с друг другом, узнать о себе и других обрести надежное товарищеское плечо.

Основная часть:

Предлагаю начать наше с вами знакомство.

Упражнение «Запоминающийся выход»

Предлагаю встать в круг. Называя свое имя делать движение ассоциацию, все остальные участники повторяют имя и движения «Его зовут Паша и он делает так...». Движения не должны повторяться.

Упражнение «Я себя знаю»

Уважаемые участники предлагаю разделить на небольшие группы с помощью жетонов и ответить поочередно на ряд вопросов:

1. Чем его участие в тренинге может помочь команде и оказаться приятным и полезным для товарищей; а в чем он может оказаться неудобным, почему может стать причиной возникновения проблем в ходе групповой работы?

2. Каждый из участников рассказывает о том, какого человека из своего прошлого он хотел бы сейчас встретить и почему. Как этот человек повлиял на его представление о себе, о семье, о жизни вообще?

3. Каждый участник тренинга рассказывает о человеке, который служит для него жизненным примером, является идеалом.

4. Назвать свое имя и жизненное кредо, девиз.

Как много нам удалось узнать друг о друге! Так как в ближайшее время нам предстоит работать в маленьких и больших командах.

А какие ваши ожидания от участия в этом отряде?

Как много разных интересных мнений! Рада что много позитивных

ожиданий!

Чтобы работа строилась эффективнее предлагаю заключить соглашения по предстоящей работе в отряде студентов-наставников. Это простое правило, чтобы каждому было комфортнее общаться

Какие соглашения существуют:

00:00 - быть пунктуальным, не опаздывать

Цензура - запрет на мат

Правило Кота Леопольда - быть вежливым и добрым со всеми

Правило правой руки - если поднята правая рука, то все должны замолчать

Правило вибро - телефон на беззвучный режим

Правило весов - в отряде все равны

Если согласны с правилами – поаплодируйте!

Упражнение «Монетка»

Главная задача игры передать монетку с помощью пальцев, руки, головы так, чтобы она не упала. Как только монетка падает игра начинается снова.

Упражнение «33»

Задача участников – досчитать до 33. Ведущий начинает счет, называя первое число, его сосед – следующее число, и далее по кругу. При этом важно соблюдать два правила: числа, в записи которых есть три (например, 13 или 30) и числа, которые делятся на три (3, 6, 9 и т.д.) вслух не произносятся. Вместо этого участник, которому достается такое число, должен хлопнуть. Если кто-то ошибается, счет начинается заново, начиная с того человека, который ошибся. Обычно группе не удаётся досчитать до 33 с первого раза.

Упражнение «Вавилонская башня»

Участники делятся на 2 команды. Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания: кратко прописаны на

отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей. Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развивается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д. Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос. Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Время выполнения ограничено (5-7 минут).

Ритуал прощания:

Послушайте притчу:

Один человек всю жизнь был счастливым. Он все время улыбался, смеялся, никто и никогда не видел его грустным. Бывало, кто-то из людей задавал ему по этому поводу различные вопросы:

— Почему вы никогда не грустите? Как вам удается всегда быть радостным? В чем секрет вашего счастья?

На что человек обычно отвечал:

— Когда-то я был таким же печальным, как ты. И вдруг меня осенило: это же МОЙ выбор, МОЯ жизнь! И ведь я делаю этот выбор — каждый день, каждый час, каждую минуту. И с тех пор каждый раз, просыпаясь, я спрашиваю себя:

— Ну, что я выберу сегодня: печаль или радость? И всегда получается так, что я выбираю радость

Как вы думаете, о чем она? Как вы думаете в чем секрет счастья?



КАК СОЗДАТЬ КОМАНДУ МЕЧТЫ?

Составитель: Д.А. Антропова, Е.А. Ефиминая, преподаватели ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Цель: Создание условий для формирования четкого представления по созданию работоспособной команды

Оборудование: рабочий лист, листы цветной и белой бумаги, фломастеры, ручки.

Ход тренинга:

Вступительная часть:

Всем добрый день! Рада приветствовать вас в нашем зале! Сегодня мы будем работать над мечтой каждого из вас. Думаю, вы собрались тут именно потому, что хотите создать или работать в команде мечты!

Если готово перейти к знакомству с вами кричим на 3, 4 – мечта!

Отлично, вижу, что задор у вас есть – поэтому давайте начнем!

Для того, чтобы наша работа была продуктивной, мы должны познакомиться друг с другом. Для этого прошу вас взять скотч и написать свое имя. Затем подумайте и назовите три ваших сильных качества.

Начнем с меня, зовут Дарья Андреевна – я ответственная, коммуникативная, добрая

Отлично, как хорошо, что теперь мы можем знать потенциал наших будущих команд

Во время нашей встречи я бы хотела предложить придерживаться следующих правил:

1. Быть включенным: то, что здесь случается важно
2. Нет глупых вопросов
3. Уважай себя и других
4. Каждое мнение должно быть выслушано

5. Создавайте пространство так, чтобы вам было удобно
6. Фиксируйте основные смыслы, инсайты
7. Правило 72 часов

Если готовы принять правило на 3,4 скажите слово мечта!

О чем же сегодня мы будем говорить?

1. Что такое команда и командная работа
2. Механизмы создания команды
3. Уклад команды
4. Роли в команде
5. Эффективная работа в команде

Большинство из нас сейчас находится, работает или создает что-то в команде. Многие не мыслят жизни без командной работы, сейчас я вам предлагаю разделить на команды. В начале нашего тренинга я вам раздавала листочки с разными символами, объединитесь в команды по символам: звезды, огонек, волшебная палочка, корона.

На стенах вы видите название тем в рамках «Команда – это ...», «Роли в команде»; «Создание команды», «Трудности при работе в команде», которых каждая команда поработает по 4 минуты, а затем команда переходит к следующему заголовку. Ваша задача написать по 2-3 основных тезиса по данной тематике, так чтобы они не повторялись, а если повторяются, то поставить плюс. После заверения отведенного времени ваша задача будет предоставить результат команды.

Благодарю за проделанную работу, сейчас мы проанализируем работу команд. Теперь каждого из вас я попрошу подойти со своей распределительной фишкой и приклеить его к тому заголовку, который наиболее актуально его раскрыть.

Основной блок

2.1. Мотивация к модулю

На слайде вы видите несколько картинок, выберете ту, которая

наиболее ярко описывает работу вашей команды. Поделитесь своим мнением, почему вы выбрали именно эту картинку.

2.2. Мини-лекция

Чтобы быть в одном векторе, обратимся к методической литературе:

Команда – это небольшая группа людей, занятых выполнением определенной задачи.

У каждой команды есть главные черты, подумайте и запишите на стикер, какие черты определяют команду

Определим главные черты команды. Это:

Совместная работа.

Руководящий орган.

У каждого участника свое *позиционирование*.

Коммуникация.

Автономия.

Синергия.

Для того, чтобы команда работала эффективно, в ней должен быть руководящий орган, который будет распределять обязанности, как вы думаете какие роли могут быть внутри группы?

Доктор Рэймонд Мередит Белбин на протяжении многих лет занимался исследованием командной работы, и он обнаружил, что люди в командах стремятся выполнять различные «командные роли». Белбин обозначил командные роли как «склонность вести себя, принимать участие и взаимодействовать с другими определенным образом» и выделил девять таких ролей, лежащих в основе успеха каждой команды.

Белбин выделил девять командных ролей, выполняемых людьми, и распределил их по трём группам: нацеленные на действие, социальные и интеллектуальные. Каждая из этих ролей соотносится с характерным для неё поведением и сильными сторонами личности.

Он также выявил те слабые стороны, которые сопутствуют каждой командной роли, назвав такие характеристики «допустимыми» недостатками. О каждом поведенческом недостатке необходимо знать и постоянно улучшать их в сторону преимуществ.

Вот эти девять командных ролей:

Роли, нацеленные на действие

Мотиватор

Мотиваторы постоянно бросают вызов своей команде, чтобы улучшить ее в различных аспектах. Это энергичные экстраверты, получающие удовольствие от того, что стимулируют действовать других людей, постоянно задающие вопросы и находящие наилучшие подходы для решения проблем. Мотиваторы это те люди, которые сделают всё возможное и невозможное, чтобы задействовать все необходимые ресурсы для достижения цели. Они никогда не позволят своей команде остановиться на достигнутом результате.

Мотиваторы воспринимают препятствия как вызов, поэтому они смело устремляются навстречу трудностям, в то время как другие члены команды на его месте опустили бы руки.

Мотиваторы очень любят спорить, что в свою очередь может задеть некоторых людей. И эта черта, несомненно, является их главным недостатком.

Исполнитель

Исполнители — это эдакие «рабочие пчелки». Люди, которые делают работу и обеспечивают выполнение задач. Они преобразуют идею команды в рабочий план и практические действия. Обычно, работники компании консервативны, дисциплинированы, хорошо организованы, а работу они выполняют систематично и эффективно. Поручая задачи таким людям, вы можете быть уверены, что она будет выполнена должным образом.

С другой стороны, исполнители не склонны к переменам, тем самым

проявляя свою негибкость.

Педант

Педанты выполняют свои проекты с особой тщательностью. Они скрупулёзно проверяют, нет ли ошибок или пропусков в проделанной работе, и уделяют внимание каждой мелкой детали. Педанты строго соблюдают установленные сроки и в случае задержек будут поторапливать команду, чтобы работа была выполнена вовремя. Их характеризуют как упорядоченных перфекционистов, стремящихся добросовестно выполнить вверенное им поручение.

Однако педанты порой могут необоснованно проявлять беспокойство, из-за чего им бывает трудно поручать задачи.

Социальные роли

Координатор

Те люди, которые выполняют традиционную роль лидера команды, в этом модели называются координаторами. Они направляют свою команду к обозначенной цели. Координаторы обладают умением слушать других людей, и способны рассмотреть истинную ценность всего, что привносит каждый член команды. Они спокойны и уравновешены, и очень эффективно распределяют задания в команде.

Порой координаторы могут возложить на члена команды слишком много ответственности, что является их основным недостатком, а также они имеют склонность к манипулированию людьми.

Душа команды

Люди, исполняющие эту командную роль, неустанно поддерживают своих коллег и постоянно проверяют, эффективно ли работают вместе члены его команды. Такие люди являются посредниками между членами команды, они гибки, дипломатичны и перспективны. Будучи популярными людьми, они вполне являются способными работниками, которые ставят сплоченность команды во главу угла и помогают людям вокруг них

уживаться друг с другом.

Допустимым недостатком таких людей может стать их склонность к нерешительности, нежелание принимать решения и брать на себя обязательства.

Исследователь ресурсов

Исследователи ресурсов крайне нестандартны и любопытны. Они исследуют всевозможные альтернативные решения, развивают связи и согласовывают распределение ресурсов от имени команды. Люди такого склада являются увлеченными и энергичными членами команды, которые выявляют заинтересованные стороны из вне и работают с ними, помогая команде справиться с поставленной задачей. Являясь по своей сути экстрровертами, исследователи ресурсов легко идут на контакт, поэтому другие члены команды к ним благожелательно настроены и готовы воспринимать их идеи.

Но с другой стороны, они могут быстро потерять свой энтузиазм, а также часто бывают чрезмерно оптимистичны.

Интеллектуальные роли

Генератор идей

Генераторы идей – это творческие изобретатели, которых постоянно озаряют новые идеи и подходы. Им нравится, когда их хвалят, но критика способна особенно сильно задеть их. Генераторы идей зачастую интроверты и предпочитают работать в одиночестве. Порой они могут быть непрактичны из-за новизны своих идей.

Такие люди слабо взаимодействуют с другими членами команды и склонны пренебрегать заданными параметрами и ограничениями.

Аналитик-стратег

Такие люди наиболее хороши в анализе и оценке идей, которые высказывают другие члены команды. Аналитики-стратеги проницательны и объективны, они тщательно взвешивают все «за» и «против» каждого

варианта, прежде чем прийти к какому-либо решению. Люди такого типа обладают критическим мышлением и подходят к решению задач очень стратегически.

Аналитики-стратеги воспринимаются членами своей команды как неэмоциональные и отстраненные люди. Они зачастую не склонны мотивировать своих коллег, предпочитая просто действовать, а не побуждать к действию других.

Специалист

Людей, обладающих специализированными знаниями, необходимыми для достижения командной цели, называют специалистами. Они гордятся своими способностями и работают для того, чтобы поддерживать свой профессиональный статус. Их работа в команде состоит в том, чтобы быть экспертом в необходимой области, и они полностью берут на себя обязательства, связанные с их специализацией.

Порой узкая специализация таких людей ограничивает их вклад в командную работу и ведет к чрезмерной озабоченности формальностями, что отвлекает внимание команды от более существенной работы (<https://trainingtechnology.ru/komandnye-rol-i-po-belbinu/> взять, краткое резюме для презенташки)

Сейчас я предлагаю пройти тестирование для понимания, какую роль вы можете занять в команде! Для это вам нужно перейти по qr-коду на экране https://test-belbina.github.io/test_belbina/block/1

В ходе формирования команды происходят различные трудности, которые мы отразили в начале нашей встречи.

Примеры:

1. Взаимное недоверие
2. Уход от конфликтов
3. Необязательность
4. Нетребовательность к другим

5. Безразличие к общему результату

Предлагаю обсудить каким образом можно решать данные затруднения.

Отлично, спасибо за ваше мнения.

Для того, чтобы закрепить эффект нашего блока предлагаю каждой команде решить по одному кейсу.

Каким образом будет работать: на работу в группе дается 5 минут + 1 минута на предоставление результатов работы.

Кейс 1:

Вы лидер вашей команды. Перед вами стоит ответственная задача, которую нужно выполнить в краткие сроки. При этом прошлый проект вы закончили делать вчера. Как замотивировать команду работать?

Кейс 2:

Вы студент 2 курса колледжа ваша задача собрать команду, которая сможет написать проект на грантовый конкурс. Каким образом вы будете набирать участников? И как распределять роли внутри команды?

Кейс 3:

Вы работаете в команде уже определенный срок и понимаете, что многие товарищи не понимают регламента работы, цели и миссии команды? Как поступить в данном случае?

Кейс 4:

Вы часть большой команды студенческого самоуправления, в которой то и дело возникают конфликтные ситуации, которые останавливают работу всей команды. Что нужно сделать для того, чтобы восстановить баланс в команде?

Мы подходим к последнему этапу нашей работы и вам предлагаю создать чек-лист «Как создать команду мечты?» Вы будете работать в тех командах, которые сформированы и ваша задача подумать и написать ценности, принципы работы и распределение обязанностей внутри команды.

На данное здание есть 20 минут + по 3 минуты на презентацию результатов.

Для того, чтобы сложилась команда мечты нужно помнить о следующих правилах:

1. Формировать ценности при создании команды
2. Подумывать и согласовывать правила и принципы работы
3. Грамотно распределять обязанности внутри команды
4. Умело решать затруднения возникающие в команде
5. Быть в контакте с командой

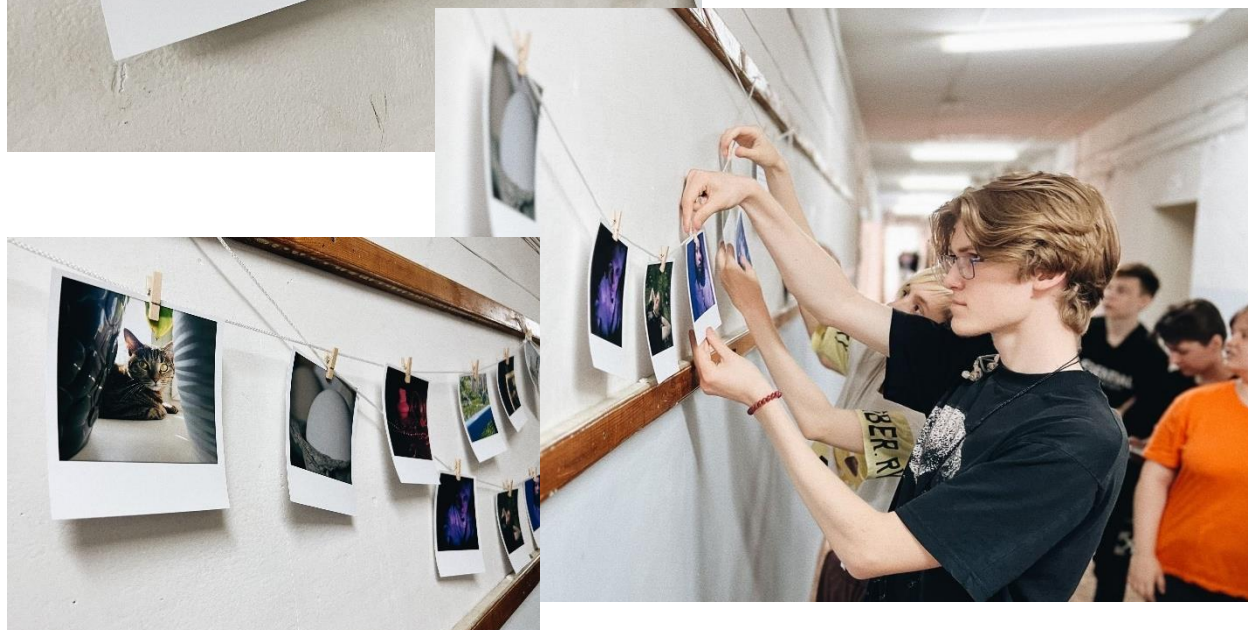
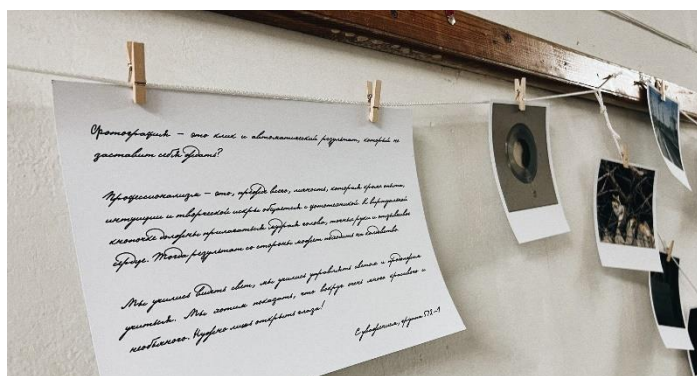
Предлагаю подвести итоги, продолжите фразы:

Сегодня я узнал ...

Буду применять ...

В моей команде ...

Лодка не идет вперед, если каждый гребет в свою сторону. Помните об этом, работая в командах. Благодарим за встречу!



ЭФФЕКТИВНОЕ ОБЩЕНИЕ В НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЕ

Составитель: Д.А. Антропова, преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Задачи:

1. Выявить ключевые навыки студента-наставника.
2. Актуализировать в сознании студентов образ наставника.
3. Определить виды и степень выраженности сформированности студента-наставника.
4. Создать условия для анализа студентами собственных ресурсов и возможностей.

Оборудование: рабочий лист, листы цветной и белой бумаги, фломастеры, ручки.

Ход занятия.

Приветствие участников.

Ритуал приветствия:

Упражнение «Необычное приветствие»

Участникам предлагается поздороваться друг с другом необычным способом. С помощью, плеч, тыльной стороной ладони, ступнями ног.

Разминка:

Упражнение «Язык фотографий»

На столе лежат карточки связанные с темой наставничества. Каждый участник выбирает одну фотографию и коротко комментирует свой выбор. При этом он высказывает возникшие у него в связи с фотографией ассоциации, мысли, чувства и устанавливает их связь с темой. Предложенные фотографии служат толчком к размышлению над темой встречи.

Основная часть

Две главные фигуры в тандеме – наставник и подопечный. Их общение становится важным условием эффективности процесса профориентационной

работы.

Основой отношений наставника с подопечным является соблюдение нравственных норм, доверие и внимание, проявление доброты и сердечности к нему.

На нашем занятии предлагаю рассмотреть в каких ролях может выступать студент-наставник. Именно вы можете повлиять на выбор будущей профессии ваших наставляемых.

Рассмотрим несколько ролей, в которых может выступать студент-наставник:

- Проводник
- Консультант
- Контролер
- Защитник интересов
- Модель для подражания

Упражнение 1: Проаннотируйте взаимодействие со своим наставляемым и ответьте на вопрос, в какой роли выступали? В каких ситуациях вам помогает быть в разных из этих ролей?

Проводя анализ взаимодействия в наставнической паре важно помнить о том, что эффективная коммуникация строиться на умениях, которые должны быть сформированы у наставника.

Упражнение 2: Возьмите рабочий лист и оцените уровень сформированности тех качеств, которые там указаны (Приложение А).

Сегодня нашу встречу предлагаю посвятить, усовершенствованию ваших навыков как наставников.

Вопросы для обсуждения:

- Какие умения у вас сформированы достаточно?
- Над какими умениями нужно работать?
- Какие действия вы будете предпринимать?

Упражнение 3: Упражнение «Грамотный вопрос»

Участники условно делятся на 2 группы, дается несколько минут на подготовку. После чего команды задают вопросы друг другу, главная задача правильно сформулировать вопрос, а другим правильно на него ответить.

О погоде – уточняющие вопросы не менее 4

О любви к родине – открытые вопросы не менее 4

О здоровье - закрытые вопросы не менее 4.

О учебе - альтернативные вопросы не менее 4

Вопросы для обсуждения:

- Какие трудности возникали во время формулирования вопросов?
- Какие вопросы было задавать труднее?
- Почему важно задавать грамотные вопросы наставляемому?

Упражнение 4: «Выбор траектории»

Инструкция:

- У многих людей есть привычка, размышляя над решением какой-либо сложной задачи, двигаться по замкнутой траектории. Кто-то движется по кругу... (показывает), кто-то предпочитает ходить, совершая более резкие повороты, т.е. описывая квадрат или прямоугольник... (показывает), Кто-то как будто шагает вдоль сторон треугольника... (показывает). И наконец, встречаются люди, которые, размышляя, движутся по траектории, которую мы называем зигзагом... (показывает). У вас есть несколько минут для того, чтобы подвигаться по комнате, опробуя все эти траектории. Можно уменьшать или увеличивать размеры описываемых фигур по вашему желанию. Участники начинают двигаться по комнате под музыку (разумеется, это упражнение применимо только в том случае, если позволяют размеры помещения). Ведущий мягко пресекает разговоры: нужно, чтобы каждый сумел настроиться на свои внутренние ощущения. Пяти-семи минут обычно достаточно для того, чтобы каждый определился в своем выборе. Ведущий предлагает участникам группы разделиться: «круги», «квадраты», «треугольники» и «зигзаги» занимают разные углы помещения.

- А теперь посмотрите, кто еще оказался в одной группе с вами? Кто так же, как и вы, предпочитает именно эту фигуру? Видимо, что-то объединяет вас, видимо, есть в вас нечто схожее, раз ваши вкусы в отношении этой геометрической фигуры совпадают. Обсудите в группах, в чем сходство между вами - людьми, выбравшими круг, квадрат, треугольник или «восьмерку». Почему именно эта фигура оказалась для вас наиболее привлекательной?

После пятиминутного обсуждения каждая группа представляет свое обоснование сделанного выбора. Участники объясняют, чем выбранная фигура предпочтительнее остальных и как можно охарактеризовать людей, выбирающих эту фигуру. Вы, слушав каждую группу, ведущий может предложить сравнить точки зрения группы.

Упражнение 5: «Решение кейсовых ситуаций»

Участникам предлагается разделиться на две группы и решить ситуации, возникающие при взаимодействии в наставнической паре. А затем обсудить решение предложенных ситуаций.

Ситуация 1:

Вы студент-наставник, ваша задача помочь наставляемому принять участие в конкурсе, где нужно создать презентацию профессиональной направленности. Но проблема заключается в том, что ваш наставляемый не знает кем он хочет стать в будущем. Какой план действий вы выберете?

Ситуация 2:

Вы студент-наставник, при взаимодействии с наставляемым у вас возникла конфликтная ситуация. Главной причиной конфликтной ситуации является – слабая мотивация наставляемого. Вы хотите рассказать о том, как классно выбрать профессию своего будущего, но наставляемый агрессивно реагирует на ваши предложения. Как поступить в данной ситуации?

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

Рефлексия. «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.

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!»



РАБОЧИЙ ЛИСТ ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КАЧЕСТВ НАСТАВНИКА



*Дорогой студент-наставник!
Оцените уровень сформированности ваших качеств от 0 до 5,
закрасив звезды ниже*

 <p style="font-size: small; text-align: center;">Совместно профессионалы вместе</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;">наставник</div> <p style="font-size: x-small;">выстраивая отношения с подопечными, выступает в нескольких ролях:</p> <div style="margin-top: 20px;">  <p style="font-size: x-small; text-align: center;">ПРОВОДНИК</p> </div> <div style="margin-top: 20px;">  <p style="font-size: x-small; text-align: center;">УЧИТЕЛЬ</p> </div> <div style="margin-top: 20px;">  <p style="font-size: x-small; text-align: center;">КОНСУЛЬТАНТ</p> </div> <div style="margin-top: 20px;">  <p style="font-size: x-small; text-align: center;">МОДЕЛЬ ДЛЯ ПОДРАЖАНИЯ</p> </div> <div style="margin-top: 20px;">  <p style="font-size: x-small; text-align: center;">ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ</p> </div> <div style="margin-top: 20px;">  <p style="font-size: x-small; text-align: center;">КОНТРОЛЁР</p> </div>	<div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>ОПЫТ И ОСОЗНАННОСТЬ – не имеет дефицита передаваемых навыков, есть личный опыт преодоления этого дефицита, опыт отрефлексирован и готов к передаче ученику</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>СИСТЕМНОСТЬ – мыслит системами, причинно-следственными связями, видит верхнеуровневые смыслы и взаимосвязи, разрабатывает улучшения</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>ЖЕЛАНИЕ ПОМОГАТЬ – имеет устойчивую мотивацию помогать другим развиваться, не склонен к зависти, конкуренции и скрытности</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>ГИБКОСТЬ – обрабатывает новые вводные, не склонен к упрямству и категоричности. Делает выбор в пользу объективно лучшего варианта</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>ОБУЧАЕМОСТЬ – склонен постоянно постигать что-то новое, повышать свою квалификацию и производительность, заинтересован, любопытен</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>КОММУНИКАБЕЛЬНОСТЬ – стремится находить общий язык со всеми, мыслит консенсусно, ценит ясное выражение мыслей и слушание других</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>ЛИДЕРСТВО – склонен увлекать, вести за собой, мотивировать и вдохновлять. Внимателен к настроениям и отношению других людей</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="border-bottom: 1px dashed gray; padding-bottom: 10px;"> <p>ТЕРПЕНИЕ – спокоен, когда что-то идет не по плану, не расстраивается, если не получает немедленных результатов, толерантен к различиям</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div> <div style="padding-bottom: 10px;"> <p>ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ – мыслит в категориях результатов, а не процессов, формулирует цели и достигает их</p> <p style="text-align: right;">☆☆☆☆☆</p> </div>
--	---

Дизайн: Евграфова Дарья, студентка

УЧУСЬ БЫТЬ НАСТАВНИКОМ!

Составитель: Д.А. Антропова, преподаватель ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Цель: формирование наставнических навыков и понимание роли наставника.

Задачи:

1. Создать условия для понимания роли наставника в жизни наставляемого;
2. Общениа опыт-наставников для обогащения своего;
3. Способствовать формированию навыков выстраивания эффективной коммуникации

Оборудование: рабочий лист, листы цветной и белой бумаги, фломастеры, ручки.

Ход тренинга:

Вводная часть:

-Добрый день, уважаемые студенты-наставники, рада Вас приветствовать на тренинге по получению навыков эффективной коммуникации в наставнической паре.

-Находясь в сотрудничестве с наставляемыми важным критерием общение – остается подбор способов общение. Цель нашей встречи поиск путей эффективного взаимодействия с наставляемым.

- Эффективная коммуникация – это нечто большее, чем просто обмен информацией. Речь идет о понимании эмоций и намерений, стоящих за словами. Помимо способности четко передать сообщение, нужно уметь слушать так, чтобы уяснить полный смысл того, что говорится, и заставить другого человека почувствовать, что его слушают и понимают.

Многие из нас сейчас не знакомы друг с другом предлагаю провести такт знакомства.

-Упражнение. «Представление».

В начале работы группы каждый участник оформляет карточку-визитку, где указывает свое имя. При этом он вправе взять себе любое имя:

свое настоящее, игровое, имя своего друга, литературного героя и т. п. Визитки крепятся на груди так, чтобы все могли прочитать тренинговое имя. Затем, по кругу, каждый участник рассказывает о себе (в том числе и ведущий), называя цвет с которым он ассоциирует себя.

- Казалось бы мы просто представились и рассказали друг о друге, а уже начали выстраивать эффективную коммуникацию.

Основная часть:

-Эффективное общение — это информационное взаимодействие двух и более человек. В психологии такое определение подразумевает, что на передачу сообщений возникает обратная связь, и участники общения не только передают друг другу конкретные данные, но и понимают стоящие за ними намерения друг друга.

-Давайте разбираться из чего состоит коммуникация:

- отправитель;
- сообщение;
- канал — способ передачи сообщения: вербальный, невербальный, с использованием средств связи и пр.;
- барьеры коммуникации — помехи, которые возникают при передаче сообщения и мешают правильному восприятию информации;
- получатель;
- обратная связь — результат коммуникации.

- Об отправителе и получателе, т.е. наставнике и наставляемом мы говорили на прошлых встречах, а вот о проблемах в общении с наставляемым поговорим сегодня.

- На ваших столах лежат, цветные стикеры, прошу на них записать проблемы в общении, которые возникали у вас с наставляемыми и прикрепите их на флипчарт.

- Действительно, вы отразили наиболее часто возникающие проблемы в коммуникации с наставляемыми.

Предлагаю отработать несколько из них.

Упражнение «Передать один словом»

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

Далее ведущий 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:

Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?

В реальной жизни, насколько часто в разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?

Упражнение «Дар убеждения»

Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дается коробочка, в одной из которых лежит цветная бумажка. После того, как оба участника выяснили, у кого из них в коробке лежит лист бумаги – каждый начинает доказывать «публике» то, что она именно у него. Задача публики решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда «публика» ошибалась – какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь. Какие сигналы, наоборот, давали участникам понять, где правда.

Вопросы для обсуждения:

Кому из участников больше хотелось верить и почему?

Как часто в реальной жизни приходится применять метод убеждения?

Метафорическая игра «Наставничество»

Предлагаю, Вам поиграть в метафорическую игру «Наставничество» цель, которой решить ситуации наставников и наставляемых в известных фильмах и мультфильмах (Приложение А).

Обратите внимание, как много есть примеров в жизни откуда мы можем почерпнуть опыт и перенять лучшие практики.

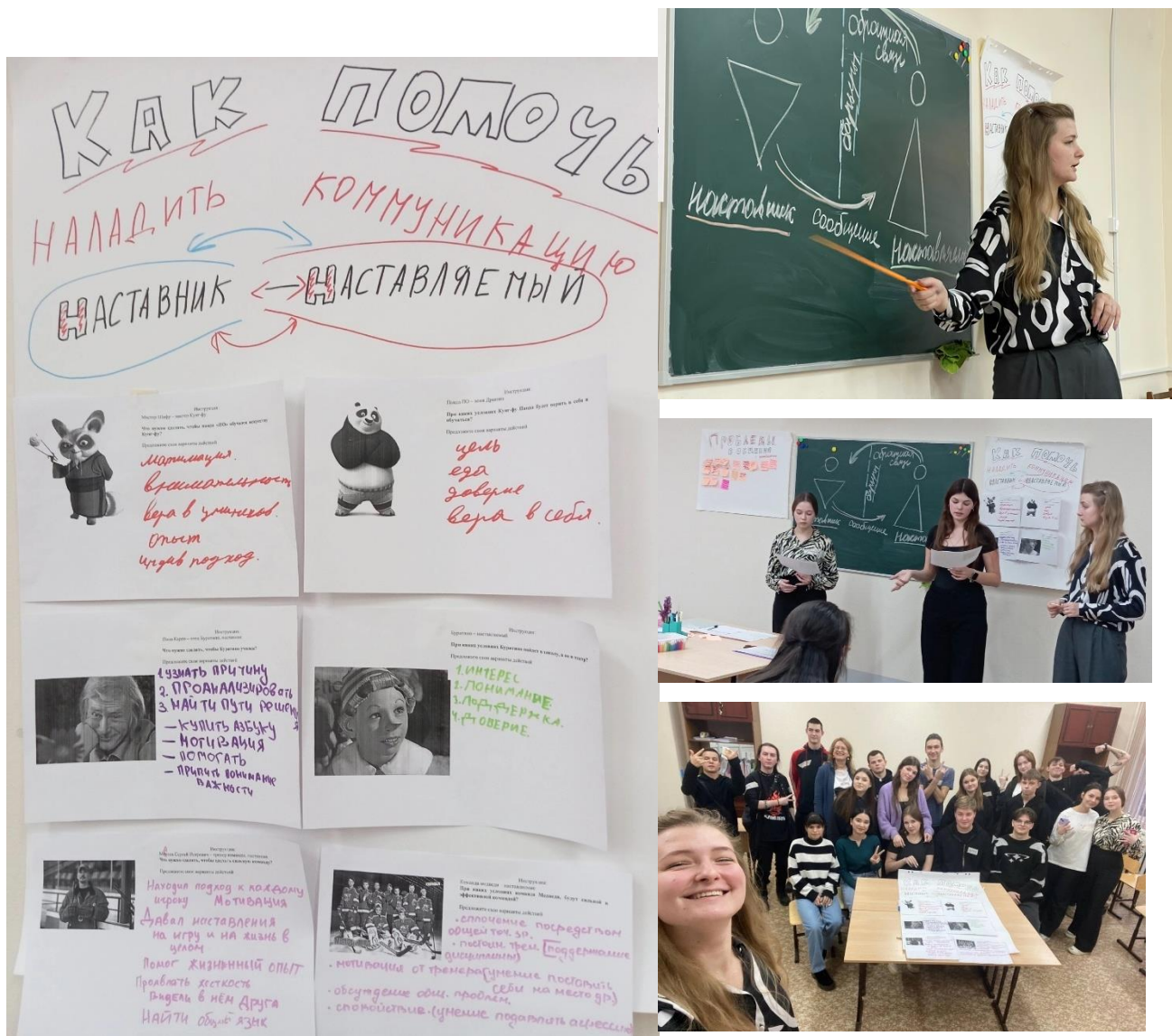
Заключительная часть:

Рефлексия. «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.

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!»



Метафорическая игра «Наставничество»



Инструкция:

Мокеев Сергей Петрович – тренер команды, наставник

Что нужно сделать, чтобы сделать сильную команду?

Предложите свои варианты действий



Инструкция:

Команда медведи – наставляемые

При каких условиях команда Медведи, будут сильной и эффективной командой?

Предложите свои варианты действий



Инструкция:

Панда ПО – воин Дракона

При каких условиях Кунг-фу Панда будет верить в себя и обучаться?

Предложите свои варианты действий



Инструкция:

Мастер Шифу – мастер Кунг-фу

Что нужно сделать, чтобы панда «ПО» обучался искусству Кунг-фу?

Предложите свои варианты действий



Инструкция:

Папа Карло – отец Буратино, наставник

Что нужно сделать, чтобы Буратино учился?

Предложите свои варианты действий



Инструкция:

Буратино – наставляемый

При каких условиях Буратино пойдет в школу, а не в театр?

Предложите свои варианты действий

КАК ВЫСТРОИТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ КОММУНИКАЦИЮ

Составитель: Д.А. Антропова, Е.А. Лобова, преподаватели ГБПОУ «ГК г. Сызрани»

Цель: расширить возможности установления контакта и отработать навыки понимания наставника и наставляемого.

Задачи:

1. Познакомить участников с основными принципами эффективной коммуникации.
2. Научить распознавать барьеры в общении и способы их преодоления.
3. Дать практические инструменты для ясного и конструктивного выражения мыслей.

Оборудование: рабочий лист, листы цветной и белой бумаги, фломастеры, ручки.

Ход занятия:

1. Знакомство друг с другом (представление друг друга)

Упражнение «Представление».

В начале работы группы каждый участник оформляет карточку-визитку, где указывает свое имя. При этом он вправе взять себе любое имя: свое настоящее, игровое, имя своего друга, литературного героя и т. п.

Визитки крепятся на груди так, чтобы все могли прочесть тренинговое имя. Затем, по кругу, каждый участник рассказывает о себе (в том числе и ведущий). Представляется полная свобода выбора в том, что рассказывать о себе: можно рассказать о своих хобби, интересах, любимых книгах, фильмах и др. Остальные участники групп внимательно слушают и задают вопросы, рассказывающему о себе.

- Можно записать основные тезисы о себе – кто Я? Какой Я? (пунктов 10—20) и рассказать.

2. Кто такой наставник? (при ответе на вопросы ниже по кругу)

высказывается каждый – и наставники и подопечные)

Наставник - это.... (каждый высказывается – и наставники и подопечные) – например, при помощи существительных (друг, учитель и т.п.).

Какими качествами должен обладать (можно выбрать прилагательные).

Чем или как наставник может быть полезен? (каждый высказывается – и наставники и подопечные)

3. Обсуждение целей тренинга.

Что для вас «эффективная коммуникация»?

Какие трудности в общении вы замечаете? (Записать на флипчарте)

4. Основная часть.

4.1. Слушание как вид коммуникации

3 уровня слушания (игнорирование, формальное, эмпатическое).

Игнорирование (пассивное слушание). Слушатель воспринимает информацию, но не проявляет видимой активности, не задаёт вопросы, не уточняет детали. Такой уровень имеет смысл применять по отношению к человеку, находящемуся в состоянии сильного эмоционального возбуждения, чтобы дать ему возможность выговориться и получить поддержку.

Формальное (вежливое) слушание. Демонстрирует уважение к говорящему, но без глубокой вовлечённости. Основные черты: минимальное вмешательство, невербальные сигналы внимания (кивки, улыбка), сосредоточенность на поддержании социальных норм, а не на глубоких выводах.

Эмпатическое (сочувствующее) слушание. Направлено на понимание эмоций и чувств собеседника, а не только словесного содержания. При таком уровне слушающий внимательно принимает большое количество сигналов: тон разговора, скорость, дыхание, жесты, чувства, культурные и

этнические аспекты.

4.2. Техники активного слушания:

Кивание, зрительный контакт.

Уточняющие вопросы (Правильно ли я понял, что...?).

Перефразирование (То есть, ты имеешь в виду...?).

Активное слушание — это способность внимательно слушать собеседника и воспринимать информацию, сосредотачиваясь на содержании и контексте высказывания. Человек не просто пассивно принимает информацию, но и активно участвует в разговоре: кивает, задаёт вопросы и поддерживает.

Кивание и поддержание зрительного контакта — это техники активного слушания.

Кивание позволяет создать впечатление внимательного собеседника. Во время разговора рекомендуется периодически кивать и использовать краткие подтверждения, такие как «да», «точно» или «угу». Такой подход демонстрирует заинтересованность в беседе и готовность продолжать слушать.

Зрительный контакт — это базовое выражение заинтересованности и внимания к говорящему. Смотреть собеседнику в глаза важно, но перебарщивать не стоит: непрерывный зрительный контакт неприятен, потому что может расцениваться как проявление агрессии.

Универсальных техник активного слушания на все случаи жизни не существует — каждая ситуация индивидуальна. Главное — больше практиковаться: искренне интересоваться собеседником, уважать его мнение и концентрироваться на том, что он говорит.

Активного слушателя видно сразу. Он максимально погружён в разговор: кивает, улыбается, смотрит в глаза и задаёт вопросы, если что-то непонятно. Каждый человек может освоить техники активного слушания на

любой стадии личного и профессионального развития.

Поддерживай разговор

Простой способ проявить интерес к собеседнику, особенно если вы говорите по телефону, и нет возможности установить контакт «глаза в глаза». Избегай оценок и, где уместно, добавляй подбадривающие «ага», «да» и «понимаю».

Выдерживай паузу

Если собеседник внезапно замолкает, не старайся быстрее заполнить тишину. Возможно, ему нужно подумать, и он подбирает нужные слова. Лучше во время паузы проанализируй сказанное, чтобы в конце переговоров дать более развёрнутый фидбэк.

Уточняй непонятное

Если в разговоре собеседник упускает детали, не стесняйся задавать вопросы. Так тебе не придётся додумывать лишнее, а ваша эмоциональная связь станет крепче.

«Правильно ли я понимаю, что...»

«Расскажи подробнее про...»

Перефразируй

Во время паузы или по окончании рассказа попробуй перефразировать услышанное и поделись своей точкой зрения. Так собеседник сможет посмотреть на ситуацию с другой стороны и вовремя скорректировать свои действия или мысли.

«Ты говоришь про... Я правильно тебя понимаю?»

«Значит, ты думаешь ... ?»

Проявляй заботу и эмпатию

Создавай условия, при которых собеседник свободно делился бы своими чувствами и переживаниями. Приводи похожие примеры из своего опыта, проявляй солидарность и избегай критики.

«Понимаю. У меня была похожая ситуация... »

«Я разделяю твоё беспокойство по поводу...»

Отзеркаливай

При активном слушании полезно поддерживать зрительный контакт — смотреть в глаза, кивать, а иногда даже ненавязчиво копировать поведение собеседника. Если он сидит расслабленно и говорит медленно, откинься на спинку кресла и снизь темп речи, и наоборот. «Зеркальная» техника сближает и укрепляет доверие.

4.4. Практика.

Упражнение "Слушаем без слов" – один участник рассказывает о своей проблеме, второй только жестами и мимикой показывает, что слушает.

Работа в парах – один говорит, другой пересказывает его мысли своими словами.

5. Эмоциональный интеллект.

5.1. Теория.

Как распознавать эмоции собеседника?

Распознавать эмоции собеседника можно, анализируя невербальные и вербальные сигналы, а также учитывая контекст ситуации. Однако важно учитывать, что каждый человек уникален, и то, что означает тот или иной сигнал, может отличаться в зависимости от культуры и личных особенностей.

1. Взгляд: глаза говорят громче слов

Глаза — не просто зеркало души, а настоящий детектор чувств. Человек, испытывающий симпатию, подсознательно задерживает взгляд чуть дольше обычного. А вот если глаза постоянно бегают — это тревожный звоночек. Особенно если собеседник избегает зрительного контакта в ключевые моменты разговора.

Интересный факт: частое моргание может указывать на внутреннее напряжение или попытку скрыть ложь.

2. Положение стоп: куда они направлены, туда и внимание

Мало кто обращает внимание на ступни, а зря. Если стопы направлены в вашу сторону — человек вовлечён, ему интересно. Если в сторону двери — он уже мысленно сбежал. Подсознание не умеет притворяться, и ноги «сдают» истинные намерения раньше слов.

3. Руки: открыты или спрятаны?

Скрещённые руки на груди — не всегда оборона. Иногда это просто удобная поза. Но если к ней добавляется напряжённое лицо и сжатые губы — будьте уверены, человек закрыт и не готов к диалогу. Открытые ладони, наоборот, сигнализируют о доверии и честности.

Совет от психолога: наблюдайте за динамикой — если руки из открытых становятся закрытыми в ходе разговора, вы затронули чувствительную тему.

4. Наклон корпуса: притяжение или отстранение

Когда человек заинтересован, он инстинктивно наклоняется вперёд, словно тянется к вам. Если же корпус откинут назад, а руки спрятаны в карманы или за спину — возможно, он хочет дистанцироваться.

5. Напряжённая улыбка: когда улыбка не доходит до глаз

Искренняя улыбка задействует не только губы, но и мышцы вокруг глаз. Обратите внимание: если человек улыбается, но глаза остаются холодными — это может быть маска, за которой прячется раздражение, скука или даже агрессия.

6. Отзеркаливание: подсознательный признак симпатии

Если человек невольно копирует вашу позу, жесты или интонацию — это мощный сигнал симпатии и вовлечённости. Подсознание стремится «настроиться» на вас, и это не обмануть.

7. Микрожесты: мгновенные сигналы, которые почти невозможно контролировать

Поднятие бровей, прикусывание губ, подёргивание уголков рта — всё

это может длиться доли секунды, но опытный наблюдатель многое поймёт. Например, лёгкий наклон головы набок часто означает заинтересованность и готовность слушать.

Почему важно распознавать невербальные сигналы?

Знание языка тела помогает лучше понимать близких, партнёров и даже самого себя. Иногда мы не до конца осознаём свои эмоции, но наше тело уже «кричит» о них. Учитесь наблюдать, и вы удивитесь, как многое становится понятным без слов.

5.2. Практика.

Упражнение «Эмоциональный детектив» – по фото/видео угадать эмоцию.

Ролевая игра – один участник демонстрирует эмоцию, другой подбирает правильную реакцию.

6. Заключение.

6.1. Рефлексия и обратная связь.

Метод «3 ключевых вывода» – каждый участник называет 3 вещи, которые запомнил.

«Светофор» – что понравилось (зеленый), что было сложно (желтый), что не понравилось (красный).

Заключительное слово.

Резюме ключевых моментов.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Губернский колледж г. Сызрани»
2025

Я – наставник:
методические разработки занятий с элементами тренинга
для студентов-наставников