

**Сценарий проведения методического мероприятия
«Педагогический брифинг «Ключевые компетенции успешного
наставника» в рамках деятельности областной стажерской площадки
«Организация наставничества как инвестиция в долгосрочное развитие
учреждения дополнительного образования».**

Дата проведения: 26.10.2023

Время проведения: 11.00

Цель: выявление ключевых компетенций успешного наставника.

Задачи:

- повысить мотивацию наставнических пар для дальнейшей деятельности;
- осознать важность и уникальность системы наставничества;
- выявить эффективные способы взаимодействия в наставнических группах.

Оборудование и материалы: стенды (2), столики, таблички с названиями творческих групп, ватман с изображением силуэта человека (2), маркеры, магниты, ноутбук, проектор, колонка, листы бумаги, фломастеры, ваза с конфетами ленточки (красные, желтые), анкеты (обратная связь), раздаточный материал «Тетрадь наставника».

Ход мероприятия.

Звучит музыка. Песни о наставниках.

Вед.: Добрый день, уважаемые коллеги! Мы рады вас приветствовать в нашем Центре, где царит атмосфера творчества, радости и успеха!

Мы вас пригласили принять участие в «Педагогическом брифинге «Ключевые компетенции успешного наставника» в рамках деятельности областной стажерской площадки «Организация наставничества как инвестиция в долгосрочное развитие учреждения дополнительного образования».

Сегодня с вами буду я, руководитель стажерской площадки, методист Гоннова Юлия Алексеевна.

Слово для приветствия участников сегодняшнего педагогического мероприятия предоставляется руководителю Центра Дополнительного Образования Детей О.В. Пивоваровой.

Приветствие руководителя.

Вед.: Спасибо, Ольга Викторовна!

Всем нам известно, что по Указу президента РФ 2023 год объявлен «Годом педагога и наставника». Это решение говорит о признании высокого статуса

педагога и о важности той работы, которую они проводят. Это год проводников в будущее, год педагогов, чья миссия формирует личность, его духовность, опыт и знания. Вот как сам В.В. Путин говорит о своих наставниках.

Видеоролик с президентом о наставниках.

Вед.: Тема наше встречи «*Ключевые компетенции успешного наставника*». То есть другими словами нам нужно выявить какими же качествами, знаниями и умениями должен обладать успешный наставник.

Светлана: Да, меня тоже интересует этот вопрос. Ведь пока я наставляемая, но придет время и мне также предстоит стать наставником для молодого коллеги. Скажите, а с чего всё началось?

Вед.: Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, *Сократ* главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

По мысли *Платона*, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Светлана: Древние философы имели свою точку зрения на данный вопрос. А дальше же не остановилось наставничество? Ведь во все времена были опытные мастера, которые передавали знания другим, начинающим.

Вед.: Светлана Сергеевна, конечно продолжилось. Ведь если бы не было института наставничества, то, мне кажется, что не было бы вообще образованных и мудрых людей. Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

Светлана: Очень хорошо, что наставничество и в наши дни очень актуально, потому что многие молодые специалисты знают всё в теории, а как на практике познать профессию – это совсем другой вопрос. Я знаю, что особое внимание заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Вед.: Да, мой молодой и пытливый коллега, именно помощь, совет, поддержка необходима вам молодым от опытных специалистов.

Лично для меня как педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания

собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Светлана: Кто же он педагог-наставник? Какой он? Какими он наделен профессиональными характеристиками? Может это тот человек, который делает трудные вещи лёгкими или может человек, который с добротой выводит блуждающего на его дорогу.

Вед.: Конечно, сегодня мы и собрались с коллегами на наш Педагогический брифинг, где обсудим именно эти вопросы. Можно смело сказать, что наставничество – это большой проект, в котором задействованы наставнические пары не только наших учреждений, но и всей страны.

Мы хотим рассказать вам, как может происходить взаимодействие между опытными и молодыми специалистами, какие формы, методы работы можно применять, чтобы стать для своего подопечного примера в профессиональной деятельности.

Вед.: На этапе регистрации вами были выбраны ленточки двух цветов, которые обозначают следующее:

- группа с **красными** лентами – «педагог - наставник»;
- группа с **желтыми** лентами – «педагог-наставляемый».

Прошу вас разместиться согласно цветовой гамме лент.

Вед.: Как известно, чтобы понять, как работать с наставляемым, что лучше применять в работе, какой ждать результат, мы используем проверенный метод - это «**Мозговой штурм**». Вам тоже сейчас предстоит брать штурмом мозговые клетки. Вы должны в своей группе за 3 минуты определить, как вы понимаете слова «Наставник» и «Наставничество», со стороны педагога-наставника и педагога-наставляемого.

Упражнение «Мозговой штурм».

Вед.: Уважаемые коллеги! Заслушаем ваши определения. *(ответы групп)*.

Как говорится: «Одна голова хороша, а две лучше». Диалог, активное обсуждение и слушание помогают прийти к общему мнению и понять, в каком направлении двигаться в дальнейшем. Спасибо! Вы молодцы!

Вед.: Помните фильм «Афоня»? Там есть эпизод, когда мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажеров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотрудниками. А что она говорит? Внимание на экран.

Видеофрагмент из к/ф «Афоня».

Вед.: *«Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически»* - говорит она. Это как раз и есть наставничество. Теперь мы можем сформулировать научные определения наших понятий:

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности (дистанционное обучение, ведение электронного журнала и др.).

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

Вед.: Что делают «НАСТАВНИКИ»? Какие цели и задачи стоят перед ним? Ваше мнение, коллеги!

Ответы участников.

Вед.: Главной *целью работы* наставника – подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. А как мы можем прийти к этой цели? Да, через решения задач. Каких?

Ответы участников

Вед.: Благодарю! Итак, *задачи наставника:*

1. Удовлетворить потребности молодых специалистов в непрерывном образовании.
2. Оказать помощь в преодолении различных затруднений.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
4. Оказать помощь по внедрению современных подходов и передовых технологий в образовательный процесс.

Вед.: Организация деятельности наставника в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Естественно, необходимо продумать и наметить маршрут на пути становления молодого специалиста. И в этом нам большую помощь оказывает составление **«Наставнический алгоритм».**

Задание: каждая группа составляет свой алгоритм деятельности, о которых вы нам затем расскажите.

Задание «Наставнический алгоритм».

Вед.: Коллеги! На экране вы можете видеть примерный алгоритм деятельности наставника.

Демонстрация слайда «Алгоритм».

Вед.: Результативность работы наставника на всех этапах будет зависеть от ряда факторов, таких как **(слайд):**

– Качество предоставляемых материалов – инструкции, алгоритмы, выдаваемые на изучение новичку, должны быть максимально удобны в изучении и ориентированы на практику, в противном случае время введения в должность растягивается, а результат ухудшается;

– Мотивация обучаемого, понимание необходимости освоения новых знаний;

– Гибкость системы введения в должность или деятельность. Система введения должна быть максимальной гибкой, самостоятельно адаптирующейся к индивидуальным особенностям молодого специалиста и ситуаций;

– Адекватность методик введения в должность ситуации; профессионализм наставника, базисом которого являются его компетенции.

Вед.: Получились своего рода требования к наставнику.

Вед.: В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«Навигатор».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».
2. **«Консультант»** - участвует в процессе становления эпизодически, когда об этом попросят.
3. **«Контролёр»** - постоянно контролирует наставляемого, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять деятельность (педагогическую или учебную).
4. **«Эталон»** - пример для подражания в организации деятельности, что позволяет стимулировать процесс становления наставляемого.

Вед.: Подумайте, кто вы или ваш наставник на данном этапе своей наставнической деятельности. Какие критерии исходя из определений ролей наставника с вашей точки зрения говорят об этом? Диалог – еще одна форма взаимодействия в наставнической паре. Ведь если мы не будем проговаривать своё мнение, суждения, не будем слушать и слышать друг друга, то потеряется смысл наставничества. Получится своего рода «игра в одни ворота».

Интерактивный диалог.

Вед.: Благодарю вас, коллеги! Теперь настало время нам поговорить и создать *модель успешного наставника*.

Модель педагога-наставника – это образ оригинала идеального (совершенного) профессионала.

Составляющими модели наставника являются его *кредо и карта профессиональных компетенций*.

Кредо современного педагога-наставника актуально на протяжении многих столетий, так как оно заложено в простых истинах и составляет концепцию педагогического труда, его общественную пользу и значимость.

Вот эти истины (*слайд*):

- Я знаю, чему надо научить
- Я знаю то, чему надо научить
- Я знаю, как научить
- Я понимаю, что эти знания нужны людям
- Я вижу, что люди благодарны мне за работу
- Я уверен в том, что мой труд полезен обществу.

Вед.: Второй составляющей модели педагога-наставника является карта профессиональных достоинств или компетентностей.

Компетентность — это *личностная характеристика*, а компетенция — это *совокупность конкретных профессиональных характеристик*.

Вед.: В профессиональной деятельности мы всегда хотим видеть результаты своего труда. Что же получится в итоге? Поэтому мы в мыслях или на бумаге рисуем себе идеального наставника и идеального наставляемого.

Для выполнения следующего задания, подумайте, пожалуйста, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником?

С помощью знаков, символов, рисунков составьте портрет успешного наставника. Внутри силуэта укажите личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные компетенции. Время на выполнение – 5-7 минут. Затем объясните ваши критерии.

Упражнение «Успешный наставник»

По истечении времени каждая группа представляет свой «Успешный образ наставника». После этого ведущий обобщает и комментирует ответы групп.

Возможные ответы:

Успешный наставник должен:

- обладать знанием и опытом, который он может передать;
- иметь представление о своем подопечном;
- иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве;
- быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (это один из ключевых вопросов: стать наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью);

– проявлять активность и регулярно анализировать обратную связь. Хороший наставник всегда в курсе проблем своего подопечного.

Таким образом, наставник – это человек, у которого есть время, желание и силы регулярно встречаться с подопечным и передавать ему свои знания и умения. Задача наставника – помочь наставляемому раскрыться как личность, найти опору и поддержку.

Выступления творческих групп

Вед.: Уважаемые коллеги! Спасибо большое за ваши ответы. Каждый из вас в своих мыслях держит образ своего наставника, который дал вам дорогу в профессиональную деятельность и обладающий самыми лучшими характеристиками.

Слайд с успешным наставником.

Вед.: 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.

Вед.: Образ успешного «НАСТАВНИКА» 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.

И чтобы вывести окончательную формулу успешного наставника предлагаем вам ***синквейн***. Также это упражнение можно использовать в работе наставника и наставляемого.

В переводе с французского слово «***синквейн***» означает стихотворение, состоящее из пяти строк, которое пишется по определенным правилам. Составление синквейна требует умения находить в материале наиболее существенные элементы, делать заключение и выражать всё это в кратких выражениях.

Синквейн – концентрация знаний, ассоциаций, чувств; сужение оценки явлений и событий, выражение своей позиции, взгляда на событие, предмет.

Написание синквейна является формой свободного творчества, которое осуществляется по определённым правилам.

Правила написания синквейна

первая строка - **одно слово**, обычно существительное, отражающее тему синквейна;

вторая строка - **два слова**, прилагательные, описывающие основную мысль;

третья строка - **три слова**, глаголы, описывающие действия в рамках темы;

четвёртая строка - **фраза из нескольких (обычно четырёх) слов**, показывающая отношение к теме; таким предложением может быть крылатое выражение, цитата, поговорка или составленная самим учащимся фраза в контексте с темой.

пятая строка - **слово-резюме или словосочетание**, связанное с первым, отражающее сущность темы, которое дает новую интерпретацию темы, выражает личное отношение пишущего к теме.

| № | Форма | Содержание | Пример синквейна |
|----|--|---|--|
| 1. | Одно слово - существительное (Кто? Что?) | Имя объекта | Витамин |
| 2. | Два слова - прилагательные (Какой?) | Свойства объекта | Полезное, необходимое |
| 3. | Три слова - глаголы (Что делает?) | Возможности объекта (активные и пассивные действия) | Поглощать, принимать, употреблять |
| 4. | Четыре слова (фраза, два словосочетания или предложение) | Ваше личное отношение к объекту | Без витаминов жить нельзя! Они – надёжные друзья. |
| 5. | Одно слово-синоним или слово-резюме или словосочетание | Вывод, заключение | Польза для здоровья |

Вед.: Исходя из того, что мы с вами писали ранее давайте и выполним синквейн. Группа «Педагог-наставник» сочиняет о наставляемом, и группа «Педагог-наставляемый» пишет о наставнике.

Творческий синквейн.

Ответы групп.

| № | Форма | Содержание | Пример синквейна |
|----|--|---|---|
| 1. | Одно слово - существительное (Кто? Что?) | Имя объекта | Наставник |
| 2. | Два слова - прилагательные (Какой?) | Свойства объекта | Профессиональный, творческий |
| 3. | Три слова - глаголы (Что делает?) | Возможности объекта (активные и пассивные действия) | Помогает, развивает, стимулирует |
| 4. | Четыре слова (фраза, два словосочетания или предложение) | Ваше личное отношение к объекту | Грамотный профессионал своего дела |

| | | | |
|----|--|-------------------|---------|
| 5. | Одно слово-синоним или слово-резюме или словосочетание | Вывод, заключение | Педагог |
|----|--|-------------------|---------|

Вед.: Уважаемые коллеги! Быть наставником – непростая задача. А быть успешным наставником, вести за собой, не останавливаться на достигнутых результатах – это почетная миссия, которая дана не каждому. Сегодня мы с вами обобщили важные ключевые компетенции успешного наставника. Мы надеемся, что эти знания пригодятся в вашей наставнической деятельности. И дополнительной мотивацией станет фрагмент одного доброго мультфильма.

Видеоролик «Первый полет».

Вед.: Уважаемые коллеги, вот и подошла к концу наша встреча. Надеемся, она была полезна для вас, и вы взяли для себя, для работы с коллективом что-то новое. В завершении нашей работы я предлагаю вам упражнение «Я желаю себе.....». Перед вами «Корзина желаний». Вы достаете из корзины конфету, говорите такие слова «Я желаю себе в профессиональном плане.....» и произносит, то, что сами себе желаете. Светлана Сергеевна, начнем с Вас.

Упражнение «Ваза желаний».

Вед.: Благодарим вас за участие в сегодняшнем нашем мероприятии. Просим вас заполнить анкеты для обратной связи. И приглашаем на закрытие ОСП, которая будет называться «Виртуальный журнал «Вместе к успеху!»», состоится 28 ноября 2023 года. Следите за информацией в нашей группе в ВКонтakte и на сайте ЦДОД. До свидания!