**Серия практикумов «В поисках истины»**

Одной из основных задач на этапе организации работы с молодыми педагогами является формирование пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

* профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
* у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп предлагается провести ряд практикумов из серии «В поисках истины».

1 практикум «Пойми меня»

2 практикум «Узнай меня»

3 практикум «Найди меня»

Временные рамки проведения: от 40 до 60 минут в течение трех дней.

Схема работы:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кто может помочь вам достичь желаемых целей? С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

**Наставничество** – это прекрасная возможность предоставить и получить полезный, потенциально изменяющий жизнь опыт как наставнику, так и подопечному Это один из самых важных инструментов, с помощью которого человек может улучшить свою личную и профессиональную жизнь, который, безусловно,  требует целеустремленности, времени, терпения. Однако стоит проявить усердие и плодотворно поработать.

**1 практикум «Пойми меня»**

Для формирования групп предлагаем вам пройти анкетирование на определение ведущего типа модальности, что позволит эффективно организовать работу групп.


**Сравнительная таблица**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | https://trenings.ru/images/articles/Obschenie_7.gif | https://trenings.ru/images/articles/Obschenie_8.gif | https://trenings.ru/images/articles/Obschenie_9.gif | https://trenings.ru/images/articles/Obschenie_10.gif |
| **Паттерны** | **Визуал** | **Кинестетик** | **Аудиал** | **Дигитал** |
| **ПРЕДИКАТЫ** | кажетсявзглядяркийперспективафокускрасочный | чувствуюсхватыватькасаниепрочныйтеплыйспокойно | тонгромкийотзвукпослышалосьзвучит как...ритмичный | предикатов нет  |
| **ПОЗА** | Прямая, расправленная, голова и плечи приподняты | Расслабленная, голова и плечи опущены. Сидит с наклоном вперед.  | Голова набок, "телефонная поза", посадка прямая | Скрещенные руки, прямая осанка, поднятая голова. |
| **ТИП ТЕЛА** | Как "тощий" так и "тучный" | Пухлый, округлый, мягкий. | Четкой зависимости нет | Мягкое, полное |
| **ДВИЖЕНИЯ** | Указующие жесты. | Передают состояние. | То зажатые, то свободные. | Движения не гибкие, застывшая поза. |
| **ФОРМА ГУБ** | Тонкие, узкие | Пухлые, мягкие. | Различная. | Узкие, стянутые. |
| **ДЫХАНИЕ** | Высокое, грудное. | Низкое, брюшное. | В полном объеме. | Ограниченное. |
| **ГОЛОС** | Высокий, чистый, быстрый, громкий. | Низкий, медленный, хриплый. | Мелодичный, ритмичный, меняющийся. | Монотонный. прерывистый, густой. |
| **НАПРАВЛЕНИЕ ВЗГЛЯДА** | Над окружающими | Под окружающими | Глаза опущены. | Смотрит над толпой. |
| **ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ** | "Посмотри, чтобы услышать". | Скорее прикоснется, нежели посмотрит. | "Чтобы услышать, не смотри". | Никакого зрительного контакта. |
| **ДИСТАНЦИЯ** | Большая, чтобы видеть. Прикосновений не любят. | Очень близкая, чтобы коснутся | Небольшая, но предохраняются от прикосновений. | Отдаленная. |
| **ХАРАКТЕРНАЯ ЧЕРТА** | Не хотят быть ниже собеседника. | Из стресса выходят, беря вину на себя. | Очень многословны, нет риторических вопросов. | При стрессе становятся сверхрациональны. |
| **ГЛАВНОЕ СЛОВО** | КРАСИВО | УДОБНО | ТИХО | ФУНКЦИОНАЛЬНО |

*Вступительное слово ведущего*

**Наставничество** – это дорога с двусторонним движением. Вне зависимости о того, какую роль вы занимаете в наставнической паре: наставника или наставляемого, эффективное взаимодействие уверенно приведет как к личностному, так и к профессиональному росту. Организации, которые применяют программы наставничества, отличаются более высоким уровнем обмена знаниями и вовлеченности сотрудников. Поэтому, преимущества наставничества бесчисленны. Но здесь важно помнить: наставничество – это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и четкое понимание, с чего начать свой путь к их достижению.

Успешное наставничество невозможно без трех составляющих:
1. Хороший наставник.
2. Хороший подопечный.
3. Активное взаимодействие.

Давайте поработаем над формированием основных понятий процесса наставничества.

**Разминка**

1 упражнение

Все участники приветствуют друг друга различными способами, если способ уже был – рабочая группа помогает придумать новый.

2 упражнение

Соедините группу в единый круг тремя различными способами, продемонстрируйте всем участникам занятия.

3 упражнение

Не переговариваясь друг с другом определите одно слово , которое ваша группа будет кричать в начале и при окончании работы.

**Основное занятие**

**1 группа**

**Кто такой хороший наставник?**

Хороший наставник – это не просто успешный человек. Хороший наставник облает характером, силой воли и желанием помогать развиваться другим людям. Это требует готовности размышлять и делиться собственным опытом, в том числе и негативным. Великие наставники имеют отличные коммуникативные способности, и подтверждают свои слова действиями.

**Качества, необходимые для успешного наставника:**

* Искренняя заинтересованность. Хороший наставник искренне заинтересован в том, чтобы помочь своему подопечному в достижении результата без какого-либо вознаграждения.
* Желание вкладывать энергию и силу в развитие своего подопечного. Одних благих намерений недостаточно – наставничество требует времени.
* Наличие организационных и профессиональных знаний, опыта и/или навыков. Лучшие наставники имеют глубокие знания в области, которую желает развивать подопечный.
* Готовность делиться не только своими успехами, но и «провалами», или «как я сделал это правильно» и «как я сделал это неправильно». Оба опыта представляют ценные возможности для обучения.
* ·Способность к саморазвитию и самосовершенствованию. Лучшими наставниками станут люди, которые сами являются любознательными обучающимися и стремятся углубить свои знания.
* Наличие навыков «SoftSkills»: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни и т.д.

**2 группа**

**Кто такой хороший подопечный?**

.

**Качества, необходимые для успешного наставника:**

* Искренняя заинтересованность. Хороший наставник искренне заинтересован в том, чтобы помочь своему подопечному в достижении результата без какого-либо вознаграждения.
* Желание вкладывать энергию и силу в развитие своего подопечного. Одних благих намерений недостаточно – наставничество требует времени.
* Наличие организационных и профессиональных знаний, опыта и/или навыков. Лучшие наставники имеют глубокие знания в области, которую желает развивать подопечный.
* Готовность делиться не только своими успехами, но и «провалами», или «как я сделал это правильно» и «как я сделал это неправильно». Оба опыта представляют ценные возможности для обучения.
* ·Способность к саморазвитию и самосовершенствованию. Лучшими наставниками станут люди, которые сами являются любознательными обучающимися и стремятся углубить свои знания.
* Наличие навыков «SoftSkills»: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни и т.д.

**3 группа**

**Какие правила совместного сотрудничества Вы предлагаете?**

Взаимоотношения между наставником и подопечным должны строиться на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном участии обеих сторон. Для того чтобы совместный труд был эффективным и продуктивным, рекомендуется придерживаться простых правил:

1.**Создайте альянс**

Уделите время обсуждению концепции сотрудничества. Обе стороны должны иметь общее понимание процесса взаимоотношений. Это подразумевает обсуждение таких вещей, как:

* время для проведения встреч. Кто с кем выходит на связь? Каким образом? Когда? В какое время удобнее всего поддерживать связь?
* встречи. Где, когда и как часто? Вы встречаетесь лично? По телефону? Виртуально?
* конфиденциальность. Какие темы можно обсуждать, а какие нет?
* обратная связь. Каковы ожидания относительно предоставления и получения обратной связи?
2.**Узнавайте друг друга**

Взаимоотношения наставника и подопечного похожи на любые другие отношения — для их развития необходимо время. Как только люди узнают друг друга поближе – им будет легче общаться, достичь взаимопонимания, оптимизировать рабочий процесс. Не поддавайтесь искушению окунуться с головой в разрешение проблем и консультирование. Постарайтесь установить доверительные отношения, чтобы достичь лучших результатов.

3.**Делитесь впечатлениями**

Каждые несколько встреч одна или обе из сторон должны спрашивать: «Как у вас обстоят дела? Что было полезным, а что нет? Что я могу сделать иначе, чтобы этот опыт был более эффективным?» Как бы неловко это ни было, инициирование подобных разговоров будет ценно для обеих сторон.

**4 группа**

**Эффективные формы работы**

Каждая группа представляет результат в наиболее понятной для них форме.

В заключение, хочется отметить, что, – отличный результат точно не заставит вас ждать.

Ведущий: а теперь давайте попробуем, посмотрев видеоролик «Окно» сформулировать тему нашего занятия. Вы абсолютно правы, тема нашего сегодняшнего занятия – Понимание в его широком и узком смысле.

Почему очень часто мы сталкиваемся с ситуациями, когда мы считаем, что другой человек нас слушает, видит, понимает, принимает, а на практике все не совсем так. У нас возникает иллюзия понимания. А что же это такое, с чем связано и от чего это зависит.

Практическое упражнение

«Ничего не вижу, ничего не слышу, никому ничего не скажу»

В каждой группе участники делятся на три категории:

1. Все понимают, ничего не делают
2. Ничего не понимают, делают что скажут
3. Придумывают и пытаются воплотить идею

Цель: организовать всей группой мероприятие с максимальным числом участников.

**Итоги**

Общий вывод делают все вместе, начинает ведущий и каждый участник добавляет по слову. Целесообразно подводить итог с помощью упражнения «Нить Ариадны» (каждый участник, получив клубок от товарища, добавляет свои мысли, разматывает нить и передает дальше).

В конце занятия все участники и ведущие соединены нитями и можно подводить итог о том, что в жизни все происходит точно также.

А теперь вопрос: Как закончить занятие, чтобы не разорвать сложившиеся нити дружеских взаимоотношений?

(Например, подойти всем близко близко друг к другу и положить все нити в центр образовавшегося круга, поблагодарить за совместную работу и пожелать …каждый что посчитает нужным, но в один момент и все вместе.)