

УДК 37.032

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «Я — НАСТАВНИК»

Аннотация. Деловая игра «Я — Наставник» разработана для работы с подростками и молодежью в возрасте 12–20 лет, которые уже проявляли себя в роли наставника или только планируют. В процессе игры участникам предстоит сформировать свое понимание вопросов, что такое наставничество, кто такой наставник, какие качества должны у него быть и зачем необходимо попробовать себя в роли наставника. Также с помощью пирамиды наставника ребята проведут самоанализ своих наставнических достижений, умений и рассмотрят примеры наставников из кинематографа, для понимания того, что наставнику необходимо постоянное развитие и самосовершенствование. Методическая разработка «Деловая игра «Я — Наставник» предназначена для ознакомления и углубления знаний подростков о сфере наставничества и их роли в ней, а также для мотивации молодого поколения к вступлению в наставническую деятельность.

Ключевые слова: наставник, наставничество, модель наставничества «ученик — ученик», взаимодействие, качества наставника

Пояснительная записка

2023 год Указом Президента России В. В. Путина был объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года — признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Современная ситуация в образовании предъявляет к профессиональной деятельности педагога большие требования. Сфера наставничества



Алена Сергеевна Соторова,
педагог-организатор,
МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера»
г. Томск, Россия
E-mail: alena.sotirova@mail.ru



Анастасия Петровна Метелева,
педагог-организатор,
МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера»
г. Томск,
г. Томск, Россия
E-mail: stacymet2000@yandex.ru

Как цитировать статью: Соторова А. С., Метелева А. П., Колганова В. А., Миллер Е. Д. Методическая разработка деловой игры «Я — Наставник» // Образ действия. 2024. Вып. 2 «Развитие личности в системе общего образования (лучшие практики)». С. 77–84.

открывает новые грани в педагогической деятельности как общего, так и дополнительного образования. Среди множества моделей наставничества ведущей, безусловно, является модель «педагог — ученик», но не стоит при этом забывать и об иных моделях, одна из которых, «ученик — ученик», стала предметом нашего интереса.

В рамках Года педагога и наставника на базе МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера» 22–23 марта 2023 года проходил региональный Фестиваль практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации». Отдельным направлением и содержательным блоком фестиваля стало наставничество по модели «ученик — ученик». Именно для работы с юными наставниками была разработана деловая игра «Я — Наставник».

Целью деловой игры является актуализация знаний и опыта в сфере наставничества у подростков и молодежи возраста 12–20 лет и мотивация их к дальнейшему развитию и проявлению своего мастерства и инициативы в данной сфере. Новизна данной методической разработки заключается в формате работы: участники игры не получают заготовленные лекционные материалы по теме наставничества, а сами добывают их в групповой и индивидуальной работе, актуализируя свои знания и опыт и находя новые пути развития себя в области наставничества.

Деловая игра «Я — Наставник» включает в себя пять тактов: первый — дискуссионный такт, в котором участники отвечают на вопросы по теме наставничества, второй — индивидуальная работа с «Пирамидой наставника», третий — анализ наставников из кинофильмов, четвертый — подведение итогов игры, пятый — подготовка обращения к взрослому экспертному сообществу и педагогам-практикам в области наставничества.



Виктория Александровна Колганова,
культурный организатор,
МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера»
г. Томска,
г. Томск, Россия
E-mail: Vinerva.Tomsk@gmail.com



Екатерина Дмитриевна Миллер,
педагог дополнительного
образования,
МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера»
г. Томска,
г. Томск, Россия
E-mail: miller_ek@mail.ru

Деловая игра «Я — Наставник»

Описание

Продолжительность мероприятия: 1,5–2 часа.

Методическое оснащение: чек-лист продвижения по игре «Я — Наставник» (Приложение 1), рабочий лист «Пирамида наставника» (Приложение 2), материалы с упражнениями для проработки качеств эффективного наставника. Фотографии с события можно посмотреть по ссылке <https://disk.yandex.ru/d/WFJRZz8dUEvLbA>, презентация с ходом игры и отдельными заданиями (Приложение 3).

Характеристика группы: количество участников — до 20 человек, состав смешанный, возраст — 12–20 лет.

Оборудование: экран, компьютер, пишущие принадлежности, черновики, листы с вопросами на тему наставничества, рабочие листы с «Пирамидой наставника» на каждого участника, цветные браслеты/стикеры для разделения на команду, 1–2 доски-флипчарт для размещения чек-листа и рабочих листов участников.

Важные примечания для подготовки к игре:

- Большая часть игры подразумевает работу в группах, необходимо подготовить аудиторию и расположить в ней столы и стулья так, чтобы группы могли перемещаться свободно. В каждой команде должно быть 4–5 человек, в соответствии с числом команд выставляется количество рабочих столов и стульев (4 команды — 4 стола, 3 команды — 3 стола и т.д.).
- Для комфортного проведения игры необходимо участие 2–3 педагогов, так как в некоторых блоках игры участникам может понадобиться помощь.
- В одном из тактов деловой игры обозначены 5 качеств наставника:
 - 1) профессионализм и наличие опыта;
 - 2) умение учить и передавать знания;
 - 3) лидерство и оказание влияния;
 - 4) ответственность и организованность;
 - 5) эмоциональный интеллект.

Данные качества выделены командой разработчиков деловой игры как оптимальные для работы, однако при необходимости их можно видоизменять в соответствии с потребностями целевой группы.

– В процессе игры ведущие вместе с участниками отмечают одну или несколько освоенных позиций в чек-листе (Приложение 1). Чек-лист должен быть расположен на видном месте, чтобы каждый участник игры мог его видеть.

– Отслеживать такты игры помогает презентация с опорными моментами по каждому этапу события и ключевой информацией каждого такта (Приложение 3).

– В качестве раздаточного материала участникам предлагаются упражнения для развития личностных качеств наставника. Команда разработчиков игры использовала материалы не из открытых источников, поэтому представить их в качестве приложений невозможно. Упражнения были подобраны в соответствии с выбранными 5 основными критериями наставника, рекомендуем в процессе подготовки к игре подобрать свои упражнения по определенным вами как организаторами качеств наставника.

Сценарный план деловой игры «Я — Наставник»

1. Организационный этап — 5 минут.

Перед началом игры все участники делятся на команды в зависимости от цвета полученного браслета.

Вступительное слово ведущих. Блиц-беседа с участниками о цели игры, наличии у участников опыта наставничества или взаимодействия с наставником.

Знакомство в командах.

2. Основной этап — 75 минут.

2.1. Первый такт (40 минут). Точки образовательной активности («станции») с вопросами на тему наставничества.

Для этого такта работы в аудитории должны быть подготовлены точки образовательной активности («станции»), на которых будет происходить работа по осмыслению участниками игры основных понятий наставнической деятельности. Участники в командах будут искать ответы на вопросы:

- Что такое наставничество?
- Кто такой наставник?
- Какие качества должны быть присущи наставнику?
- Что дают пробы себя в роли наставника?

Каждая команда начинает работу со своей отдельной «станции» и размышляет над одним из этих вопросов. Далее команды переходят по кругу на следующую точку, формулируют свой ответ на новый вопрос и как-то относятся к ответу предыдущей (их) команд (согласны/не согласны/дополняют). Работа команд на каждой из станций занимает по времени 2–3 минуты. Команда заканчивает движение на той же точке, с которой начинала.

После возвращения на свою точку команда готовит небольшое выступление, подытоживая мнения относительно вопроса своей «станции» всех команд — участников игры.

Такт завершается после выступления всех 5 команд.

2.2. Второй такт (15 минут). Индивидуальная работа, самоанализ своих качеств и ресурсов как наставника.

Задание выполняется участниками игры индивидуально, оформляется в виде пирамиды (Приложение 2).

Школьники заполняют пирамиду, отвечая на вопросы относительно своих знаний, навыков, качеств и опыта наставнической деятельности.

- Я знаю.
- Я умею.
- У меня есть качества.
- Мои достижения как наставника.

После заполнения пирамиды участники по желанию делятся тем, что они вписали в каждый из ее уровней в формате беседы.

2.3. Третий такт (10 минут). Осмысление базовых качеств наставника и их универсальности в перспективе профессиональной самореализации.

На экране демонстрируются 5 качеств идеального наставника, участникам предлагается их проверить на истинность и отнестись к ним, сравнивая со своими качествами и навыками, которые они вписали в пирамиды. В формате беседы происходит обсуждение значимости каждого из этих качеств для наставника.

Качества идеального наставника:

- Профессионализм и наличие опыта.
- Умение учить и передавать знания.
- Лидерство и оказание влияния.
- Ответственность и организованность.
- Эмоциональный интеллект.

Важно отметить для участников, что эти критерии условны и в современной практике нет жестких требований к определению подобных критериев и требований к наставникам.

Затем участникам игры предлагается проверить эти качества на универсальность, актуальность и применимость для разных сфер профессиональной деятельности.

Участникам предлагается назвать несколько современных, востребованных профессий и ответить на вопрос: какие из качеств наставника важны и для успешной реализации в этой профессии?

В итоге такта ведущие совместно с участниками игры делают вывод о важности развития универсальных качеств наставника и их применении в профессиональном становлении.

2.4. Четвертый такт (10 минут). Анализ качеств и историй известных «кинонаставников».

Участникам игры предлагается вспомнить «наставников» из популярных мультфильмов и кинофильмов (Приложение 3).

Совместно с участниками обсуждаются сильные и слабые стороны каждого персонажа.

Вывод четвертого такта: иметь недостатки — нормально, но важно продолжать работать над развитием своих качеств, видеть точки роста для становления себя как наставника.

3. Рефлексивная часть — 10 минут.

В рефлексивной части события организуется блиц-рефлексия (впечатления, новая информация, новый опыт взаимодействия, иной взгляд на себя в роли наставника, актуальность содержания и формы игры). Участникам предлагается выбрать чек-листы и упражнения для проработки своих дефицитов и развития личностных качеств (эмоциональный интеллект, целеполагание, организаторские способности и т.д.)

4. Итоговая (открытая) часть — 10–15 минут. Создание и презентация обращения к сообществу педагогов-наставников.

Данная часть мероприятия была организована специально для Фестиваля практик наставничества. Ребятам было предложено сформулировать и представить педагогам и экспертам — участникам круглого стола фестиваля свое понимание того, кто такой наставник, какие качества важны для наставника, в чем его роль в жизни человека.

Заключение

Деловая игра «Я — Наставник» была проведена в рамках регионального Фестиваля практик наставничества «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации» на базе МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера». Участниками игры стали воспитанники разных структурных подразделений МАОУ ДО «ДДТ «У Белого озера», обучающиеся МБОУ «СОШ № 49», студенты педагогического отряда «Факел».

По отзывам участников, они актуализировали свои знания в сфере наставничества, провели самоанализ своих сильных сторон и дефицитов как наставника, своих умений и достижений в сфере наставничества. Данную деловую игру можно рекомендовать к проведению в объединениях дополнительного образования различной направленности, а также для проведения тематического классного часа в сфере общего образования.

Отметим, что наибольшую включенность в процесс участники продемонстрировали в первом такте игры (совместный поиск ответов на вопросы по теме наставничества). Именно благодаря этому такту дальнейшая работа прошла успешно, так как, актуализировав понятия по теме, участники смогли глубже провести самоанализ и обсудить предложенные примеры наставников.

В качестве основных дефицитов, которые необходимо проработать в дальнейшем, участники игры выделили: развитие эмоционального интеллекта, развитие лидерских качеств и навыков целеполагания.

Завершающий этап игры — такт формулировки и презентации юных наставников своего обращения к взрослому сообществу — помог подвести итог события и определить, что ценного взяли для себя его участники. Основные тезисы, которые подростки и студенты решили донести до педагогов и экспертов в области наставничества, были о том, что ребята осознают важность вхождения и активного участия в наставнической деятельности. Они уверены, что пробы в роли наставника способствуют развитию множества личностных

качеств и навыков, необходимых для успешной реализации себя в обществе, в том числе в актуальных для молодежи профессиях.

Данная разработка может изменяться под разные задачи, так как представляет собой соединенные в определенной последовательности модули (такты), которые могут быть заменены и дополнены в зависимости от возраста, опыта, потребностей целевой группы и намерения организаторов. Так, например, при дополнении лекционными материалами и мастер-классами от опытных наставников данная деловая игра может стать завершающим блоком интенсива по наставничеству для подрастающего поколения наставников.

Список литературы

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества. М.: Новая реальность, 2011. 176 с.
2. Вагин И. О. Наставничество. М.: Студия АРДИС, 2014. 692 с.
3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № мр-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [Электронный ресурс]. URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii--ot-23.01.2020-N-MR-42_02/ (дата обращения: 05.03.2024).
4. Положение о Региональном фестивале практик наставничества в рамках Года педагога и наставника «Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации». Томск, 2023 [Электронный ресурс]. URL: <https://disk.yandex.ru/i/Nh4RtWJ2ktiAaQ> (дата обращения: 05.03.2024).
5. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47958> (дата обращения: 05.03.2024).
6. Чуракова О. В., Фишман И. С. Ключевые компетенции как результат общего образования. Метод проектов в образовательном процессе. Дидактические материалы для обучения педагогов. Самара: Профи, 2002. 42 с.

Приложение 1

Чек-лист продвижения по игре «Я — Наставник»

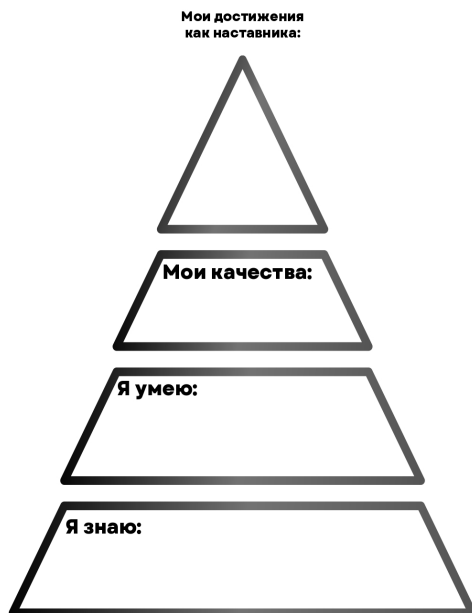
Оформляется на флипчарте или классной доске.

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

Приложение 2

«Пирамида наставника»

Выдается каждому участнику деловой игры во втором такте для индивидуального заполнения. Фотографии заполненных пирамид можно посмотреть по ссылке: <https://disk.yandex.ru/d/WFJRZz8dUEvLbA>.



Приложение 3

Презентация к деловой игре «Я — Наставник»

Презентация <https://disk.yandex.ru/i/IGYe1rR98Qf9Aw> демонстрируется на интерактивной доске / проекторе и используется в течение всей игры в соответствии с этапами и тактами.