



Использование техник storytelling и workshop для развития soft skills в педагогическом наставничестве



Кравцова К.Ю., преподаватель
ГБПОУ КК «Крымский технический
колледж»



Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, а возможно и совместное «проживание» опыта, что позволит оказать необходимую поддержку в социализации и самоопределении личности.

Педагогическое наставничество – одна из наиболее эффективных форм адаптации и перспективное направление образовательного процесса, способствующие развитию компетенций педагога.

5 моделей наставничества

«обучающийся – обучающийся»

- «Лидер-пассивный»
- «Равный – равному»
- «Определившийся»- «неопределившийся»

«педагог – педагог»

- «Опытный педагог-молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор - консервативный педагог»

«педагог – обучающийся»

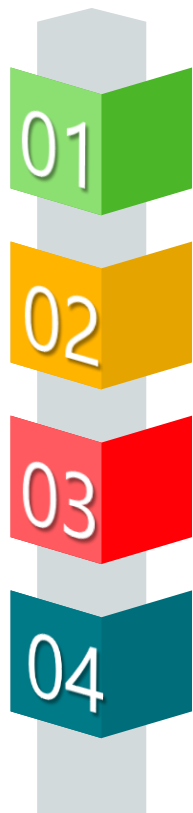
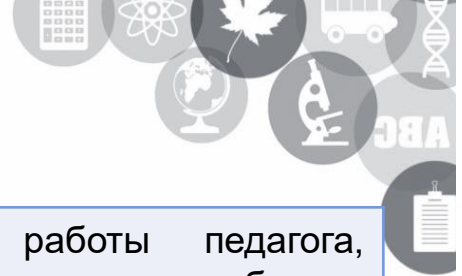
- «Тьютор – дезориентированный обучающийся»
- «Тьютор – одаренный обучающийся»
- «Тьютор – обучающийся с ОВЗ»

«студент – обучающийся»

- «Активный студент – низкомотивированный обучающийся»
- «Активный студент- высокомотивированный обучающийся»
- «Куратор –автор проекта»

«специалист – обучающийся»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- социально-активный обучающийся»



01 Наставничество

обязательная форма специальной работы педагога, устремленная на передачу имеющегося у педагога багажа знаний и опыта, выработку необходимых профессиональных и личных качеств воспитуемого при их взаимодействии

02 Наставляемый

тот участник программы, который во взаимодействии с педагогом решает собственные разного плана задачи, получает новый опыт и приобретает необходимые ему компетенции, знания и навыки

03 Наставник

тот, кто в ходе системного комплексного контакта готов помочь, передавая собственные навыки, знания и успешный опыт для развития, стимулирования важных для него процессов становления и реализации

04 Куратор

тот сотрудник ОУ, который привлечен к работе по образовательным программам, или представитель партнерского заведения, отвечающий за осуществление деятельности по направлению наставничества

Tell show do (Расскажи-покажи-сделай)

Пятилистник наставничества



ОБЪЯСНИ

Наставник объясняет содержание рабочего процесса, предварительно разделив его на шаги. Крупные процессные блоки рекомендуется разделять на несколько частей и проводить по каждой отдельные сессии.



ПОКАЖИ

Наставник показывает способы выполнения работы, добавляя комментарии по ходу процесса. По окончании наставник задает вопросы новичку, чтобы понять, как он усвоил рабочий процесс.



СДЕЛАЙ

Новичок выполняет задание самостоятельно. Наставник может попросить сделать сотрудника тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы. По итогам выполнения всего алгоритма или отдельного его элемента наставник дает молодому специалисту обратную связь.





Конкурентные преимущества получат те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills, обладают и креативным, и плановым, и другими мышлениями.

Владимир Путин

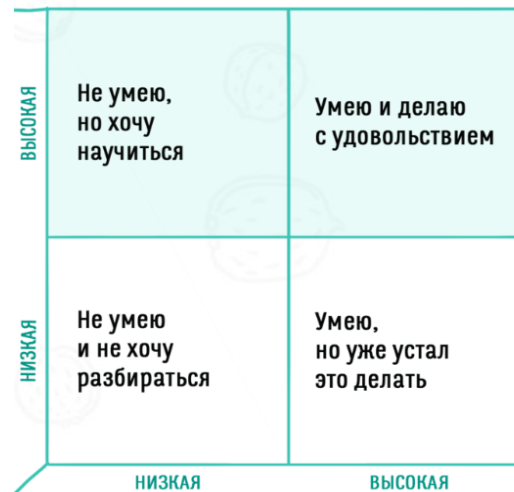
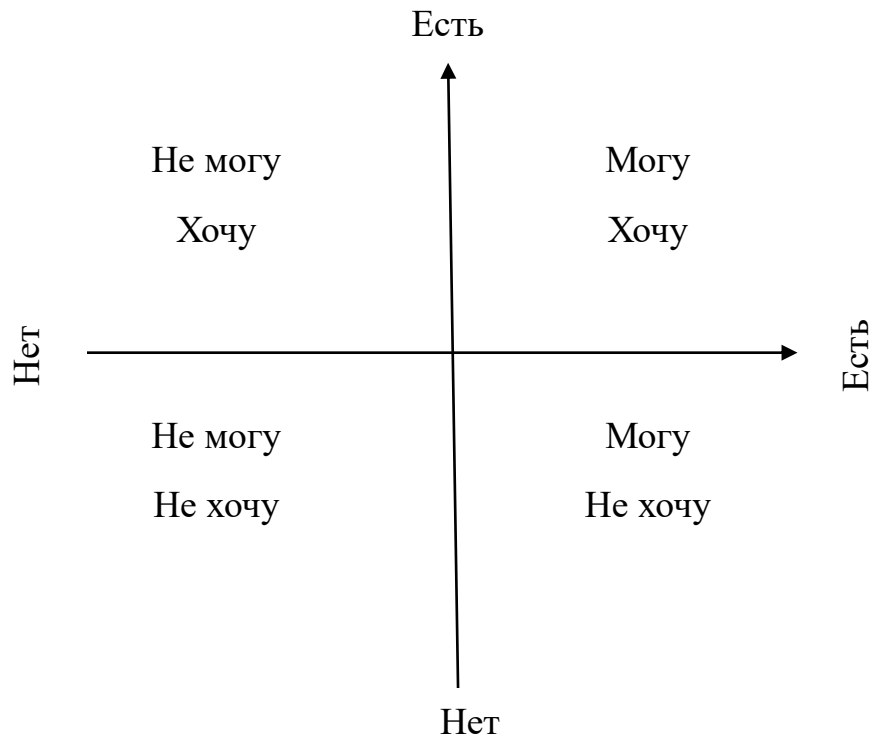


Пять навыков, на которые стоит обратить внимание педагогам

- **Навык эффективного общения.** Умение слушать, убеждение и аргументация, построение и поддержание отношений, ведение “переговоров”, проведение презентаций, базовые навыки самопрезентации, публичные выступления.
- **Умение работать в команде.** Эмпатия, нацеленность на результат, умение слышать коллег. Опять же, это прежде всего влияет на общие показатели образовательного учреждения, а значит, на рейтинг, финансирование и пр.
- **Понимание влияния технологий на работу.** Способность гибко реагировать на новые требования, например, цифровизацию образовательного процесса. Это уже норма, которая в том числе сказывается на финансовых показателях педагога.
- **Способность мыслить критически и не бояться высказывать свое мнение.** Способность к системному мышлению, креативному мышлению, структурному мышлению, способность искать и анализировать информацию, принимать решения.
- **Умение управлять собой (self-management).** Управление эмоциями, управление стрессом, управление собственным развитием, тайм-менеджмент, рефлексия, использование обратной связи. Всё то, что сейчас принято называть эмоциональным интеллектом.

Как развивать soft skills?

1. Берите **пример** с тех, у кого эти навыки вы видите; находите для себя таких людей целенаправленно.
2. Будьте **примером сами**, тренируйтесь вместе с ними:— учимся гибкости, спокойствию, умению находить компромиссы.
3. **Хобби и творческие занятия** развивают все виды компетенций soft skills.
4. Спорт развивает волевые компетенции, а командный спорт учит, в том числе, работать в коллективе.
5. **Музыка и рисование** развивает оба полушария мозга и дает толчок всем интеллектуальным компетенциям.
6. **Логическое мышление** развивается во время игры в шахматы.
7. **Проектная работа** в команде позволяет развивать социальные, лидерские и интеллектуальные компетенции. Проект дает возможность прожить реальную работу в профессиональном коллективе, где есть руководитель, специалисты, коммуникатор, инноватор и другие роли. На каждой стадии разработки проекта тренируются различные виды компетенции: распределение ролей (лидерство), обсуждение (социальные компетенции), исследовательская работа (интеллектуальные компетенции), презентация проекта (социальные компетенции).
8. **Тренинги развития** — наиболее эффективный вариант тренировки soft skills, доступный как детям, так и взрослым, во время тренинга развитие компетенций является главной задачей, которую ставит ведущий и за выполнением которой следит. Тренинги можно проводить самим.



Ролевой репертуар педагога-наставника

- модератор
- коуч
- тьютор
- эксперт
- организатор
- ментор
- фасилитатор

ТРЕУГОЛЬНИК РАЗВИТИЯ



SWOT анализ soft skills наставника



Strengths – сильные стороны
Weakness – слабые стороны
Opportunities – возможности
Threats – угрозы

Анализ сильных сторон и зон роста, угроз и возможностей

Внутренние + (сильные стороны)

5 пунктов

Внутренние – (слабые стороны)

5 пунктов

Внешние + (возможности)

5 пунктов

Внешние – (угрозы)

5 пунктов



1

Кто вы? Опишите в одном предложении кто вы и чем занимаетесь.

2

В чем заключается ваша экспертность, область интересов?

3

Чем вы можете быть полезным?



Сторителлинг

- это искусство создавать яркие и запоминающиеся истории.
- это способ рассказать историю с разных сторон, показать ситуацию с точки зрения нескольких персонажей



Методику сторителлинга разработал глава крупной корпорации Дэвид Армстронг. Он считал, что истории, рассказанные от своего имени, легче воспринимаются слушателями, они увлекательнее и интереснее, чем читаемая книга.

«Каждый нуждается в том, чтобы ему время от времени рассказывали хорошую историю»

Туве Янсон

Для создания креативной истории просто необходимо:

**Придумать
Когда? С кем? Где? Что?
БУДЕТ ПРОИСХОДИТЬ**

Собрать команду единомышленников или просто интересную компанию



ЧЕК-ЛИСТ по работе с техникой сторителлинг

Вступление: вызвать у наставляемого интерес, увлечь его, должно зацепить внимание и удерживать его

Основная часть истории : дает возможность основательнее проникнуть в проблему или конфликт, о котором рассказывается в вступлении

Кульминация: это высшая точка напряжения в истории, самый яркий и запоминающийся момент

Заключение, подытоживает рассказ одним предложением. Как в басне - мораль. Должно быть краткое!

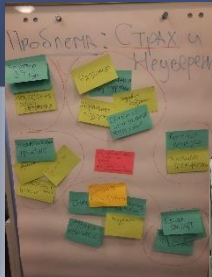
Начинайте с проблемы или описания героя;
Героем может быть что угодно;
Расскажите о главной цели. Что вы хотели добиться, к чему стремились? Наставляемый должен понимать, что будет в конце хотя бы примерно;
Решения и действия должны быть логично обоснованы и естественны;
Слишком много проблем, если они естественны? Пойдет;
Не выдумывайте проблем на пустом месте;
Диалоги допустимы, но без фанатизма;
Режьте второстепенные детали, если они уведут в сторону;
Финал вы должны знать заранее, никаких «поздних решений»;
Не бойтесь признавать ошибок и говорить о проигрышах;
Не делайте выводов за наставляемого.

Workshop (англ.) — рабочая мастерская

Как проводят	Цель	Результат
Наставник организует занятия, но не читает лекции, а дает вводную и кратко объясняет задачу. Участники делятся своими знаниями друг с другом, в результате чего каждый узнает что-то новое, что можно применить на практике.	Получение ценной информации «из первых рук» — от более компетентных коллег, овладение новыми навыками, налаживание полезных контактов.	Участники за одно занятие овладевают одним или несколькими полезными и нужными навыками.

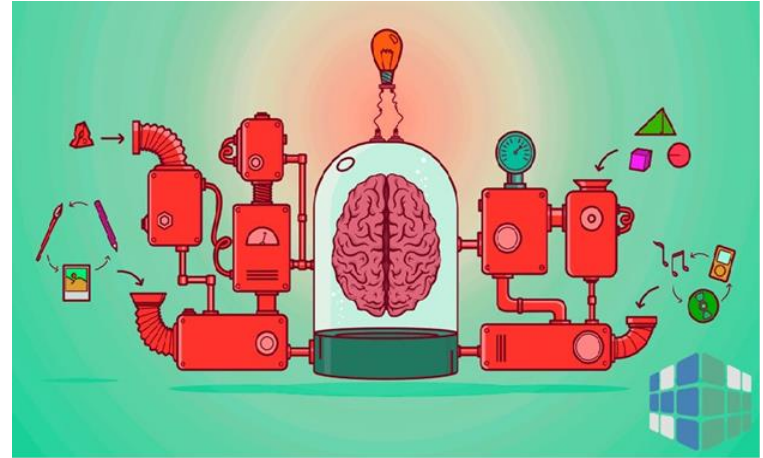


WORKSHOP



Упражнение «Сумка. Нестандартные способы применения»

Вспомните **3 предмета**, которые находятся у вас в сумке, и расскажите, как можно применить их в работе с наставляемым.





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

+7 (86131) 46744

ktkollege@mail.ru

Россия, Краснодарский край,
город: Крымск.
Адрес: ул. Октябрьская, д. 66

