

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

«КРЫМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО – СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

**СБОРНИК СЦЕНАРИЕВ МЕНТОРСКОЙ ПРОГРАММЫ
(Модуль 1. Социально-психологический)
Дидактические материалы**

Крымск - 2023

Плошник Н.В., Недзвецкая Т.А., Тоноян С.С., Золотарева Ю.Ю.

Сборник сценариев менторской программы (Модуль 1. Социально-психологический).
Дидактические материалы. ГБПОУ КК «Крымский индустриально – строительный техникум». – Крымск, 2023. – 18 с.

Рецензенты: Черных Татьяна Анатольевна, заместитель директора по учебно – производственной работе ГБПОУ КК «Славянский электротехнологический техникум»

Сборник сценариев менторской программы – вспомогательные дидактические материалы для реализации инновационного проекта ГБПОУ КК КИСТ «Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки» в рамках работы Краевой инновационной площадки.

Разработки сценариев менторской программы могут быть использованы для осуществления взаимодействия заинтересованных сторон – ментора (преподаватель/мастер производственного обучения ПОО) и менти (социальный партнер, руководитель практики от профильной организации).

Сценарий. Первая встреча: Знакомство с менти

➤ Подготовка Ментора к встрече

Для того чтобы лучше подготовиться к встрече, рекомендуем вам заранее ознакомиться с информацией о менти, которую вам заблаговременно вышлет руководитель программы менторства.

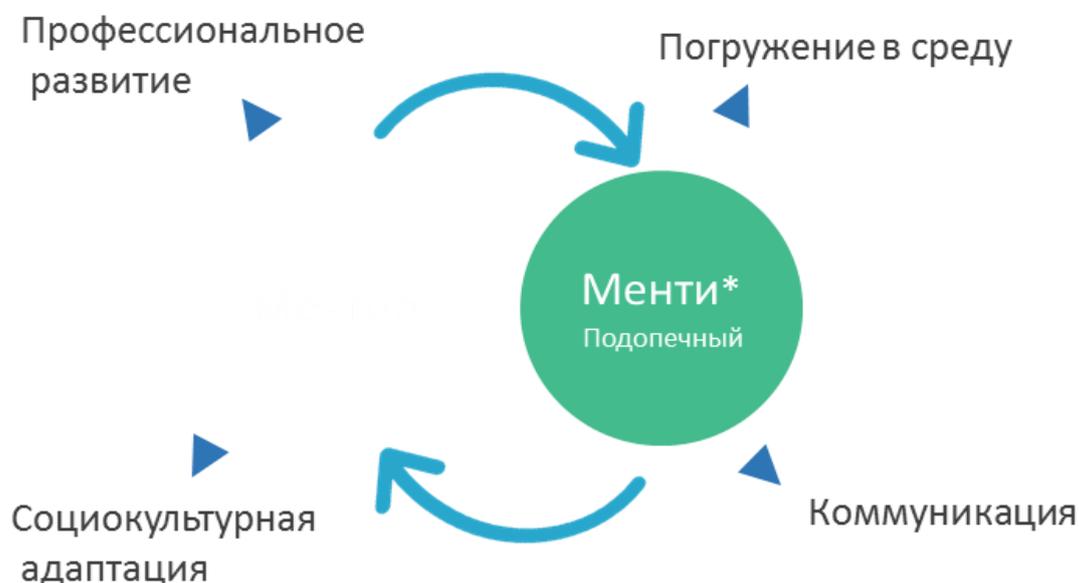


Рис.1 – система менторства

Сценарий встречи

- Шаг 1: Знакомство участников программы Менторинга
 - Коротко расскажите менти о себе: основных этапах карьерного пути, текущей работе, проектах и т.п.
 - Попросите вашего менти рассказать о себе.
 - Узнайте его ожидания от участия в программе и обсудите, какую помощь он хотел бы получать от ментора.
 - Поделитесь вашими ожиданиями от участия в программе и от менти.



Рис 2 – система менторской программы ГБПОУ КК КИСТ

➤ Шаг 2: Обсуждение ключевых договоренностей о формате взаимодействия

Договоритесь с вашим менти об общих правилах, по которым вы будете работать в течение всей программы: частота встреч, продолжительность, место проведения и т.д.

Вопросы/ ожидания ментора:

- Как давно вы работаете в Компании?
- Как давно вы занимаете текущую позицию?
- Какие задачи стоят перед вами в данный момент?
- Что вы ожидаете от программы менторинга?
- Какие цели вы ставите перед собой, участвуя в программе менторинга?
- Что было бы наиболее интересно узнать в ходе нашей работы?
- Чем я могу быть вам полезен в этом?
- Я бы хотел, чтобы мой менти...
- Я бы хотел, чтобы инициатива о встречах шла от вас/ Я буду предлагать вам возможное время и даты встреч

Например: Я готов встречаться раз в месяц /в 2 месяца/ 3 месяца на своем рабочем месте;

Например: Между встречами вы можете обращаться ко мне по e-mail раз в месяц.

➤ Шаг 3: Обсуждение целей развития менти

Обсудите с менти, каких целей он хотел бы достичь за время программы (это могут быть как карьерные цели, так и развитие на текущей должности). Помогите выявить те целевые должности или сферы деятельности, где, на ваш взгляд, менти смог бы максимально реализовать свой потенциал.



Рис. 3 – возможные мотивы участников менторской программы

Обсудите, какие знания, умения, навыки и опыт необходимо получить менти для достижения поставленной цели.

На основании собственного опыта и широкого видения стратегических задач, помогите менти выбрать те действия, которые помогут ему получить нужные знания, умения, навыки и опыт.

➤ Шаг 4: Завершение встречи

Попросите менти резюмировать итоги встречи.

Попросите его в течение 1-2 дней прислать вам на почту договоренности, которых вы достигли на встрече.

Назначьте дату следующей встречи (точную или ориентировочную).

➤ Действия ментора после встречи

Уделите 5 минут тому, чтобы письменно зафиксировать свои мысли после встречи (что удалось/не удалось на данной встрече, что необходимо обсудить в следующий раз). Далее представлен вариант опросника участников менторской программы.

Опросник участника менторской программы (входной контроль)

1. Сталкивались ли вы раньше с программой менторства? _____
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – низкий балл, 10 – самый высокий:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая эффективность программы менторства?										
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе менторства?										
Ожидаемое качество организационных мероприятий										
Ожидаемая полезность программы										
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных навыков?										
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?										
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков?										
Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?										
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
4. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
5. Рады ли Вы участвовать в программе? ДА/НЕТ

Сценарий. Социально – психологический блок для подготовки менти

Введение в педагогику. Основные термины

Важнейшей предпосылкой развития общества стали образование и воспитание, которые стали неотъемлемой потребностью общества.

Важнейшая функция воспитания - это передача новому поколению накопленного человечеством опыта. А вот передается он с помощью образования. Образование из всех известных категорий является самым многосмысловым. Оно может означать цель, средство, деятельность, результат, тенденцию и т. д.

Поэтому **образование** - это процесс и результат усвоения человеком опыта поколений в виде системы знаний, умений и навыков.

Педагогика - это наука, изучающая закономерности передачи социального опыта старшим поколением и активного его усвоения младшим.

Свое название *педагогика* получила от греческого слова «пайдагогос» (*пайд* – дитя, *гогос* – веду), которое означает детоводство или дитя вождение. В Древней Греции эта функция осуществлялась непосредственно. Педагогами первоначально назывались рабы, сопровождавшие детей своего господина в школу. Позже педагоги – это уже вольнонаемные люди, которые занимались наставлением, воспитанием и обучением детей. На Руси (XII век) первые учителя получили название «мастера». Это были свободные люди (дьячки или мирские), которые у себя или на дому учащихся стали обучать детей чтению, письму, молитвам.

Объектом педагогики выступают те явления действительности, которые обуславливают развитие человеческого индивида в процессе целенаправленной деятельности общества. Эти явления получили название образования. Оно и есть та часть объективного мира, которую изучает педагогика.

Предмет педагогики – это образование как реальный процесс, целенаправленно организуемый в специальных социальных институтах (семье, образовательных и культурно-воспитательных учреждениях).

Педагогическими категориями принято называть педагогические понятия, которые выражают научные обобщения. К основным педагогическим категориям относятся:

- 1) образование;
- 2) воспитание;
- 3) обучение.

Образование – специально организованный процесс освоения социального опыта и формирования на этой основе индивидуального опыта обучаемых по решению познавательных и личностных проблем, результатом которого является достижение обучающимися определенного уровня образованности.

Воспитание – это специально организованная деятельность педагогов и воспитанников для реализации целей образования в условиях педагогического процесса.

Обучение – процесс передачи и активного усвоения знаний, умений и навыков, а также способов познавательной деятельности, необходимых для непрерывного образования.

Педагогическая задача – материализованная ситуация воспитания и обучения (педагогическая ситуация). Характеризуемая взаимодействием педагогов и воспитанников с определенной целью.

Каждое поколение людей решает три важнейшие задачи — освоить опыт предыдущих поколений, обогатить, приумножить и передать его следующим поколениям. И более подробное определение понятия «педагогика» звучит так: «Наука, изучающая закономерности передачи старшим поколением и активного усвоения младшими поколениями социального опыта, необходимого для жизни и труда.

Педагогическая деятельность - сознательно избираемую и осуществляемую деятельность взрослых, старших, граждан, разных должностных лиц и специалистов (это могут быть родители, учителя, педагоги, руководители, менеджеры и т. д.), а также государства, общества, предприятий, которые преследуют педагогические цели, осуществляющиеся педагогическими средствами и методами и приносящие позитивные педагогические результаты.

Любую деятельность можно назвать педагогически эффективной только в том случае, если она будет включать в себя все описанные ранее педагогические феномены, правильно их совершенствуя, и будет направлять их на достижение цели.

Данная деятельность будет успешна в том случае, если она будет осуществляться людьми, обладающими фундаментально развитым педагогическим мышлением, способностями, мастерством умело создавать педагогические системы, управлять педагогическими процессами, достигать максимально возможных в своих действиях результата (комплексно-воспитательных, образовательных, обучающих и развивающих), которые будут удовлетворять потребности людей и обеспечивать цивилизованное существование и будущее общества.

Педагогическая культура

На педагога возложена ответственная миссия: не только обучать (развивать интеллектуальные способности, закладывать определенные знания), но и воспитывать новое поколение. Потому важной составляющей профессиональной культуры современного педагога является его духовно-нравственная культура и этика.

Важнейшей предпосылкой успеха воспитательной работы является профессиональная культура педагога. *Педагог* - это ключевая фигура системы образования. Уровнем развития его профессионализма и нравственной культуры определяются любые успехи, как в этой сфере, так и в развитии общества в целом. Поэтому необходим высокий уровень профессиональной культуры педагога.

Педагогическая культура – динамическая система педагогических ценностей, способов деятельности и профессионального поведения учителя, в качестве компонентов которой выделяются:

1. педагогическая позиция и личностные качества;
2. профессиональные знания и культура педагогического мышления;
3. профессиональные умения и творческий характер педагогической деятельности;
4. саморегуляция личности и культура профессионального поведения педагога.

Профессиональная культура педагога – это сложная, комплексная составляющая его личности, соединяющая в себе социальные, профессиональные и сугубо личностные характеристики.

Педагог должен обладать:

1. *Педагогическим авторитетом* (моральный статус в коллективе воспитанников и коллег), определяющимся глубиной знаний, эрудицией, мастерством, отношением к работе и т.д.
2. *Педагогическим тактом* (уважительное отношение к личности, высокая требовательность, умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему, уравновешенность и самообладание, деловой тон в отношениях, принципиальность без упрямства, внимательность и чуткость по отношению к людям).

Сценарий. Специфика образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях

Одной из ступеней образования являются высшие и средние профессиональные образовательные учреждения.

Эти учреждения представлены в системе образования достаточно широко, выполняют заметно повысившуюся социальную роль в подготовке высококвалифицированных и квалифицированных кадров. Эти образовательные учреждения рассматриваются педагогикой высшей и средней профессиональной школы.

Образовательный процесс в этих учреждениях соединяет общее и профессиональное образование.

Специфика современного профессионального образования состоит и в обеспечении дифференциации образования, то есть предполагает возможности индивидуального развития каждого обучающегося.

Мастерам производственного обучения, преподавателям и наставникам на производстве важно постоянно удерживать в сознании все три измерения образования, не теряя из вида ни культуру, ни человека, ни экономику.

Главная особенность профессионального образования, отличающая его от общего образования, состоит в том, что его результатом становится получение профессиональной квалификации.

Квалификация — определенный уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Именно документ о квалификации, согласно действующему Закону «Об образовании в Российской Федерации», дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью и занимать определенные должности.

Порядок организации практической подготовки обучающихся

1. Порядок организации практической подготовки обучающихся устанавливается *Положением о практической подготовки обучающихся конкретной ПОО*, разработанным на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации»; приказа Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»; Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования; приказа Минобрнауки России, Минпросвещения России от 05.08.2020 № 885/390 «О практической подготовке обучающихся»;

2. Практическая подготовка *может быть организована* в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (далее - профильная организация), в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между техникумом и профильной организацией.
3. Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
4. Практика по профилю специальности направлена на формирование у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей ОПОП СПО по каждому из видов профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС СПО по специальности.
5. Направление обучающихся в профильную организацию для прохождения практики осуществляется на основании договора, заключаемого между техникумом и профильной организацией
6. Для руководства практикой, проводимой в профильной организации, назначаются руководитель (руководители) практики из числа педагогических работников техникума (далее – руководитель практики от техникума), и руководитель (руководители) практики из числа работников профильной организации (далее – руководитель практики от профильной организации).

Обязанности руководителя практики от профильной организации:

- согласовывает рабочий график (план) проведения практики, индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;
- предоставляет рабочие места обучающимся;
- обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;
- проводит инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка;
- дает характеристику обучающемуся и ставит свою оценку по результатам проведения практики.

Производственная практика - по своей сути непростой управленческий процесс, требующий исполнения основных функций менеджмента.

Планирование – одна из важных функций успешного управления. Известный американский специалист в области планирования Рассел Акоф назвал его проектированием будущего и желаемых путей его достижения, одним из самых сложных видов умственной деятельности, доступных человеку. На практике реализация данной функции менеджмента осуществляется через формирование производственной программы. Деятельность студента в производственных условиях должна быть четко определена и спланирована преподавателем и согласована заранее с руководителем практики от предприятия исходя из требований учебного процесса и возможностей базы практики.

Реализация планов требует исполнения организационной функции, которая в ходе практического обучения раскрывается через выполнение основных операций. Необходимо организовать процесс прохождения практики через составление индивидуального задания. Тематику индивидуальных занятий для студентов лучше подбирать совместно с руководителями практики от образовательной организации и предприятия.

В индивидуальных заданиях необходимо нацеливать внимание на привитие навыков практического решения управленческих и технологических задач. В процессе выполнения индивидуального задания студент знакомится с сущностью вопроса, с

решением этого вопроса на предприятии, вырабатывает свои рекомендации и предложения и тем самым приобретает навыки самостоятельной работы с использованием теоретических и практических знаний и умений, полученных в ПОО. Выполнение индивидуального задания пригодится студенту в дальнейшем для написания курсового или дипломного проекта.

Мотивация представляет собой процесс побуждения к активной деятельности для достижения конкретных целей.

Для побуждения обучающихся могут применяться как административные, так и социально-психологические методы. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как чувство долга, стремление трудиться в организации. К социально – психологическим методам относится создание для студента нормального морально – психологического климата на базе прохождения практики: благоприятные взаимоотношения коллектива являются одним из важных факторов эффективной деятельности.

Заключительный контроль осуществим через осознанное заполнение студентом дневника практики и составление отчета, опорой при составлении которого служит индивидуальный план, составленный совместно с руководителем практики, и утвержденный еще до начала процесса практического обучения.

Сценарий. Встреча, направленная на развитие менти

➤ Подготовка Ментора к встрече

Коротко просмотрите и вспомните те темы, которые вы обсуждали в ходе предыдущих встреч и какие темы планировали обсудить сегодня.

➤ Шаг 1: Приветствие

Попросите менти кратко напомнить, о чем вы беседовали на прошлой встрече.

Какие ключевые темы мы обсуждали на прошлой встрече? К каким выводам мы пришли?

➤ Шаг 2: Обсуждение прогресса в достижении цели и выбор 1-2 тем для проработки на встрече

Попросите менти рассказать о прогрессе в достижении поставленной им цели развития (насколько он сам доволен/не доволен успехами).

Поделитесь с менти, как вы сами оцениваете его успехи, а также насколько его усилия были направлены на достижение цели.

Узнайте у менти, какие профессиональные или управленческие задачи стоят на текущий момент перед ним (как направленные на достижение поставленной цели развития, так и нет) и какие из них вызывают у него наибольшие затруднения.

На основании полученной информации, совместно с менти выберите 1-2 ключевые ситуации, которые подробно разберете на сегодняшней встрече.

➤ Шаг 3: Подробный разбор 1-2 ситуаций, вызывающих сложности у менти

Попросите вашего менти подробнее описать ситуацию, которая вызывает у него сложности.

Постарайтесь «сфокусировать проблему»: определить ключевые барьеры, которые мешают вашему менти: неэффективные установки, отсутствие мотивации, нехватка знаний, навыков, отсутствие возможности применить знания и навыки.

Опираясь на свой опыт, помогите менти сформулировать способы преодоления существующего барьера:

- *Отсутствие мотивации (не хочет)*: Помогите найти смысл, покажите значимость, убедите попробовать; помогите определить, почему он считает невозможным, укажите на возможности;

- *Отсутствие знаний и/или навыков (не знает или не умеет)*: Подскажите действия по приобретению недостающих знаний; объясните, как действовать эффективно (подход, теория), приведите практические примеры из личного опыта; разберите пример из практики вашего менти, подскажите, как бы вы действовали в данной ситуации.
- *Внешние барьеры*: помогите найти/поручите проект или задачу, в которой можно получить/отточить необходимые знания и умения, приобрести опыт.

Вопросы/ожидания ментора:

- Какие ключевые темы мы обсуждали на прошлой встрече? К каким выводам мы пришли?
- Каковы ваши успехи в выполнении целей развития?
- Что из запланированного удалось выполнить?
- Чему новому вы научились, что поняли, что осознали за прошедший период?
- Как вы оцениваете свои успехи в достижении поставленных целей?
- Какие профессиональные или управленческие задачи стоят сейчас перед вами?
- Какие из них вызывают наибольшие трудности?
- Какие из них нам следует подробнее обсудить сегодня? (наиболее критичные/важные/сложные)

➤ ШАГ 4: Завершение встречи

Попросите менти резюмировать итоги встречи (в т.ч. обозначить те темы, которые он предлагает обсудить в следующий раз)

Поблагодарите менти за встречу и назначьте дату следующей (точную или ориентировочную).

➤ *Действия Ментора после встречи*

Уделите 5 минут тому, чтобы письменно зафиксировать свои мысли после встречи (что удалось/не удалось на данной встрече, что необходимо обсудить в следующий раз), какие домашние задания вы дали менти.

Сценарий. Встреча по подведению итогов программы

➤ Подготовка Ментора к встрече

Коротко просмотрите ваши договоренности. Оцените результаты, достигнутые менти в течение цикла программы.

➤ Шаг 1: Приветствие

Поздравьте подопечного с успешным окончанием программы Менторинга.

➤ Шаг 2: Обсуждение результатов Развития менти

– Обменяйтесь с менти заранее заполненными бланками

Опросник участника менторской программы (заключительный контроль)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – низкий балл, 10 – самый высокий:

Фактическая эффективность программы менторства?											
Фактический уровень комфорта при участии в программе менторства?											
Фактическое качество организационных мероприятий											
Фактическая полезность программы											
Фактическая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных навыков?											
Фактическое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?											
Фактическое качество передачи Вам необходимых практических навыков?											
Насколько Вы остались довольны совместной работой?											

Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Рады ли Вы участвовать в программе? ДА/НЕТ

– Обсудите поставленные оценки и комментарии друг друга, уделите особое внимание тем пунктам, где в оценках есть максимальные расхождения.

- Выслушайте мнение менти о результатах его развития за период программы Менторинга.
- Дайте свою оценку его достижениям, отметьте их значимость для повышения эффективности его работы в Компании.
- Совместно обсудите, какие уроки следует извлечь из выполнения плана развития за прошедший период.

Вопросы/ожидания ментора

- Как вы оцениваете свои успехи в выполнении поставленных целей? Достижение каких целей давалось легче/тяжелее? С чем это связано? Как вы считаете, чем вызваны расхождения в поставленных оценках? Могли бы вы за программу достичь большего количества целей? Что помешало?
- Каких ресурсов не хватило, чтобы более эффективно выполнять запланированные действия?