Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

городского округа «Город Архангельск»

«Детский сад комбинированного вида №100 «Ельничек»

**Деловая игра**

**«Опыт + молодость = успех»**

Гасица В.В., заместитель заведующего

Попкова О.В., старший воспитатель

Архангельск

2022г.

**Деловая игра «Опыт + молодость = успех»**

Цель: просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках системы **наставничества**.

Задачи:

1. Продолжать знакомить педагогов со способами конструктивного взаимодействия.

2. Формировать коммуникативные навыки и умения.

3. Создавать условия для личностного роста педагогов и гармонизации отношений в контексте *«педагог-педагог»*.

ХОД:

Педагогам нужно разделиться на группы по 5 человек (3 группы):

**1. Задание «Я рад тебя видеть…»**

Каждый из участников обращается к своему соседу со словами: «Привет  (имя) я рада тебя видеть, потому что…». Продолжить это высказывание нужно не внешними описаниями человека, а личностными качествами участников.

**2. Задание «Вопрос - ответ»**

Каждой группе задаётся вопрос, команда, посовещавшись, даёт ответ:

1. Какого педагога можно считать молодым, а какого – опытным?

2. Кто может стать педагогом – наставником?

3. Перечислите наиболее эффективные условия сотрудничества молодых педагогов и педагогов-наставников

**3. Задание:** Распределите по степени значимости для молодого педагога области профессиональной деятельности педагога-наставника:

– организация ОД;

– знание методик и технологий;

– психология общения;

– организация работы с родителями;

– работа над своими личностными качествами;

– взаимодействие с администрацией и коллегами.

**4. Задание «Мозговой штурм** «**Наставничество**»

Ведущий: Скажите, пожалуйста, как вы понимаете значение слова *«****наставничество****»*? Сейчас каждый по кругу, в *«говорящую палочку»*, скажет одно слово, которое ассоциируется у него с этим словом.

Возможные ответы: учитель, знания, навыки, обучение и т.д.

Ведущий: Давайте прочитаем определение данного понятия: **Наставничество** - это партнерство между двумя людьми, основанное на доверии.

**5. Задание** **«Идеальный наставник»**

**Н**а маркерную доске расположен ватман с силуэтом человека. Вверху ватмана надпись «Идеальный **наставник**». Участникам необходимо перечислить каким должен быть идеальный **наставник -** внутри силуэта указать личностные качества **наставника**, снаружи силуэта - профессиональные качества. Использовать при этом можно слова, рисунки, символы, знаки. Презентовать свою работу через 5 минут. По истечении времени каждая группа представляет свой «Идеальный образ**наставника».**

Возможные ответы:

Идеальный **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.

Ведущий: **Наставник – это человек**, у которого есть время, желание и силы регулярно встречаться с подопечным и передавать ему свои знания и умения. Задача **наставника**: помочь подростку раскрыться как личность, найти опору и поддержку в лице значимого взрослого.

**6. Задание «Слепой и поводырь»**

Ведущий: Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника. В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

– как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?

– какие были трудности в процессе выполнения задания?

– какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

**7. Задание «ИПР»**

Предлагается составить план индивидуальной работы с **наставляемым на учебный год.**

1 группа составляет план на 1 квартал – сентябрь, октябрь, ноябрь

2 группа составляет план на 2 квартал – декабрь, январь и февраль

3 группа составляет план на 3 квартал – март, апрель, май.

Музыкальный фон. Звучит спокойная музыка, пока педагоги выполняют практическое задание. По завершению работы выходит представитель от каждой группы и зачитывает составленный план работы.

Ведущий: Наставничество как форма взаимодействия педагогов разного профессионального уровня выступает активной и эффективной формой повышения профессионального уровня только в тех случаях, когда:

– эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить хорошего специалиста для работы в образовательном учреждении;

– в основе наставничества – взаимодействие, желание сотрудничать обоих субъектов, взаимный интерес;

– когда педагог-наставник обладает всеми необходимыми качествами для осуществления роли учителя;

– когда в процессе взаимодействия решаются разные аспекты педагогической деятельности (методическая, психологическая и личностная помощь).

**Рефлексия**

Участникам выдаются листки с изображением головы и облаками, в которые нужно вписать получены ли новые знания, что понравилось, что осталось без ответа и т.д. Облака должны быть все заполнены.