

" Современный взгляд на наставничество в контексте поддержки педагога "

МАОУ детский сад № 200 «Волшебный башмачок»

МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»

МАОУ детский сад № 69 «Веточка»

31.01.2023

программа

- **«Создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов в ДОУ».** *Гринвальд О.Г., методист МАОУ ДПО ЦИТ*
- **«Опыт работы по реализации двухуровневой системы многофункционального наставничества в ДОУ».** *Кулагина Татьяна Николаевна, методист; Елауркина Ирина Александровна, воспитатель МАОУ детского сада № 200 «Волшебный башмачок»*
- **«Реверсивное наставничество как эффективная форма взаимодействия педагогов в ДОУ».** *Сухомазова Инга Михайловна, заместитель заведующей по ВМР МАОУ детского сада «Веточка»*
- **«Наставничество родителей в вопросах воспитания и развития детей раннего возраста через различные формы в родительских группах».** *Куклова Надежда Борисовна, заместитель заведующего по ВМР, Наумкина С.Ю., Заруцкая О.А., Яшина С.В. Восконян С.Р., Кудряшова А.С. воспитатели МАОУ детского сада № 27 «Лесовичок» (опыт региональной стажировочной площадки ЦНППМ)*
- **О программе «Школа наставничества» для педагогов МБОУ г. Тольятти.** *Шехтман И.В., методист МАОУ ДПО ЦИТ*

«Создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов в ДОУ».

Гринвальд О.Г., методист МАОУ ДПО ЦИТ



Формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров



«В настоящее время наши усилия сосредоточены на создании условий для комфортной и результативной работы педагога, его профессионального роста.

С этой целью в России реализуется единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров...»

*С.С. Кравцов,
министр просвещения Российской Федерации*

Формирование единой федеральной системы (ЕФС) научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Нормативная база

- Федеральный проект «Учитель будущего». НП «Образование»
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
- Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 №Р-303 О внесении изменений в Концепцию.....от 16.12.20г. № Р-174
- Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
- Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»
- Письмо Минпросвещения России от 10 декабря 2021 г. № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»



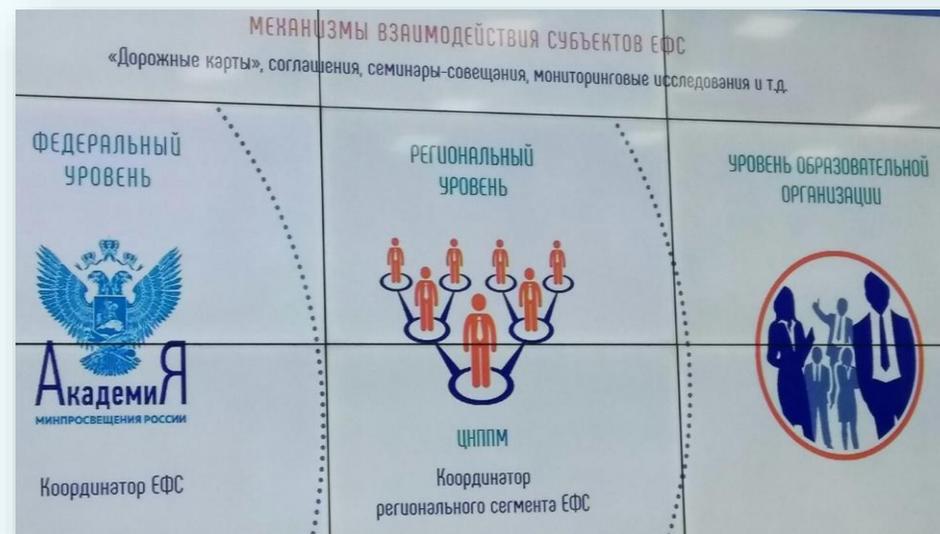
Цель: совершенствование условий непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров

Создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов

Последние изменения в нормативных документах



Механизмы взаимодействия субъектов ЕФС



Введено: «Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров».

«Неформальное образование педагогических и управленческих кадров»

«Индивидуальный образовательный маршрут»

«Федеральный реестр дополнительных образовательных программ»

«Региональный методист». «Региональный методический актив». «Тьютор». «Методическая служба»

Направления работы в 2023 году по сопровождению педагогических работников и управленческих кадров в рамках НП «Образование»

ОБРАЗОВАНИЕ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ ПРОГРАММА
подготовки управленческих кадров



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА»
национального проекта
«Образование»



ПРИОРИТЕТНЫЕ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ
«Образование»

- Обучение педагогических работников ДООУ по программам ДПО, вошедшим в Федеральный реестр и подобранным с учетом диагностики профессиональных компетенций (к 2024г. – не менее 30%);
- Участие управленческой команды в инновационных курсах (программах) повышения квалификации (к 2024г. – не менее 40% по РФ);
- Осуществление сопровождения и различных форм поддержки **100% педагогов** до 35 лет, особенно в первые три года работы (к 2024г. сбор подтверждающих документов);
- Развитие института наставничества

Приоритетные задачи на уровне ДООУ

- Анализ ситуации в ДООУ на предмет выявления затруднений в работе педагогов и управленцев (профессиональных дефицитов).
- Оказание системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса.
- Развитие ДООУ и его участников за счет обеспечения активности и равнопартнерства в педагогическом взаимодействии всех субъектов педагогического процесса.
- **Создание условий для развития Наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов.**
- Программирование новых изменений образовательной практики и проектирование пути их становления. Работа с «будущим».

РЕКОМЕНДУЕМ!



Создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов в ДОУ

Цель: Максимально полное раскрытие потенциала личности педагога, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности через создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума.

Задачи:

- формирование системы непрерывного профессионального развития педагогов, в том числе организация взаимообучения и взаимодействия педагогов;
- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников;
- выявление и ликвидация профессиональных дефицитов, оказание адресной помощи, разработка ИОМ педагогов;
- создание условий для профессионального становления молодых педагогов до 35 лет в первые три года работы;
- создание канала обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого педагога ДОУ;
- развитие института наставничества в ДОУ, формирование многовекторной системы наставничества;
- развитие сетевых профессиональных сообществ и совершенствование сети методических объединений;
- предоставление каждому участнику ресурсов и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков для профессиональной и личной самореализации.



дифференцированный подход к повышению профессионального мастерства педагогов в ДОО

Определение групп внутри коллектива:

- Новаторы
- Мастера
- Опытные – активные «Двигатели»
- Опытные – малоактивные «тормоз»
- Консерваторы
- Молодые специалисты
- и др.



ФОРМЫ профессионального взаимодействия:

- Школа становления молодого педагога,
- Ш. совершенствования проф. мастерства,
- Ш. высшего педагогического мастерства,
- Школа передового опыта,
- Школа исследователя;
- Педагогическая студия; гостиная
- Педагогическое ателье, педагогические мастерские,
- Кружки качества,
- Творческие лаборатории, кафедры;
- Педагогические квесты, методические интенсивы, методические мосты и т.д

Возрастные категории педагогов

Первая категория (до 20 лет) делится на две группы — имеющие и не имеющие профессионального образования. Соответственно первым необходимо дать это образование с тем, чтобы они включились в профессиональную деятельность. Вторым следует создать условия для повышения профессионального уровня.

Вторая категория (от 25 до 45 лет) имеет профессиональное образование и опыт работы, для нее актуально профессиональное развитие (рост), реализация потенциала.

Третья категория (свыше 45 лет) несмотря на то что она достигла определенного социального и профессионального статуса, также требует постоянного, адаптивного по характеру обучения, но это обучение во многих случаях невозможно без взаимодействия с первой и второй категорией, в ходе которого осуществляется взаимообучение.



Почему взрослым необходимо всегда учиться? и что такое андрагогика

ПЕДАГОГИКА

искусство и наука
обучения детей



АНДРАГОГИКА

искусство и наука
помощи взрослым
в обучении

Обучение - с точки зрения того, кто учится — процесс овладения способами деятельности под руководством преподавателя;

Обучение - с точки зрения того, кто учит — целенаправленно организованный и планомерно осуществляемый процесс передачи профессиональных знаний.

Андрагогика – это наука личностной реализации человека в течении всей его жизни



Андрагогика



(от греч. анѳ, род. падеж andros - взрослый человек и agoge - руководство, воспитание), одно из названий отрасли педагогической науки, охватывающей теоретические и практические проблемы образования, обучения и воспитания взрослых. Наряду с термином "андрагогика" в специальной литературе используются термины "педагогика взрослых", "теория образования взрослых" и др.

Впервые термин "андрагогика" для названия особого раздела педагогики применил немецкий историк просвещения К. Капп (С. Карр) в книге о педагогических взглядах Платона (1833г.).

(Педагогический энциклопедический словарь)

Методологические подходы, применяемые в Андрагогике:

- Именно обучающемуся взрослому человеку принадлежит ведущая роль в его обучении.
- Обучающийся сам ставит себе цели. Результатом успешного обучения является достижение этих целей.
- Весь накопленный опыт, полученные знания, навыки должны быть использованы в процессе.
- Новые полученные навыки должны быть применимы непосредственно на практике.
- Обучение взрослого происходит в виде совместной деятельности с его учителем/**наставником**



Мотивация — вот движущая сила образовательного процесса у взрослых.



Мотивация в обучении у взрослого человека складывается из двух составляющих:

- умение **ставить процессные цели**, то есть самостоятельно выбирать какой навык, знание или компетенцию вы «прокачиваете».
- умение **управлять фокусом внимания**, то есть организовать себе среду с постоянной обратной связью.

Задавайте себе вопросы:

- Что я получаю от процесса обучения?
- Какая зона развития сейчас находится в моем фокусе внимания?
- Чем я могу поделиться и от кого могу получить обратную связь?



Формы обучения взрослых

Классические курсы – форма дополнительного образования, при которой в течение заранее установленного количества часов слушатели получают знания, умения, навыки, качества в определённой сфере и на уровне, повышающем предыдущий уровень знаний слушателя в данной сфере.

Самообразование – приобретение знаний, умений, навыков, качеств путём самостоятельных занятий без помощи преподавателя.

Погружение – главной характеристикой данной формы является проведение занятий с отрывом от производства

Интенсивы – в отличие от классических курсов проходят обычно в сжатые сроки и с более высокой периодичностью, при этом суть интенсивов практически такая же, что и суть курсов, т.к. преследуются одни и те же цели.

Стажировки – традиционная форма, суть которой в производственной деятельности под руководством профессионала для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности.

Дистанционное обучение – это получение образовательных услуг без посещения ВУЗа, с помощью современных информационно-образовательных технологий и систем телекоммуникации, таких как электронная почта, телевидение и INTERNET.

Методы обучения персонала

1. Лекция
2. Семинар
3. Видеообучение
4. Дистанционное обучение
5. Модульное обучение
6. Кейс-обучение
7. Тренинг
8. Деловая игра
9. Ролевая игра
10. Мозговой штурм
11. Наставничество
12. Сторителлинг
13. Обучение действием
14. Обучение в рабочих группах
15. Баскет-метод
16. Ротация
17. Shadowing
18. Budding

НАСТАВНИЧЕСТВО - это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

НАСТАВНИК – это опытный педагог, который не только передает знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу собственного развития, наладить взаимоотношения в коллективе.



Ролевое самоопределение наставника

- **Наставник** в первоначальном значении слова – мудрый советчик, пользующийся доверием подопечного.
 - **Главная цель отношений наставничества** – обучение и развитие подопечного в рамках его должности и профессиональной деятельности.



Форма обучения персонала

Наставничество

Следует различать:

- Наставничество
- Коучинг
- Менторство

Функции наставничества:

- Наставник – внимательный помощник
- Наставник – самурай

Правила наставничества:

- Старайтесь создать доверительные отношения с партнером.
- Эффективнее работать «тет-а-тет».
- Правильная мотивация.
- Научите его использовать все возможности для развития и роста.
- Эффективная система поддержки.

Механизмы и инструменты наставничества

- Обучение на рабочем месте
- Работа в методических объединениях, творческих группах, семинарах -практикумах.
- Исследовательская, экспериментальная деятельность
- Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий
- Активное участие в педагогических конкурсах, мастер-классах
- Знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками
- Проведение открытых мероприятий по обмену опытом
- Деловые игры
- Обобщение педагогического опыта.



Модели наставничества

Традиционное наставничество

Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей



1. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного;
2. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха;
3. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию;
4. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Модели наставничества

Партнерское наставничество: «равный-равному»

Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает

1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой;
2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям;
3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.



Модели наставничества

Реверсивное наставничество

Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.



1. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников;
2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Модели наставничества

Виртуальное наставничество



Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

1. Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется;
2. Этот вид наставничества может включаться в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей.

Флэш-наставничество



Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения

1. Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику;
2. Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.

Модели наставничества

Групповое наставничество — связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)



1. Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.
2. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.

Спасибо за внимание



Формы обучения персонала,

Дополнение



Формы обучения персонала, подразделяются на:

Активные/пассивные

Основной критерий различия - степень активности, которую проявляют обучаемые. Например, лекция, на которой участник может отвлекаться на свои дела, в отличие от деловой игры, требующей активного участия.

Индивидуальное/групповое

При индивидуальной форме обучения, предоставляется возможность полностью сфокусироваться на знаниях и навыках одного конкретного сотрудника;

к плюсам группового обучения можно отнести то, что оно требует существенно меньше времени и финансовых затрат.

формы обучения персонала

на рабочем месте

Это обучение в ходе выполнения обычной работы в обычной рабочей ситуации на конкретном рабочем месте

вне рабочего места

Это обучение, которое проводится за пределами самой работы (конкретного рабочего места) и организуется внешними структурами

обучение персонала на рабочем месте

ДОСТОИНСТВА

- Гибкость
- Адаптивность
- Персонализация
- Адресность
- Эффективность
- «Рецептурность»
- Целостность
- Доступность

НЕДОСТАТКИ

- Контакт только с сотрудниками одной организации в процессе обучения
- Недостаточный импульс, получаемый сотрудниками из-за отсутствия обмена опытом

Обучение персонала на рабочем месте



Основными и наиболее распространенными методами обучения персонала на рабочем месте являются:

- "Сидя рядом с Нелли" (метод близнецов);
- Учебное руководство;
- Метод наставничества;
- Делегирование полномочий;
- Ротация;
- Опытное обучение;



Обучение персонала вне рабочего места

ДОСТОИНСТВА

- Возможность обмена информацией о проблемах и способах их решения между сотрудниками организаций;
- Готовность к открытому и честному обсуждению проблем в организации;
- Использование прогрессивного учебного оборудования;
- Высокая квалификация обучающего персонала;

НЕДОСТАТКИ

- Большие финансовые затраты;
- Полное или частичное несовпадение между потребностью в обучении персонала и фактическим содержанием учебного процесса;
- Наличие временного шага между возникновением потребности в обучении и ее удовлетворением;

обучение персонала вне рабочего места

Основными и наиболее распространенными методами обучения персонала вне рабочего места являются:

- Метод моделирования;
- Лекции;
- Учебные ситуации;
- Деловые игры;
- Просмотр фильмов;
- Программное обучение;



Форма обучения персонала

Наставничество

Обучение посредством предоставления обучаемому действий в разных видах модели и их корректировки посредством обратной связи.

Ролевая игра

Комплексный методический прием обучения, в котором маленькая группа в форме игрового представления критически рассматривает важную для неё тему.

Методы обучения персонала

Деловая игра

Имитация рабочего процесса, моделирование реальной ситуации. Перед участниками игры ставятся задачи, аналогичные тем, которые они решают в ежедневной профессиональной деятельности.

Мозговой штурм

Оперативный метод решения проблемы, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения. Из общего числа идей отбирают наиболее удачные.

Методы обучения персонала

Деловая игра

- Сокращения времени процесса;
 - Работа групповым методом;
 - Ориентация в нестандартных ситуациях;
 - Концентрирование внимания на главных аспектах проблемы;
 - Развитие взаимопонимания между участниками игры.
- +
- Относительная сложность подготовки;
 - Отсутствие формализованных критериев, позволяющих сделать более объективную оценку;
 - Отсутствие четкого алгоритма проведения игры.
-

Мозговой штурм

- Обучаемые участвуют на равных позициях;
 - Наглядное изображение проблемы;
 - Условия для развития познавательного интереса;
- +
- При разделении коллектива на группы может возникнуть доминирование лидеров, в то время как остальные не будут включены в процесс;
 - Возможно «заикливание» на однотипных идеях;
-

Методы обучения персонала

Лекция

Традиционный метод профессионального обучения. Средством изложения большого объема учебного материала в короткий срок.

Семинар

Форма учебно-практических занятий, где учащиеся обсуждают доклады и рефераты, выполненные ими под руководством преподавателя

Методы обучения персонала

Лекция



- Лектор полностью контролирует содержание и последовательность подачи материала;
- Возможность охвата большой аудитории
- Относительно низкие финансовые затраты;
- Низкая активность слушателей;
- Высокие требования к мастерству лектора;
- При отсутствии учащегося на занятиях ему бывает трудно восстановить пропущенный материал;

Семинар



- Большая активность участников, выработка общих решений или поиска новых идей;
- Большая активность слушателей и двустороннюю коммуникацию во время семинарских занятий.

Методы обучения персонала

Видеообучение

Познавательный видеоряд, сопровождаемый устными комментариями и др. данными. Изготавливается персонально в соответствии с пожеланиями руководства.

Дистанционное

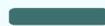
Интернет обучение на основе современных информационных технологий удовлетворяет всем требованиям новой образовательной парадигмы постиндустриального общества.

Методы обучения персонала

Видеообучение



- Наглядность и доступность подачи материала
- Возможность самообучения и повторения;
- Многократное использование;
- Видео - самая экономная форма обучения;
- Пассивность участников;
- Видеофильмы не позволяют учитывать различия в профессиональном опыте обучающихся
- Отсутствие воздействия преподавателя;



Дистанционное



- Большое число сотрудников;
- Обучение на рабочем месте;
- Сотрудники меньше отрываются от своих обязанностей;
- Возможность выбора удобного времени для обучения;
- Знания, приобретенные в процессе обучения можно тут же применить на практике в вашей компании;

Методы обучения персонала

Кейс-обучение

Метод case-study или метод конкретных ситуаций – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Тренинг

Бизнес-тренинг – один из видов обучения. Основные инструменты получения знаний и навыков – взаимодействие участников друг с другом, практика, анализ собственных действий.

Методы обучения персонала

Кейс-обучение

- Выявление, отбор и решение проблем;
- Работа с информацией работа с предположениями и заключениями;
- Оценка альтернатив; принятие решений;
- Слушание и понимание других людей — навыки групповой работы.

Тренинг

- Большое число сотрудников;
- Обучение на рабочем месте;
- Сотрудники меньше отрываются от своих обязанностей;
- Возможность выбора удобного времени для обучения;
- Знания, приобретенные в процессе обучения можно тут же применить на практике в вашей компании;

Методы обучения персонала

Сторителлинг

Под историей понимается сюжетно связанное повествование, являющееся выражением ценности компании. История — это носитель и передатчик корпоративных знаний.

Баскет-метод

Метод обучения, который предполагает выполнение обучаемым роли сотрудника, которому нужно разобрать накопившиеся запросы, письма, служебные записки, факсы и пр. и по каждому принять решение.

Спасибо за внимание

