



**ШКОЛА
НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогов МДОУ
городского округа Тольятти**

2 встреча

**Наставничество как ресурс
профессионального и личностного развития
педагогов.**

Мотивационно-личностный аспект

16.03.2023

ПРОГРАММА

Теоретическая часть

1. Вопросы мотивации наставника и наставляемого.
2. Модели наставничества.
3. Менторство как образовательная технология.

Практическая часть. Инструменты наставника:

1. «Пятилистник наставничества». 5 шагов обучения взрослых.
2. «Менторская сессия».
3. Цифровые инструменты и сервисы в работе педагога-наставника.

Самостоятельная работа

«Рабочая тетрадь наставника» № 2.



ШКОЛА
НАСТАВНИЧЕСТВА

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

оценивается уровнем сформированное профессионально-педагогических умений.

Компоненты:

Мотивационно-волевой: мотивы, цели, потребности, ценностные установки, интерес, что стимулирует творческое проявление личности в профессии

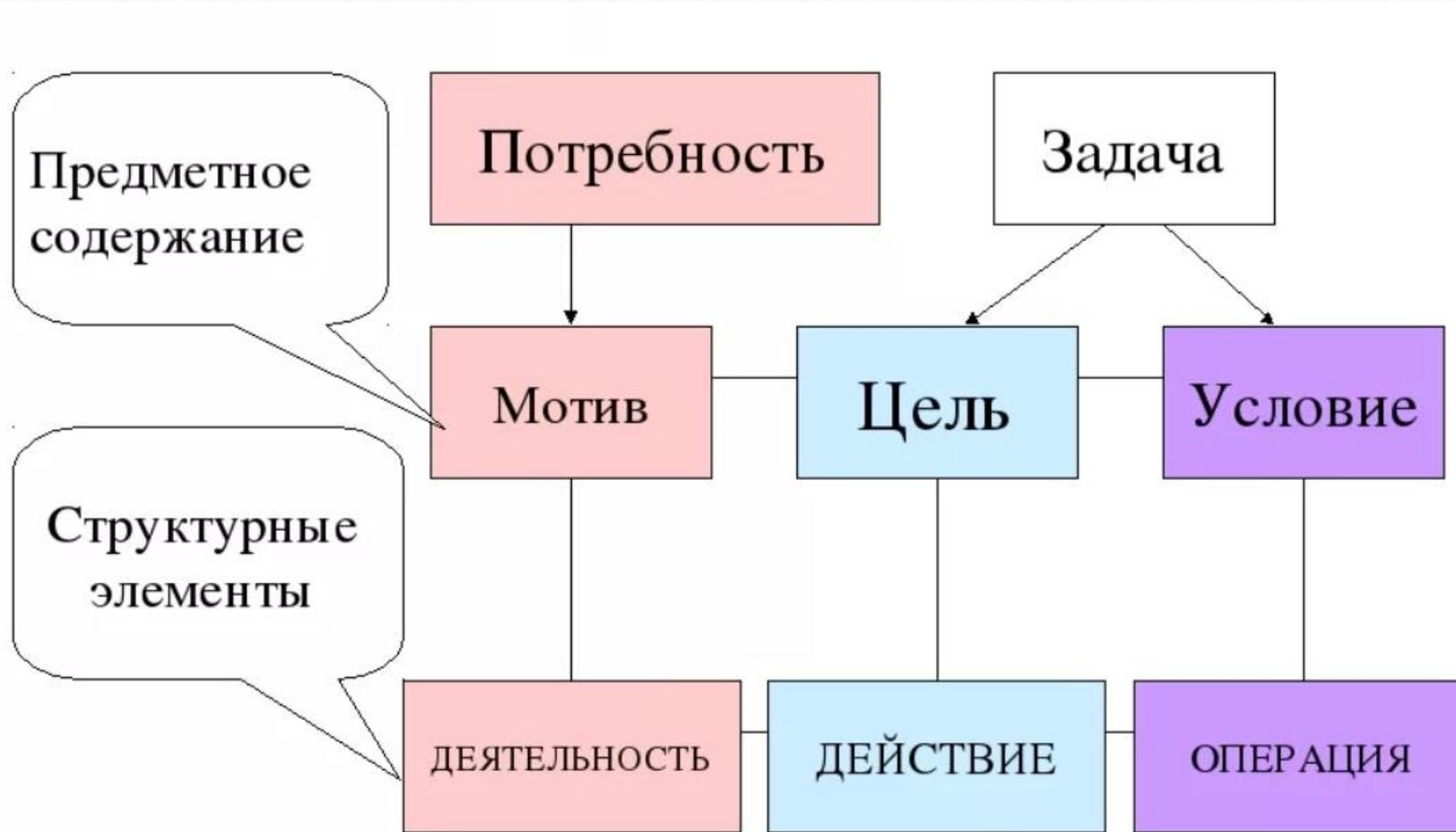
Функциональный (деятельностный): знания о способах педагогической деятельности, необходимых для проектирования и реализации той или иной педагогической технологии.

Коммуникативный: умения ясно и четко излагать мысли, убеждать, аргументировать, строить доказательства, анализировать, высказывать суждения, передавать рациональную и эмоциональную информацию, устанавливать межличностные связи, согласовывать свои действия с действиями коллег, ...

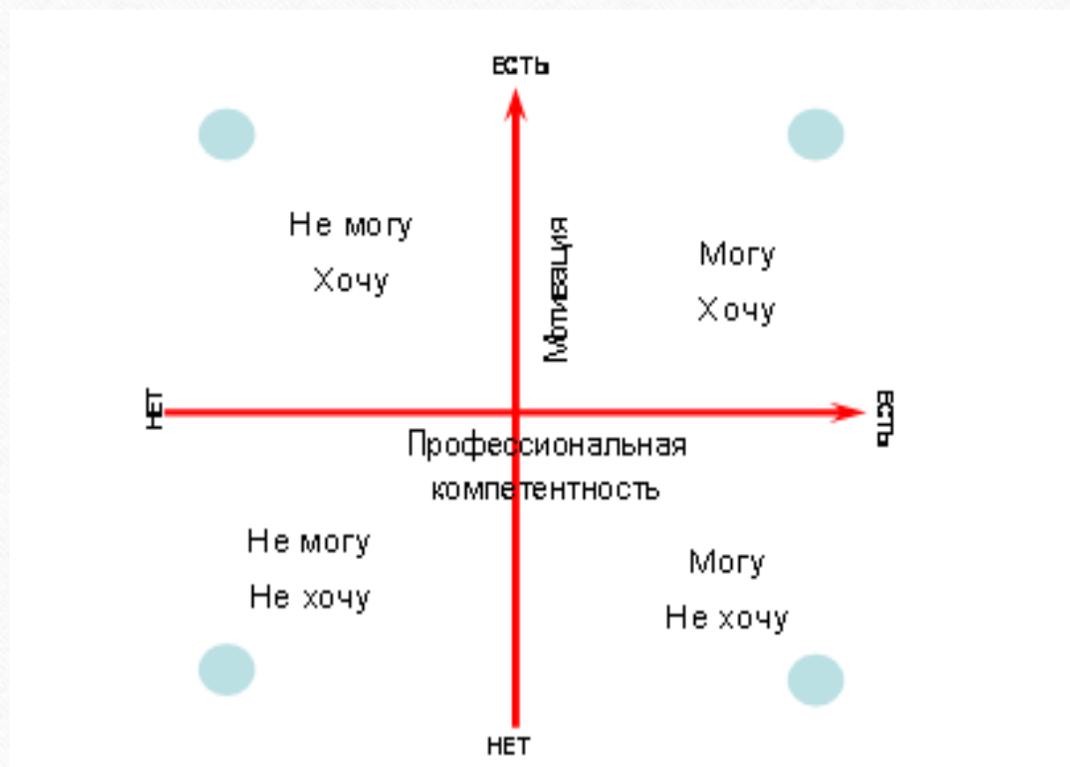
Рефлексивный: умение сознательно контролировать результаты своей деятельности, уровень собственного развития, личностных достижений; сформированность личностных качеств и свойств.



Структура деятельности (по А.Н. Леонтьеву)



Что такое МОТИВАЦИЯ?



МОТИВАЦИЯ

относительно устойчивое
системное образование,
обеспечивающее побуждение,
направленность и регуляцию
выполнения деятельности

сложная динамическая система, включающая
иерархию внутренних
и внешних мотивов,
постановку целей и планирование конкретных
действий,
направленных на реализацию этих целей,
упорство и настойчивость, стратегии
реагирования на трудности и неудачи,
возникающие при выполнении деятельности,
а также разнообразные
когнитивно-мотивационные составляющие

МОТИВАЦИЯ



ВНУТРЕННЯЯ

причина, побуждающая человека заниматься тем или иным делом, лежит в самом этом деле, процессе



ВНЕШНЯЯ

человек занимается какой-то деятельностью не ради нее самой, а по каким-то иным, внешним по отношению к деятельности причинам

Внешняя мотивация

Внешние социальные
и материальные
поощрения

Чаще всего регулируется с
помощью внешней награды и
наказания

Интроекция

Самоконтроль, эгоизм, вина,
внутренние награды и
наказания

Идентификация

В основном это ощущение
персональной важности или
важности самой активности

Интеграция

Согласованность,
осведомленность и синтез с
собой

Внешняя мотивация

**Отсутствие
мотивации,
безразличие**

Характеризуется тем, что это
не интересно для человека по
разным причинам

**Внутренняя
мотивация**

Человек получает интерес,
веселье и удовлетворение от
активности

Внешняя мотивация

Компетентность

Повышается через

- Правильно сбалансированную сложность
- Позитивную обратную связью

Подбивается с помощью

- Черезмерной сложности
- Негативной обратной связью



Автономия

Повышается через

- Возможность свободного выбора
- Возможностью объяснить выбор/рациональность ситуации

Подбивается с помощью

- Угроз, дедлайнов
- Усиленного контроля
- Навязанных целей



Relatedness (связанность с чем-то или кем-то)

Повышается через

- Уважение и заботу
- Открытую среду (inclusive environment)
- Безопасность

Подбивается с помощью

- Конкуренции
- Критики



Теория самодетерминации Эдварда Л. Деси и Ричарда М. Райан

Практическое задание

У каждого из вас были в жизни моменты, когда вы делали то, что вам очень нравится, от чего вы получали удовлетворение. Давайте попробуем исследовать, что вы ощущали в те моменты. Вспомните один-два таких случая. Запишите/ обозначьте их.

Попробуйте мысленно перенестись в то время. Проживите это событие так, будто вы сейчас находитесь в нем.

А теперь запишите напротив этого события те чувства, которые у вас тогда возникали. Описывайте их так, как они приходят вам на ум, особо не задумываясь.

**С какими чувствами связана у Вас
удовлетворенность собственной
деятельностью?**



Михай Чиксентмихайи выделил следующие наиболее распространенные «ощущения потока»

(Маркова А. К., Матис Т. А., Орлов А. Б., 1990; ХекхаузенХ., 2003)

ощущение полной включенности в деятельность

полная концентрация внимания, мыслей, чувств на занятии, которая исключает из сознания посторонние мысли и чувства

четкое знание того, что следует делать в определенный момент времени, ясное осознание цели деятельности, полное покорение требованиям, которые идут от самой деятельности

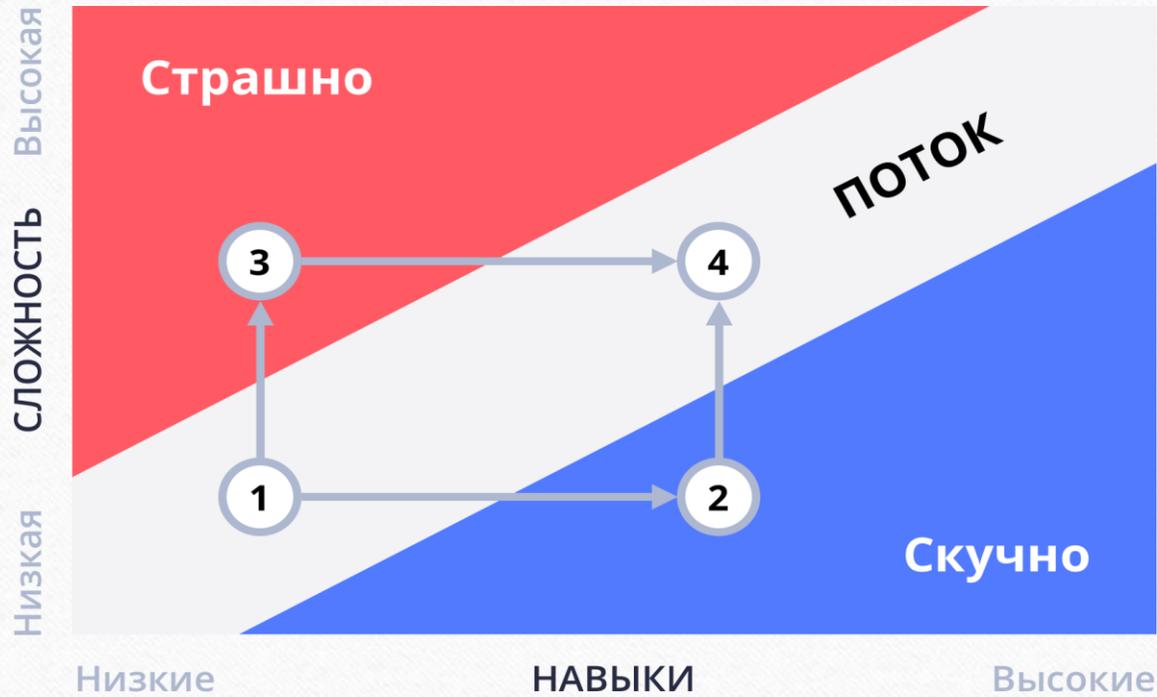
четкое осознание того, насколько удачно выполняется работа, четкая и определенная обратная связь

отсутствие тревоги по поводу возможной неудачи, ошибки

ощущение субъективной остановки времени

потеря обычного ощущения четкого осознания себя и своего окружения, «растворение» в деле

«Состояние потока»



«Поток. Психология оптимального переживания» Михай Чиксентмихайи

Мотивация необходима на всех этапах движения. Это та энергия, которая позволяет вам действовать даже тогда, когда вы не видите смысла.

Какая бывает мотивация?

- положительная (что я получу?)
- отрицательная (что я потеряю?)
- материальная (премия)
- нематериальная (выговор)

ВНУТРЕННЯЯ - энергия, которая содержится в самой деятельности

ВНЕШНЯЯ - когда другие люди мотивируют вас, предлагают какие-то бонусы за то дело, которое вы совершите.



ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Влияние вознаграждений на мотивацию

Что более побуждает людей к осуществлению определенной деятельности — вознаграждение или наказание?

Упражнение выполняется в 3 группах

Познакомьтесь с рядом реальных экспериментальных ситуаций.

Каждой группе будет дано по одной карточке с описанием эксперимента. Однако там не будет указано самое главное — результат эксперимента. Вам необходимо будет за 15 минут спрогнозировать его результат, а также сформулировать аргументы в защиту своей мысли.

Обсуждение

Эксперимент 1

Для участия в эксперименте были отобраны дошкольники, которые проявляли заметный интерес к рисованию цветными фломастерами.

Вознаграждения:

- 1 группа – одним детям за рисование *заведомо* обещалось вознаграждение (грамота с печатью, цветная лента).
- 2 группа – дети вознаграждались неожиданно *после* рисования.
- 3 группа – *не давалось* ни обещаний, ни вознаграждений.

На протяжении двух недель велось скрытое наблюдение за свободной игровой деятельностью детей в детском саду.

Как вы думаете, какие дети продолжали рисовать фломастерами, а какие — почти перестали этим заниматься?

Обоснуйте ответ.

Эксперимент 2

Ученикам, которые принимали участие в эксперименте на изучение процесса образования понятий ради получения необходимой для них справки, недружелюбным тоном сообщалось, что они этой справки не получат.

Второй группе учеников ничего не говорили, и они, как и ожидали, получили свои справки.

После созданной таким образом ситуации проводили запланированный эксперимент, во время которого измеряли степень приложенных усилий, уровень достижений, интерес к задачам.

*Как вы думаете, в какой группе учеников названные показатели оказались выше?
Обоснуйте ответ.*

Эксперимент 3

В одной из школ существовала традиция:
ученики четвертых и пятых классов помогали в занятиях ученикам
первых и вторых классов.

Одна группа «наставников» не получала
за это никакого вознаграждения,
другая же поощрялась билетами в кинотеатр.

Между обеими группами наблюдались определенные отличия во
взаимодействии со своими «учениками».

*Как вы думаете, в чем состояли эти отличия?
Различалась ли между собой успеваемость «учеников» разных групп
«наставников»? Обоснуйте ответ.*

Ответы:

1 эксперимент - Правильный ответ: дети в первой группе снизили время, отведенное для рисования.

2 эксперимент - Правильный ответ: в первой группе.

3 эксперимент - Правильный ответ: вторая группа наставников была более жесткой/ их ученики имели более низкий уровень успеваемости.

Исследователь Ричард де Чармс сделал следующие выводы:

1. Если человек вознаграждается за что-то, что он делает или сделал по собственному желанию, то такое вознаграждение приведет к уменьшению мотивации.

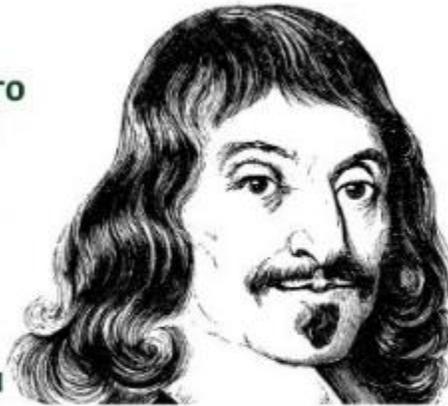
2. Если человек не вознаграждается за неинтересную деятельность, которую он начал делать лишь ради вознаграждения, то мотивация к ней может возрасти

Техника принятия решений – «Квадрат Декарта»

Я мыслю, значит, я существую.

Нет более плодотворного занятия, чем познание самого себя.

Наблюдайте за вашим телом, если вы хотите, чтобы Ваш ум работал правильно.



Недостаточно обладать здравым умом – важно умело им пользоваться.

Порядок освобождает мысль.

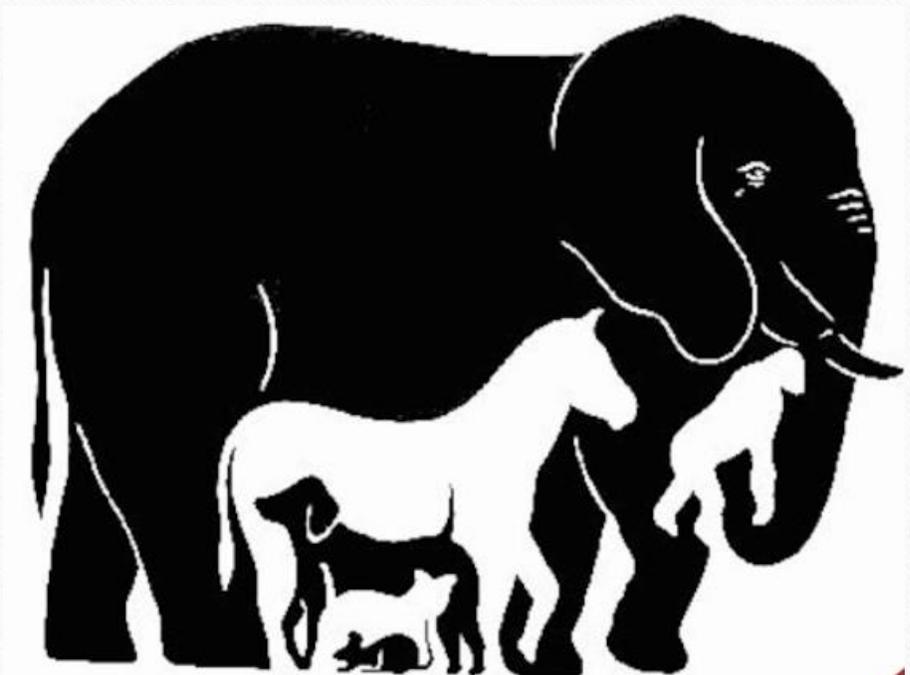
Рене Декарт



Как мотивировать себя при сопротивлении?
Квадрат Декарта – техника принятия решений



Тест «Три животных»



1. Назовите своё самое любимое животное.

За какие качества вы его любите?

Запишите три характеристики.

2. Назовите второе животное, которое вы любите.

За какие качества? Запишите.

3. И третье по «любимости»? И опять же — почему? Запишите.

РЕЗУЛЬТАТЫ «Кто есть я?»

1. Кем бы вы хотели быть в глазах окружающих (Я-идеальное)
2. Каким вас воспринимают люди (Я -зеркальное)
3. Кем вы на самом деле являетесь (Я -реальное).

окно ДЖОХАРИ

ИЗВЕСТНО ОКРУЖАЮЩИМ	<u>ОТКРЫТАЯ ЗОНА</u> ИЗВЕСТНО И ВАМ, И ОКРУЖАЮЩИМ	<u>СЛЕПАЯ ЗОНА</u> НЕИЗВЕСТНО ВАМ, НО ИЗВЕСТНО ОКРУЖАЮЩИМ
	<u>СКРЫТАЯ ЗОНА</u> ИЗВЕСТНО ВАМ, НО НЕИЗВЕСТНО ОКРУЖАЮЩИМ	<u>НЕИЗВЕСТНАЯ ЗОНА</u> НЕИЗВЕСТНО НИ ВАМ, НИ ОКРУЖАЮЩИМ
НЕИЗВЕСТНО ОКРУЖАЮЩИМ	ИЗВЕСТНО ВАМ	НЕИЗВЕСТНО ВАМ

2. Модели наставничества

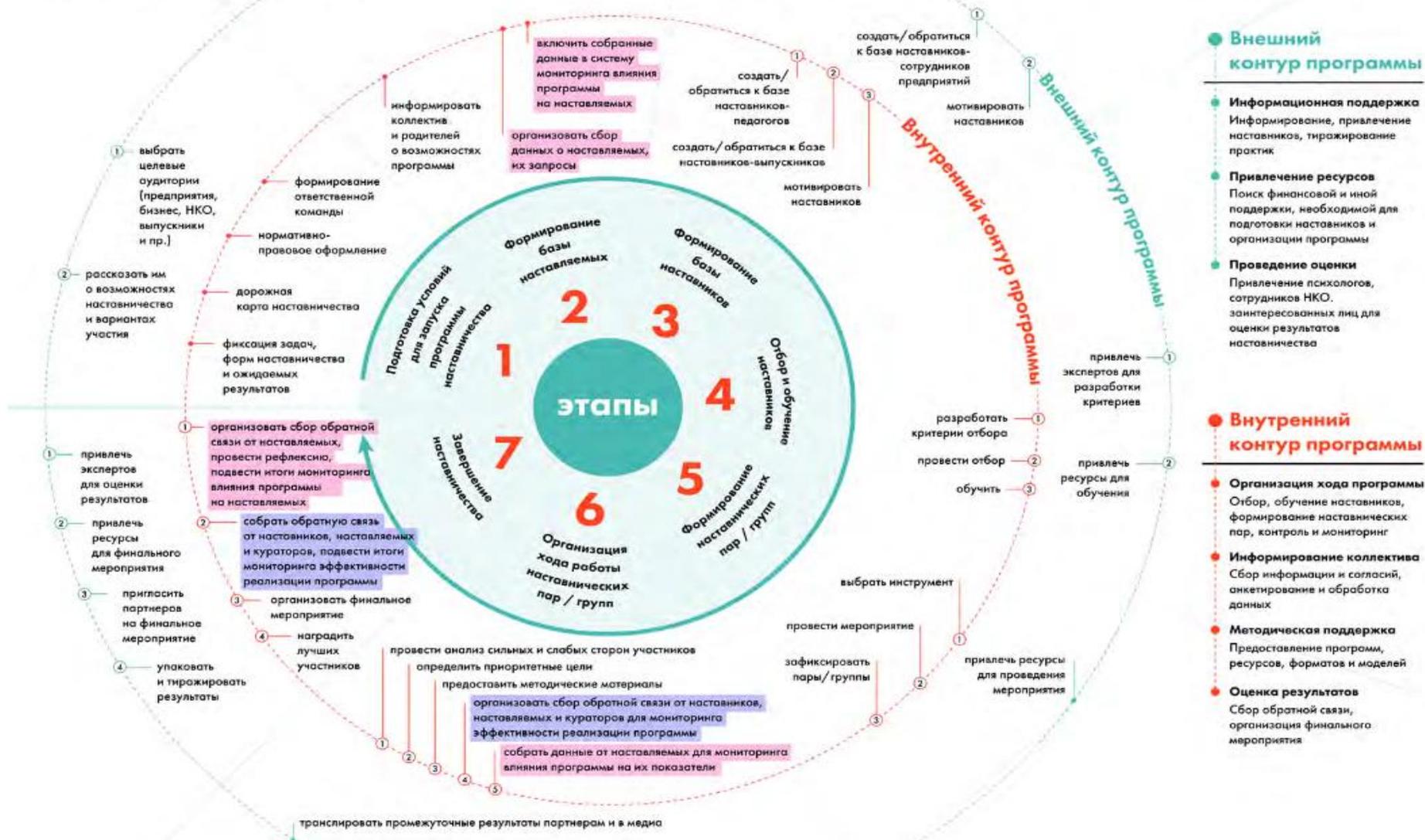
Наставник

- участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся"

Наставляемый

- участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Формы взаимодействия наставника и наставляемого

- Индивидуальное
- Групповое
- Виртуальное (дистанционное)
- Флеш наставничество
- Командное
- Реверсивное
- Скоростное

Технология «Пятилистник наставничества» - 5 шагов в обучении наставляемого



Алгоритмом действий для передачи опыта

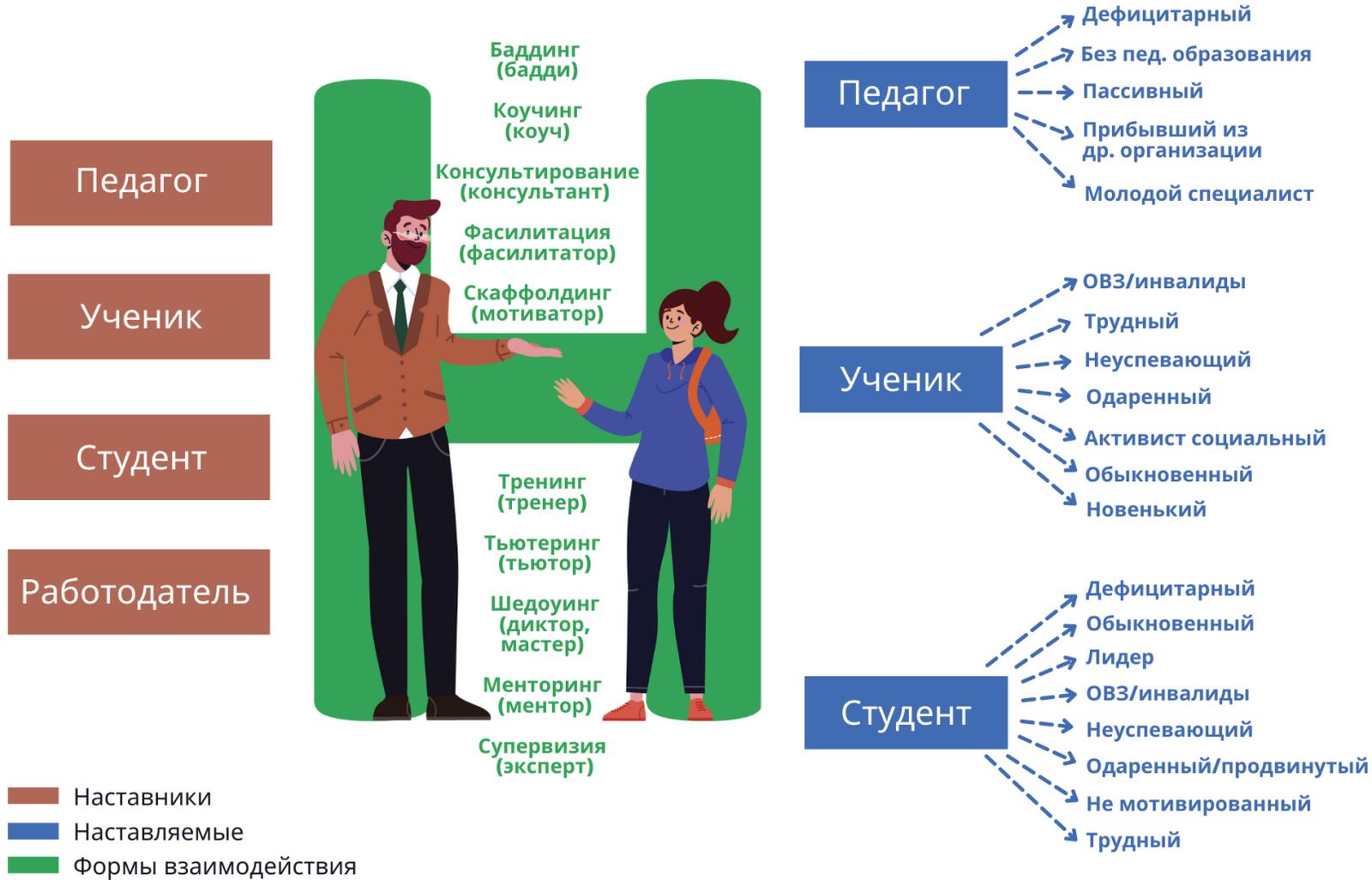
1. Наставник рассказывает подопечному как выполнять действие
2. Наставник показывает подопечному как выполнять действие
3. Наставник выполняет действие вместе с подопечным
4. Наставник предлагает подопечному выполнить действие самому
5. Наставник дает домашнее задание подопечному по закреплению навыка выполнения действия

Важно: **обратная связь** как способ проверки наставником правильности выполнения действия подопечным

Технологии обучения в наставничестве

- **Тьюториал** - открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения
- **Тренинг** - освоение необходимых умений и навыков в непосредственной практике в ходе тренинговой работы
- **Фасилитация** - применение навыков и набора инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение
- **Супервизия** - метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения ее эффективности
- **Коучинг** - метод тренировки, в процессе которой «коуч» (тренер), помогает достичь некой жизненной или профессиональной цели
- **Нетворкинг** - метод организации контактов и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами
- **Образовательное событие**. Цель - развитие образовательной мотивации, построение и реализация индивидуальных программ, проектов и исследований
- **Менторинг** - взаимное партнерство в обучении, в котором люди оказывают содействие друг другу в профессиональном и личном развитии

МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА



3. МЕНТОРСТВО/ МЕНТОРИНГ. ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ КАК МЕНТОР МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.

Ментор является специалистом, состоявшимся в своей профессиональной области, готовым осуществлять наставничество над своим подопечным.

- **Ментор** — это опытный специалист, готовый делиться своей профессиональной экспертизой, знаниями и навыками с менее опытным (менти), а также оказывать ему психологическую поддержку, чтобы помочь ему развить навыки, приобрести знания и социально адаптироваться к профессии.

Менторство – это обучение с помощью предоставления видимой модели действий и обратной связи в процессе освоения навыком.

Это комплексный метод обучения, в котором более опытный сотрудник делится своими навыками и умениями с менее опытным по принципу «учу тому, что знаю сам».

Метод менторства подразумевает реализацию четырех основных этапов:

- подготовка
- обсуждение
- уполномочивание
- и завершение

Ключевые отличия менторства как технологии обучения от наставничества, коучинга, тренинга

Характеристики	Менторство	Коучинг	Наставничество	Тренинг
Цель	Решение профессиональных затруднений	Движение к определенной цели	Обучение через передачу готовых способов проф. поведения и опыта	Обучение применению полученных знаний на практике
Фокус внимания	Профессиональное и/ или личностное развитие менти	Как мыслит подопечный, а не на нем самом	Как выполняет работу наставляемый	Выработка конкретного навыка у всей группы
Метод	Частично директивный	Недирективный	Директивный	Директивный
Техника	Задаёт вопросы и приводит примеры, побуждающие менти принять собственное решение. У ментора вопросы диагностические. Допускается прямое консультирование и представление готовых советов	Коуч задаёт вопросы, а клиент отвечает на них, находя значимые решения. Коуч не высказывает своих рекомендаций и не делится собственным опытом.	Наставник говорит что и как надо делать в тех или иных ситуациях.	Набор упражнений для усвоения конкретного навыка.
Роль	Обучить умению принимать эффективные управленческие решения в условиях конкретной организации	Исследовательская, помочь клиенту найти путь к желаемому.	Научить применять те или иные знания.	Обучить конкретным навыкам.
Ожидаемый результат	Развитие профессиональных компетенций	Раскрытие внутреннего потенциала клиента к достижению определенной цели	Подготовка эффективного сотрудника для конкретной организации	Выработка конкретного навыка путем освоения определенной техники

Основой менторства является профессиональная развивающая беседа ментора с менти - **менторская сессия**

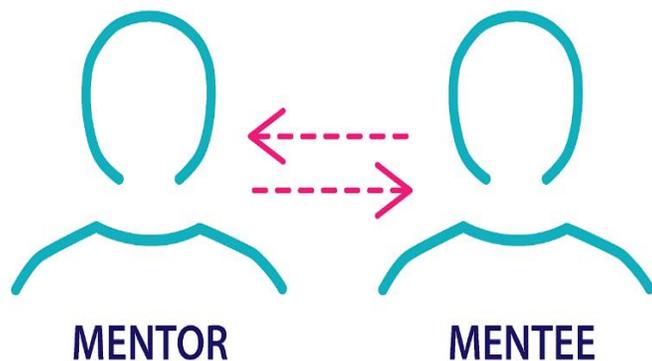
Цель менторской сессии —
выяснить, чего для себя хочет менти,
и выполнить функцию ментора —
помочь менти найти решение, как
достичь желаемого.

- **Менторская сессия** — сеанс взаимодействия ментора и менти, направленный на достижение прогресса менти в выбранной менти сфере с привлечением ресурсов ментора. Это специально выделенное время (20-90 минут), в течение которого происходит сфокусированное исследование заявленного вопроса, то есть участники сотрудничества ищут решения для задач менти в формате развивающей беседы.

Структура менторской сессии в формате профессиональной развивающей беседы



Профессиональные компетенции ментора



Владеет:

- 1) философия и ценность менторства
- 2) становление доверительного контакта в менторстве
- 3) активное слушание
- 4) постановка развивающих целей
- 5) выведение на самоанализ с помощью развивающих вопросов
- 6) выведение на генерацию идей
- 7) способность вдохновлять и ставить задачи, бросающие вызов способностям партнера по развитию путем предоставления развивающей обратной связи и рефрейминга
- 8) поддержание эффективного фокуса
- 9) эмоциональный интеллект
- 10) способность презентации, самопрезентации и передачи личного опыта

Практическое задание «Менторская сессия»

Работа в парах.

Роли:

- наставник
- наставляемый

- Время: 7 мин.
- Потренироваться в проведении менторской сессии, соблюдая ее цикл:
 1. Установление рапорта – взаимное доверие
 2. Заключение контракта – над чем работаем
 3. Создание опыта – как можем достичь цели, что можем сделать и как?
 4. Первые шаги. С чего начнем?
 5. Сверка с первоначальным запросом. В чем ценность встречи?
 6. Благодарность от ментора и менти. Обратная связь.

Адрес блога сетевого учебно-методического
объединения педагогов, реализующих ООП
дошкольного образования

<https://smoopdo.blogspot.com/>



Рабочая тетрадь 2.



РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ
ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Уважаемый наставник!

Надеемся, что предлагаемые в рабочей тетради задания и упражнения помогут Вам лучше понять себя, свои цели и ценности наставничества деятельности, позволят пополнить арсенал средств и расширить вашу «копилку» инструментов работы.

Желаем успехов!

Дата и время следующего занятия –
В плане на месяц
МАОУ ДПО ЦИТ

16.03.2023 в 13.30
МАОУ ДПО ЦИТ,
Ленинский пр-т, 20,
конференц-зал

<https://metod.tgl.net.ru/>

Шехтман
Ирина Вячеславовна
р.т. 95-96-53
shiv@tgl.net.ru



The screenshot shows the website of the Methodological Department of MAOU DPO CIT, Togliatti. The header features the department's logo and name, along with the slogan "Мы уже сегодня делаем то, о чём другие будут думать завтра!". A navigation menu includes "Новости", "Общее образование", "Дошкольное образование", and "Дополнительное образование". The main content area displays two news items. The first is a seminar on organizing a subject-spatial environment for children with OVB in preschool organizations, dated 21.02.2023 by Olga Grinvald. The second is a scientific-pedagogical school for pedagogical masters in the field of special and inclusive education, dated 20.02.2023 by Nina Elizarova. A sidebar on the right contains a search bar, a "Страницы" (Pages) menu with links to "УМО", "Планы работы", "Повышение квалификации", "Полезные ссылки", "Контакты", and "Политика конфиденциальности", and a "Свежие записи" (Recent posts) section with two entries related to the seminars mentioned in the main content.

