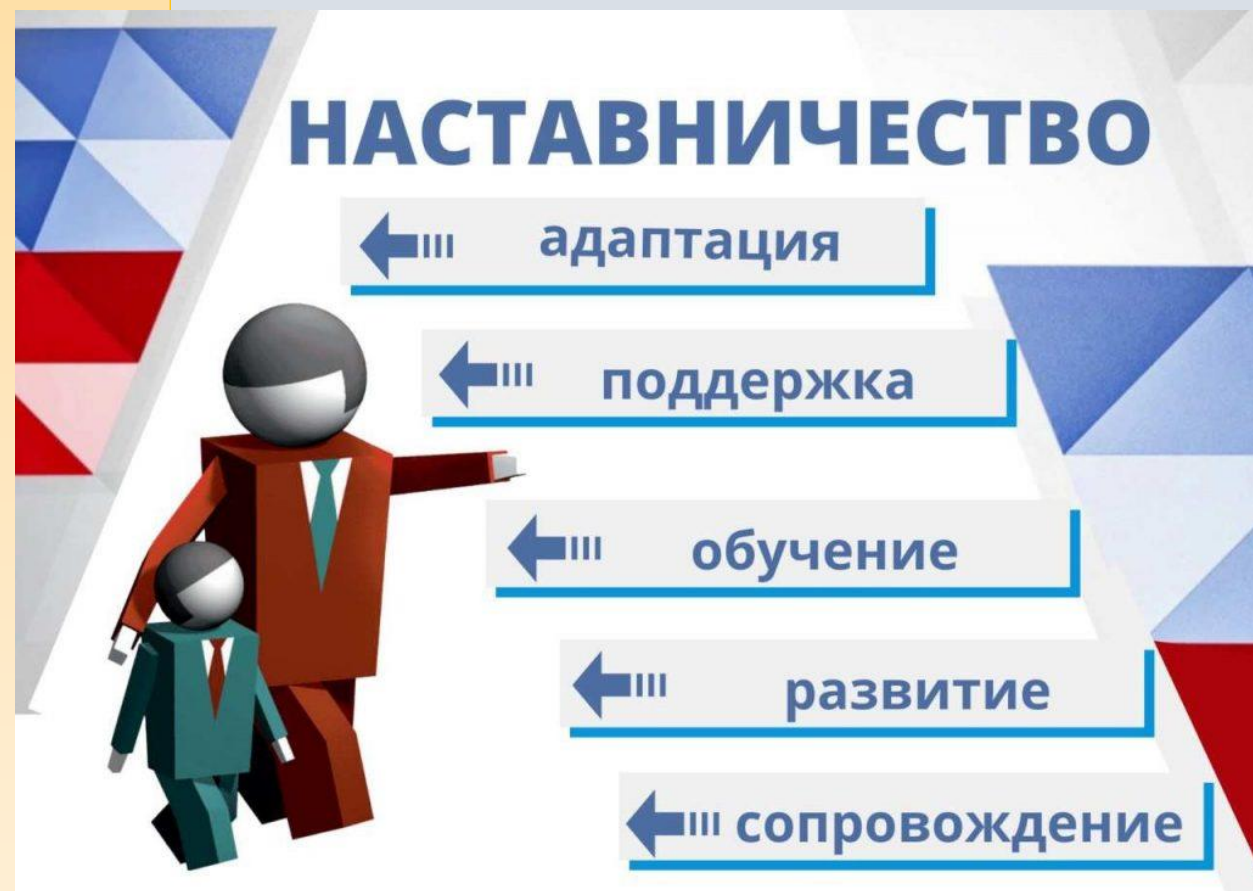


НАСТАВНИЧЕСТВО
КАК СРЕДСТВО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РОСТА ПЕДАГОГА
ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ



РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
СЛУЖБЫ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ В
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ
МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая наставляемым в работе, карьере и профессиональном развитии.



ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Развитие и
поддержка
личностного роста

01

Помощь в
улучшении учебных
результатов

02

Поддержка в
определении
проф.целей

03

Помощь в выборе
подходящих
образовательных
программ

04

Социальная
поддержка

05

06

Помощь в развитии
навыков
руководства

07

Помощь в
адаптации к
новой среде

08

Развитие
эмоционального
интеллекта

09

Помощь в
развитии
плана действий

10

Содействие в
формировании
жизненных
ценностей

11

Экономия времени
на обучении

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО



АДМИНИСТРАЦИЯ

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ОПТИМИЗАЦИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО
ПОощРЕНИЯ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

ЛОНГИТЮДНОЕ НАБЛЮДЕНИЕ, ТЕСТИРОВАНИЕ

ТРЕНИНГИ

НАСТАВНИК

ДИАГНОСТИКА

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

ДИАГНОСТИКА

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

РАБОТА С ПАРОЙ НАСТАВНИК-НАСТАВЛЯЕМЫЙ

ТРЕНИНГИ

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

01

Создайте
систему
стимулирования

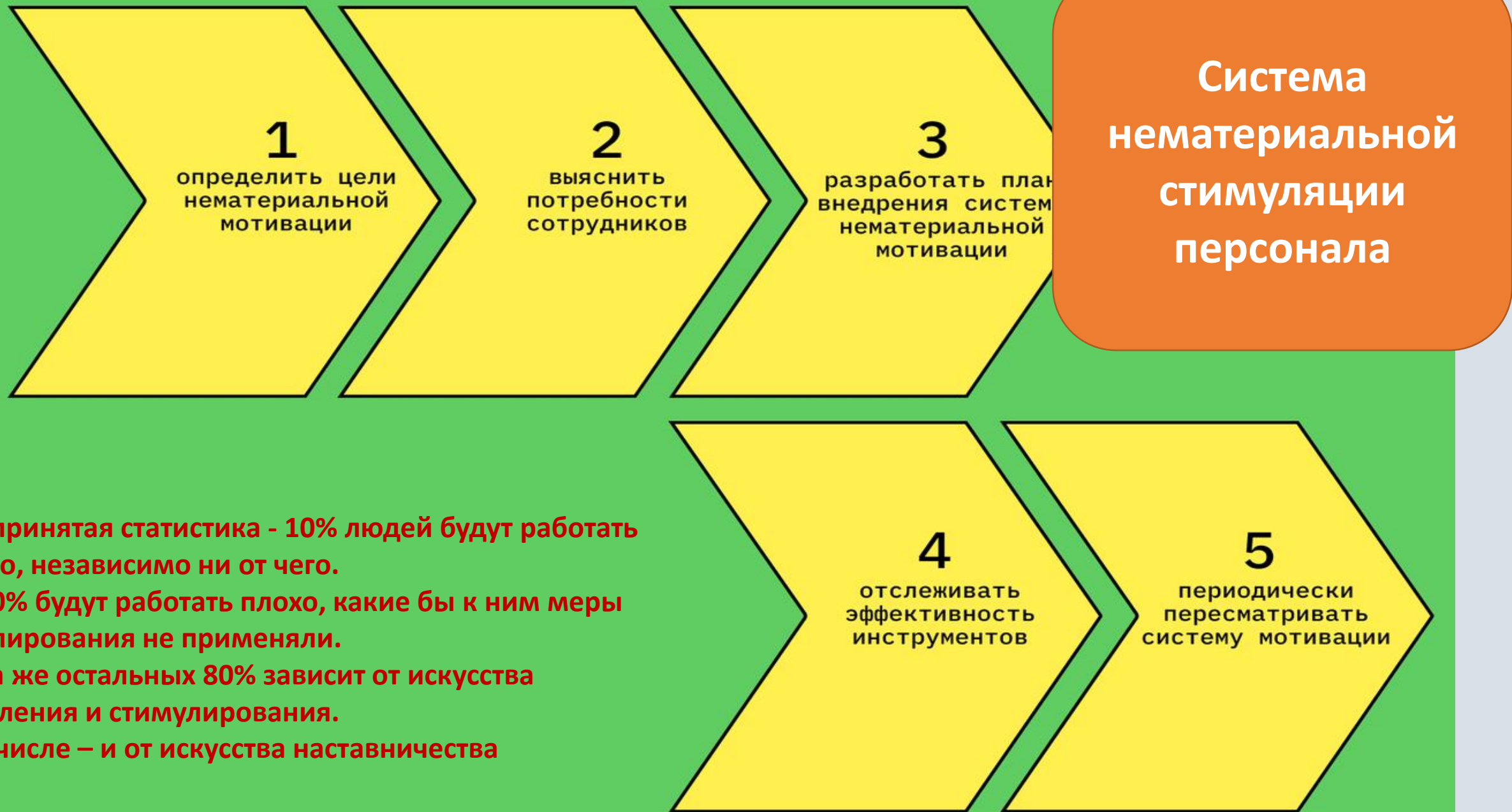
02

Изучите
психологический
особенности
педагогов

03

Обучите
наставников





Общепринятая статистика - 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего.
Еще 10% будут работать плохо, какие бы к ним меры стимулирования не применяли.
Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования.
В том числе – и от искусства наставничества

«» Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга (F. I. Herzberg)

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ

Не дают чувства
удовлетворённости, не
обладают энергетизирующим
эффектом, но препятствуют
неудовлетворённости

связаны с той средой, где происходит работа:

- Политика организации и администрации
- Безопасность труда
- Комфортные условия труда, хорошее отопление
- График работы
- Оплата труда, наличие больничного
- Проведение мероприятий в области социальных программ
- Отношения с коллегами и руководством
- Уровень прямого контроля работы

МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

- Успех
- Общественное признание
- Интересное содержание деятельности
- Наличие возможности расти профессионально
- Степень ответственности
- Служебное положение

Когда человек оказывается в ситуации выбора, он, как правило, задаёт себе всего лишь один вопрос: «Что будет, если это произойдёт?» - и не рассматривает другие решения и их результаты. Оценить возможные последствия различных вариантов решения можно при помощи «Квадрата Декарта».



методика - SWOT-анализа. Аббревиатура SWOT впервые была использована еще в 1963 году в Гарварде на конференции по проблемам бизнес-политики профессором Кеннетом Эндрюсом, который предложил для определения перспектив развития бизнеса учитывать не только сильные и слабые стороны компании, но и внешние факторы влияния.

S (strengths) – сильные стороны. Это ваши преимущества, которые можно и нужно использовать в работе с практикантом (стажером).

W (weaknesses) – ваши слабые стороны. Это то, на что надо обратить внимание, устранить, изменить или превратить в сильную сторону.

O (opportunities) – возможности. Это характеристики внешней среды, которые вы можете использовать или на которые можете повлиять. Например, обратиться за поддержкой к HR-специалисту, непосредственному руководителю, обсудить результаты работы практиканта с организатором практики от образовательной организации, использовать при выполнении функций наставника материалы, подготовленные для работы со стажерами (практикантами), возможности корпоративной системы управления знаниями (обучения).

T (threats) – угрозы. Это внешние факторы, не поддающиеся или слабо поддающиеся коррекции. Их надо учитывать, можно попробовать устранить, но более продуктивно - переосмыслить, изменить свое отношение к тем или иным условиям наставничества, особенностям подопечного.

**Формулировка задач по
S.M.A.R.T – (S) конкретные, (M) измеримые, (A) достижимые, (R)
релевантные или соответствующие деятельности, (T), устанавливая
четкие временные рамки**

Сделай

Покажи

Расскажи

**ОСНОВНАЯ ТЕХНИКА ОБУЧЕНИЯ В
НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Супервизия — структурированное руководство и поддержка ученику или младшему коллеге

Флэш-наставничество или Flash Mentoring — гибкая модель, где наставник и ученик выбирают друг друга для взаимодействия

Групповое — работа наставника с группой учеников одновременно, обеспечивая обмен опытом, экономя время специалиста для бизнеса, помогая сразу нескольким новичкам

Командное или Team Mentoring — работа команды наставников с подопечным по определенному направлению

Ролевая игра — моделирование сценариев для практики принятия решений и развития коммуникационных навыков

Традиционная или индивидуальная модель — формат "один на один" для обучения определенным знаниям

Обратное. В этой форме менее опытный может также выступать в роли наставника для более опытного коллеги

Демонстрация — коучинг, где наставник помогает ученику развивать свои ресурсы и решения

Скоростное — однократная встреча, где наставник предоставляет необходимую информацию

Саморегулируемое или Self-Directed Mentoring — ученик выбирает наставника и формат работы заранее

Партнерское — роль наставника играет человек с немного большим опытом и сходной должностью

Теневое (shadowing). При теневом ученик следует за наставником и наблюдает за его работой

Ситуационное — руководство и поддержка наставника в конкретных ситуациях

ТЕХНИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА



1

«Сопровождение» – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

2

«Посев» – у обучаемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует

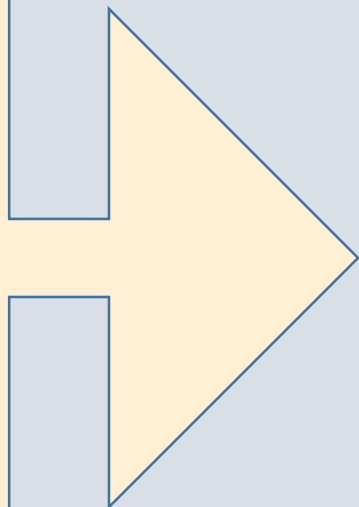
3

«Катализация» – обучаемый погружается в среду изменений, что провоцирует его на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия.

4

«Показ» – наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.

ЛИЧНОСТЬ НАСТАВНИКА – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕХА



«Жизнестойкость и гибкость». Осмыслите и задайте себе вопросы после знакомства с притчей о жизнестойкости или кофейных зернах. «Однажды расстроенный ученик сказал Мастеру: «Учитель, я устал, у меня такая тяжелая жизнь, такие трудности и проблемы, я все время плыву против течения, у меня нет больше сил, что мне делать?» Учитель вместо ответа поставил на огонь три одинаковых емкости с водой. В одну емкость бросил морковь, в другую положил яйцо, а в третью насыпал кофе. Через некоторое время он вынул из воды морковь и яйцо и налил в чашку кофе из третьей емкости.

Что изменилось? – спросил он ученика.

- Яйцо и морковь сварились, а кофе растворился в воде, – ответил ученик.

- Нет, – сказал Учитель - Это лишь поверхностный взгляд на вещи.

-Посмотри – твердая морковь, побывав в кипятке, стала мягкой и податливой. Хрупкое и жидкое яйцо стало твердым. Внешне они не изменились, они лишь изменили свою структуру под воздействием одинаково неблагоприятных обстоятельств – кипятка. Так и люди – сильные внешне могут расклеиться там, где хрупкие и нежные лишь затвердеют и крепнут.

- А кофе? – спросил ученик. «О! Это самое интересное! Кофе полностью растворился в новой враждебной среде и изменил ее – превратил кипяток в великолепный ароматный напиток. Есть особые люди, которые не изменяются в силу обстоятельств – они изменяют сами обстоятельства и превращают их в нечто новое и прекрасное, извлекая пользу и знания из ситуации»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. К49 Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.: ил. rukovodstvo_dlja_nastav-szhatyj.pdf

И.В. Серафимович, Н.И. Бобылева Социально-психологические особенности наставничества как вида деятельности <http://iro.yar.ru/fileadmin/iro/rectorat/2023/2023-11-22...>

**С УВАЖЕНИЕМ,
ШИРОВА
ГАЛИНА АЛЕКСАНДРОВНА**