



автономное образовательное учреждение Вологодской области
дополнительного профессионального образования
«Вологодский институт развития образования»
Лаборатория развития дошкольного образования

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ ДОО

город Вологда, 26.04.2023 год

НОРМАТИВНАЯ БАЗА



23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что **необходимо возродить институт наставничества**.

С этого момента **наставничество** становится **одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики**.



НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Важность создания и внедрения практик наставничества в любой отрасли народного хозяйства, **в том числе образовании,** осознается и **поддерживается на государственном уровне.**

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (от 21.07.2020 г. № 474) определяет возможность для самореализации и развития талантов, а также **достойный, эффективный труд** каждого.



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года

В целях осуществления прорывного развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также раскрытия таланта каждого человека постановляю:

1. Определить следующие национальные цели развития Российской Федерации (далее - национальные цели) на период до 2030 года:

- а) сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- б) возможности для самореализации и развития талантов;
- в) комфортная и безопасная среда для жизни;
- г) достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство;
- д) цифровая трансформация.

2. Установить следующие целевые показатели, характеризующие достижение национальных целей к 2030 году:

- а) в рамках национальной цели "Сохранение населения, здоровье и благополучие людей":
 - обеспечение устойчивого роста численности населения Российской Федерации;
 - повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет;
 - снижение уровня бедности в два раза по сравнению с показателем 2017 года;
 - увеличение доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом, до 70 процентов;



НОРМАТИВНАЯ БАЗА

- ❑ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2020), ст. 28, 47, 48
- ❑ Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- ❑ Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)

Сегодня возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ»

Трансформация в сфере образования

**к 2024 году
не менее 70%**

обучающихся и педагогических работников
общеобразовательных организаций должны быть вовлечены
в различные формы наставничества и сопровождения

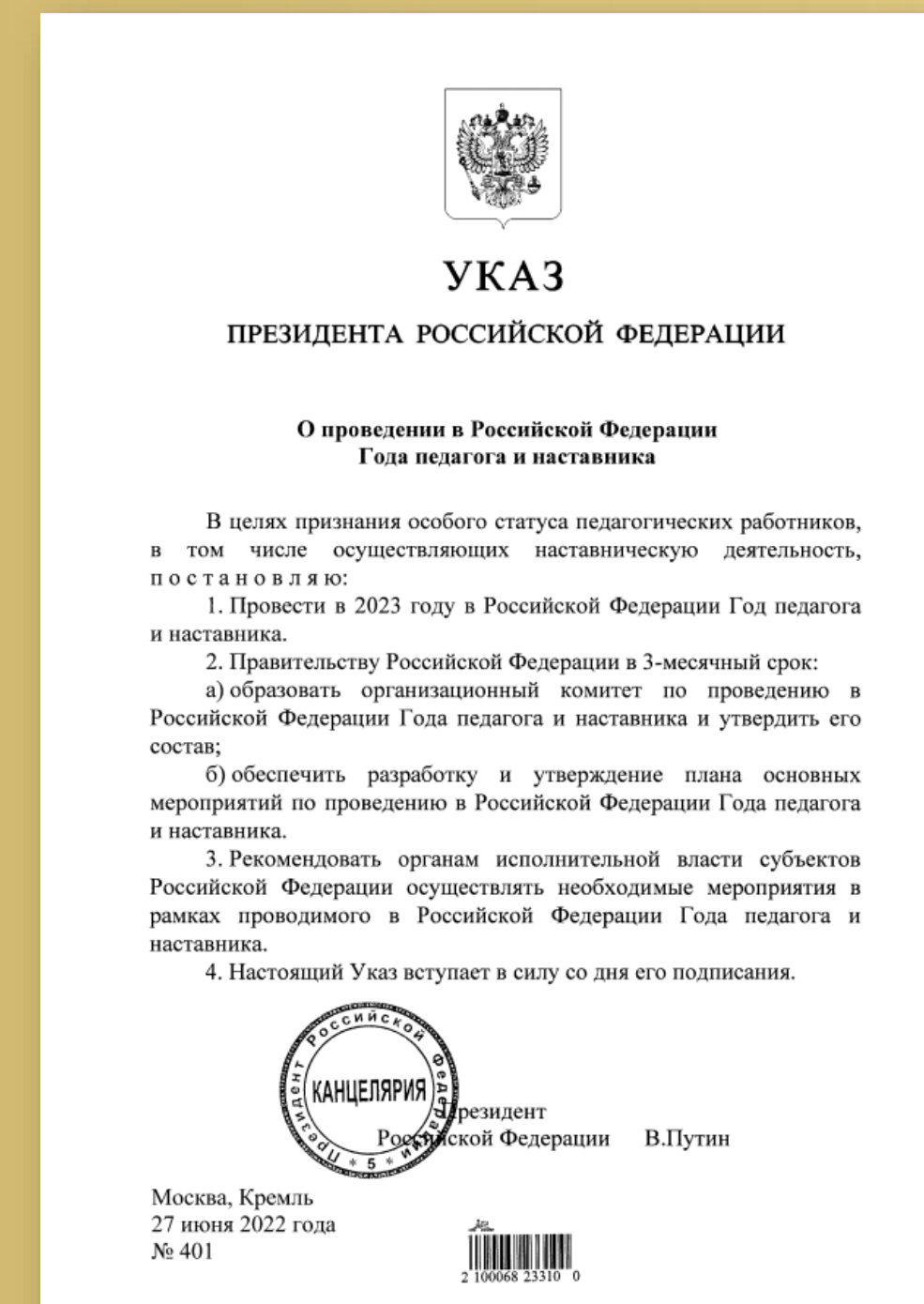


ГОД
ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

НОРМАТИВНАЯ БАЗА

2023 год Указом Президента России Владимира Путина **объявлен Годом педагога и наставника.**

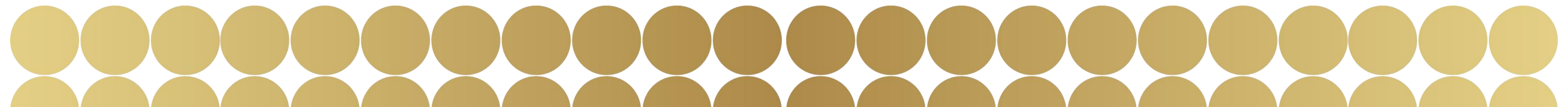
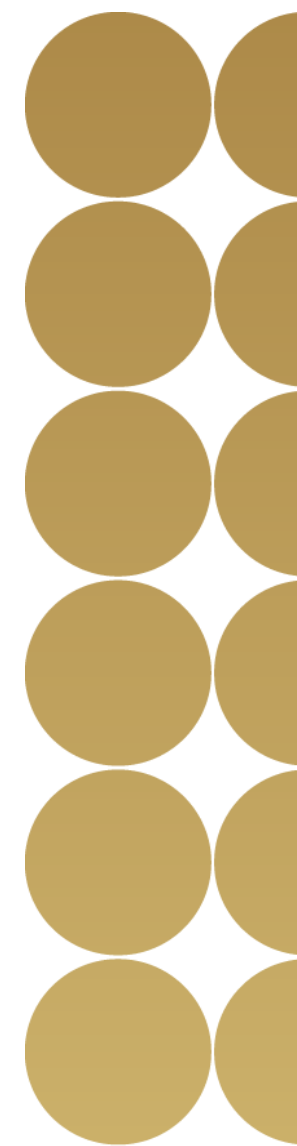
Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.



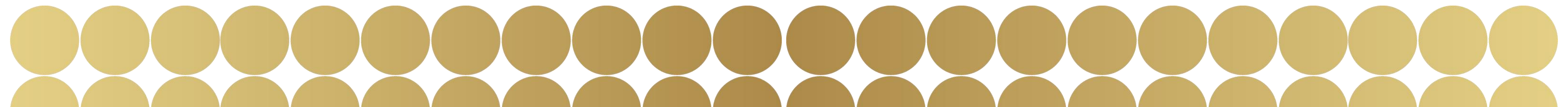
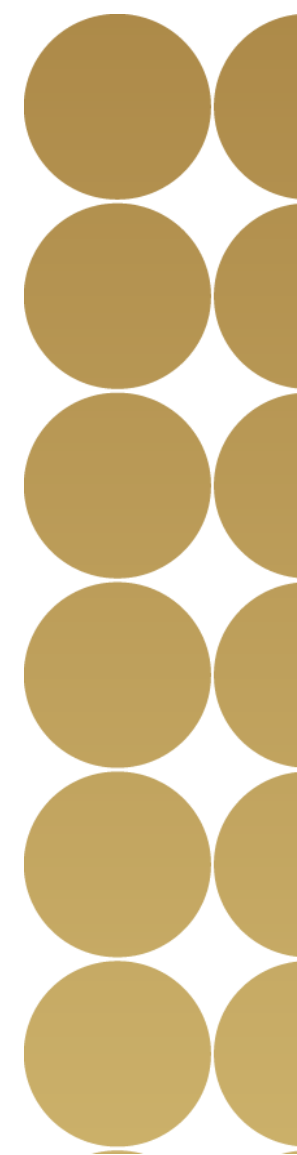


«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»

*Президент Российской Федерации,
Владимир Владимирович Путин*



Кто такой наставник?



НАСТАВНИК

Человек обладающий:

- ✓ определенным опытом и знаниями,
- ✓ высоким уровнем коммуникации,
- ✓ стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт необходимый и достаточный для овладения профессией.

Участник программы наставничества

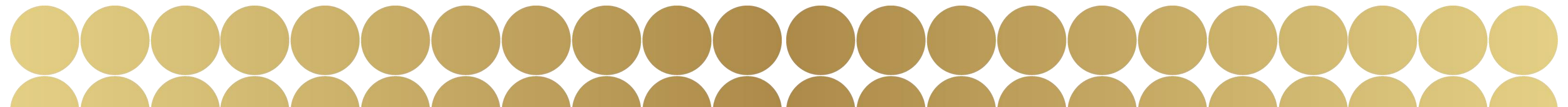
- ✓ имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата,
- ✓ готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.



НАСТАВЛЯЕМЫЙ

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.



НАСТАВНИЧЕСТВО

1

- Процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества;

2

- Форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также адаптации в коллективе;

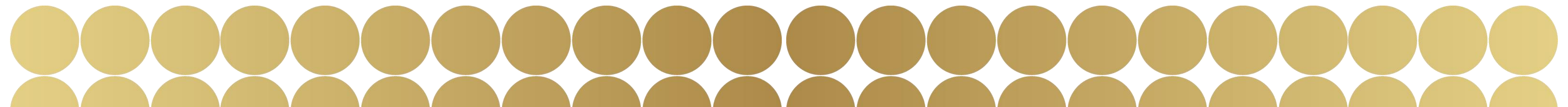
3

- Плановая работа по передаче навыков от начальника к подчиненному, инструмент воспитания молодых и перспективных кадров;

4

- Оказание взаимной помощи, безвозмездных услуг лично либо организованно в духе партнерства и братства.

Какими качествами должен обладать наставник?



ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА И КОМПЕТЕНЦИИ НАСТАВНИКОВ

- У наставника **отсутствует образовательный дефицит**, существующий у наставляемого;
- У наставника **есть личный опыт преодоления** образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с наставляемым);
- Личный опыт **отрефлексирован** наставником и может использоваться им в работе с наставляемым и (или) для передачи наставляемому;
- **Устойчивая внутренняя мотивация** к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- **Содержательный интерес** к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- Открытость, общительность, коммуникабельность;
- Лидерские качества;
- Настойчивость, нацеленность на результат;
- Терпение и толерантность;
- Соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставник, организации, корпоративной культуры;
- Склонность к постоянному саморазвитию.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ЗАНЯТИЮ НАСТАНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

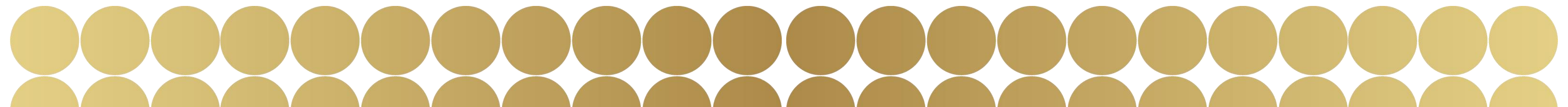
- Избыточная авторитарность
 - Эгоцентризм
 - Тревожность
 - Стремление к гиперопеке
 - Перфекционизм
 - Выраженная интроверсия, замкнутость

КОМПЕТЕНЦИИ НАСТАВНИКОВ

- Эмоциональный интеллект;
- Коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения); педагогический такт;
- Готовность к сотрудничеству;
- Креативность, способность решать нестандартные задачи;
- Специальная подготовка наставников (лица с ОВЗ; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и т.д.)



В чём заключается деятельность наставника?



ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставник и наставляемый;
- 2. Выявление и актуализация у наставляемого «сильной» мотивации к деятельности;
- 3. Педагогическая поддержка наставляемого в процессе его педагогической деятельности;
- 4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», необходимый для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.



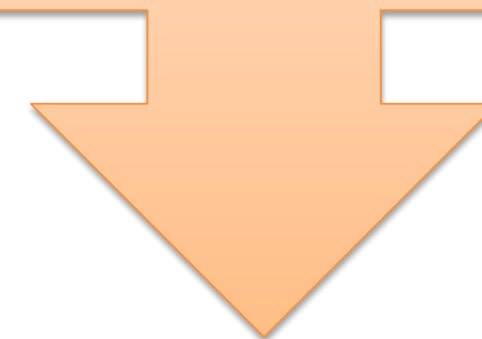
СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

Педагогическая поддержка - помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть

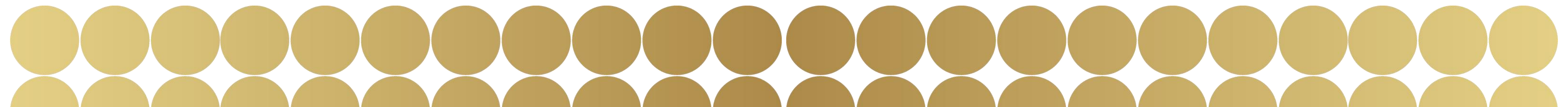
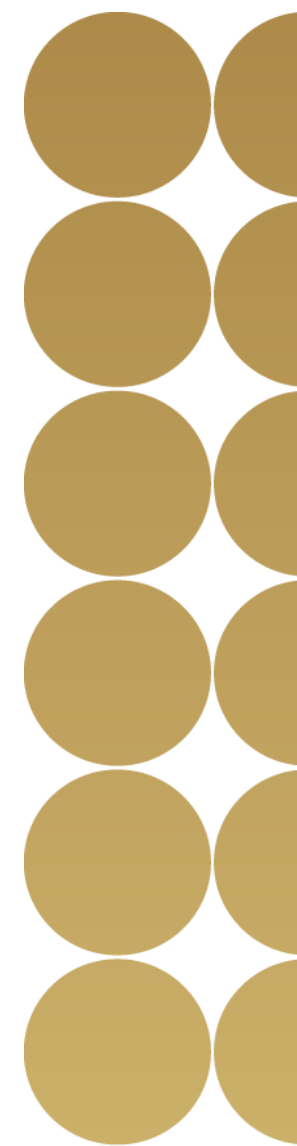


Внешние барьеры - дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления ; реализации проектов, стартапов и т. д.).

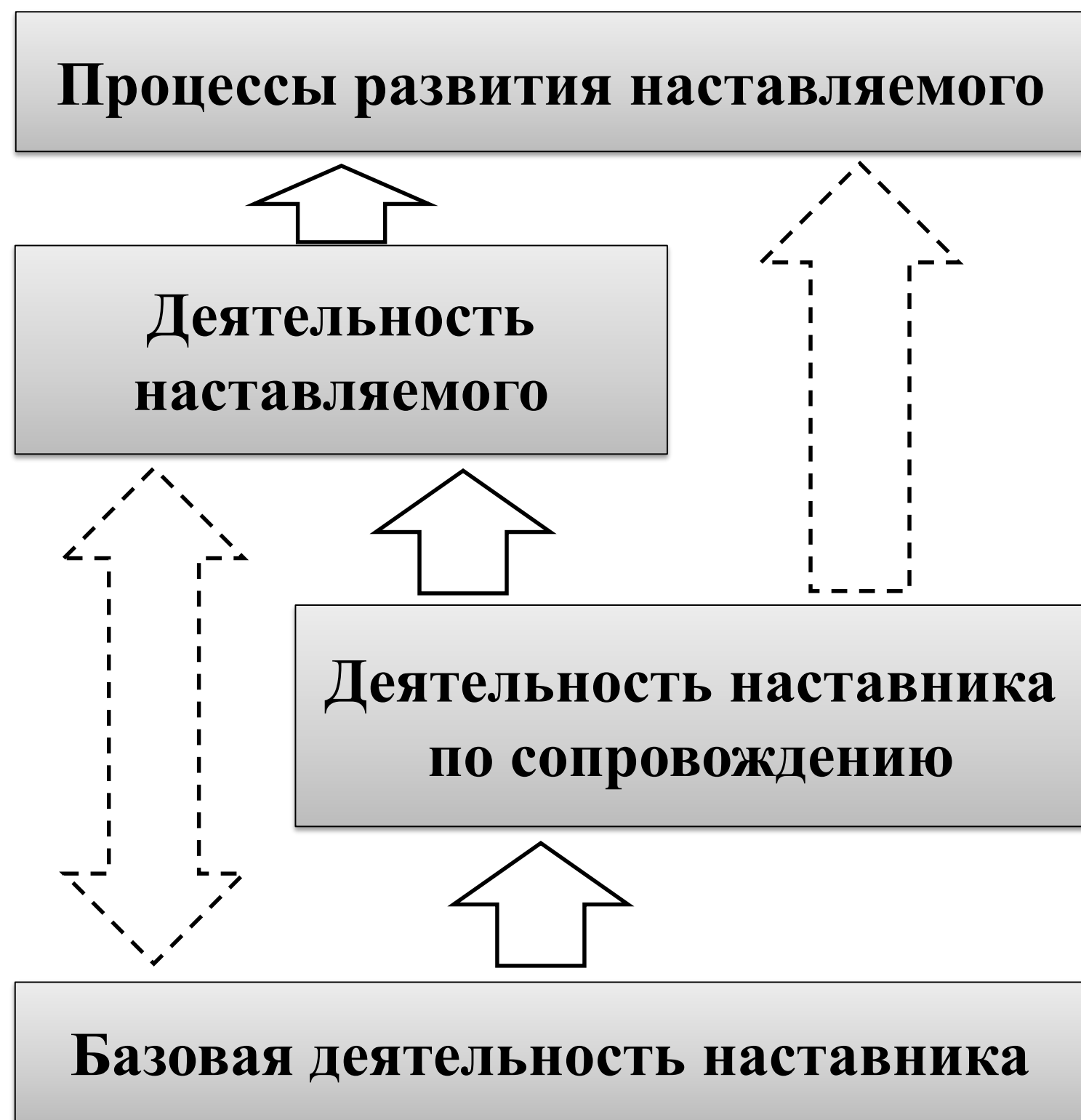
Устранение **внутренних образовательных дефицитов** наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем



Внутренние барьеры - «образовательный дефицит». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.



СТРУКТУРА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем **вовлечения** наставляемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

Соответственно значимыми методами работы наставника являются **организация деятельности** наставляемого и **совместное обсуждение**.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Опосредованное: проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму

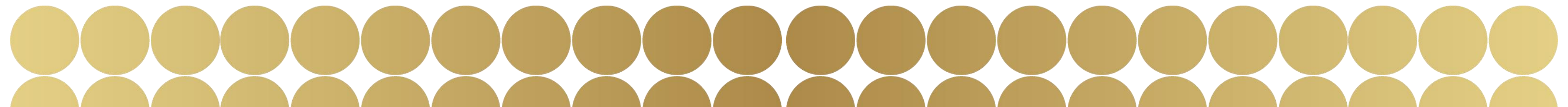
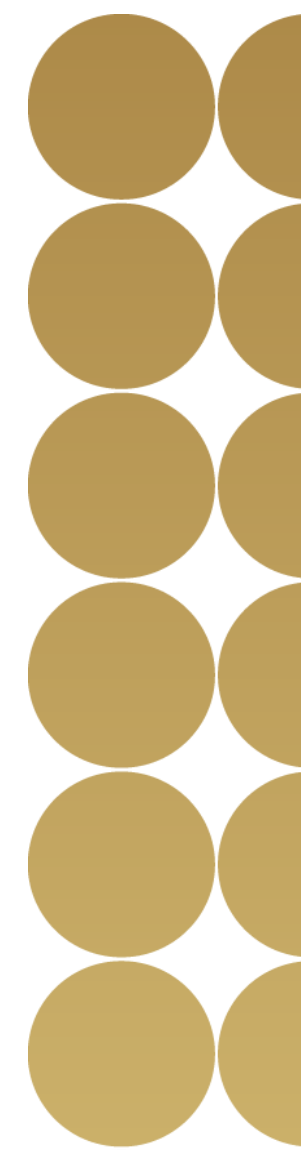
Коллективное: воздействие распространяется на большую группу

Открытое: двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого

Прямое: непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке

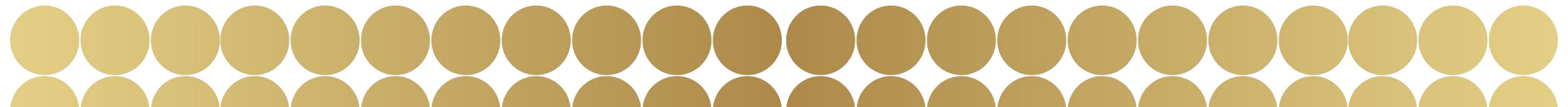
Индивидуальное: концентрация усилий на сопровождении одного наставляемого

Скрытое: наставник воздействует на наставляемого незаметно

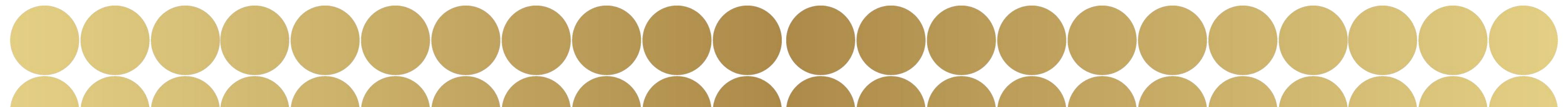
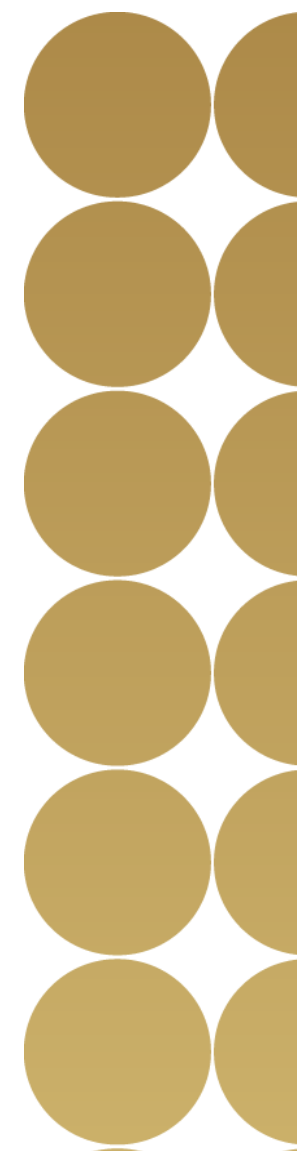


ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Традиционное наставничество
- Партнерское наставничество: «равный – равному»
- Групповое наставничество
- Флэш наставничество
- Скоростное наставничество наставничества
- Реверсивное наставничество
- Виртуальное наставничество



**О каких из этих моделей Вы сегодня
услышали впервые?**

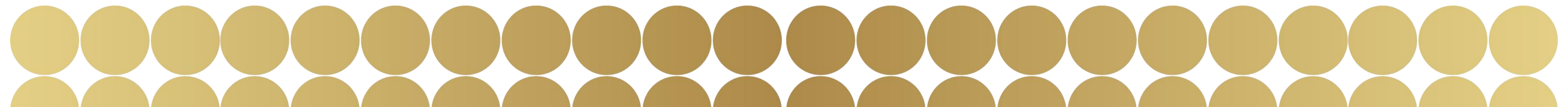
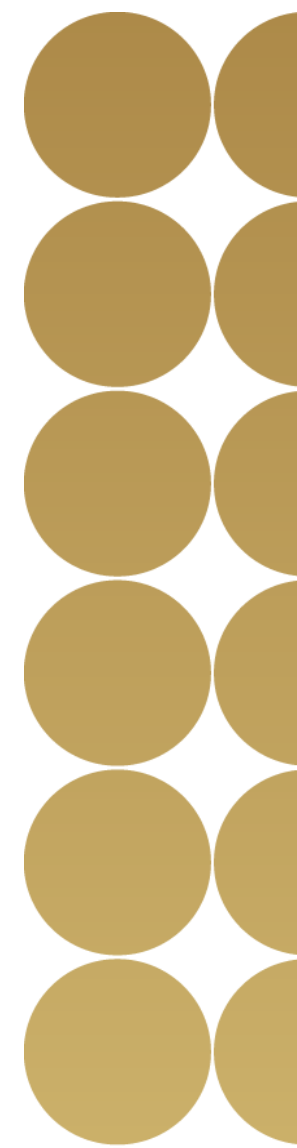


ТРАДИЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

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



ПАРТНЕРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: «РАВНЫЙ-РАВНОМУ»

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



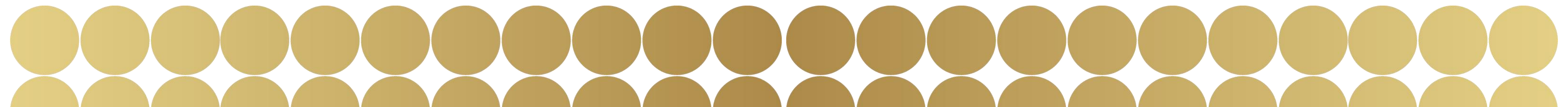
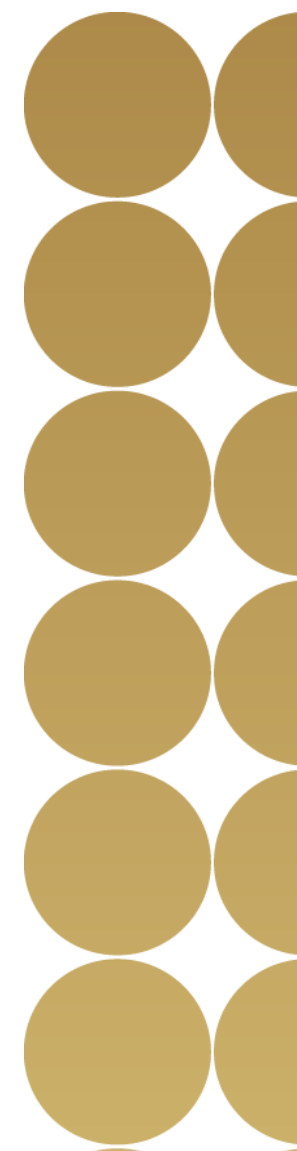
1. Наставник **помогает партнеру** в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой.
2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и **конструктивную обратную связь**, создает видение перемен и **мотивирует** партнера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

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.

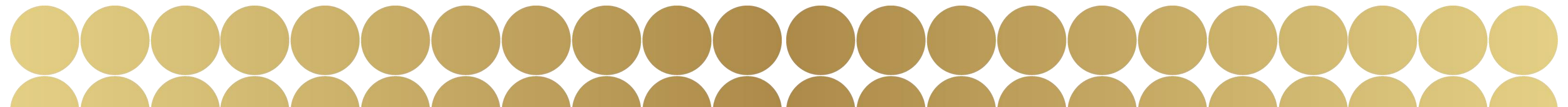


ФЛЭШ НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.



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

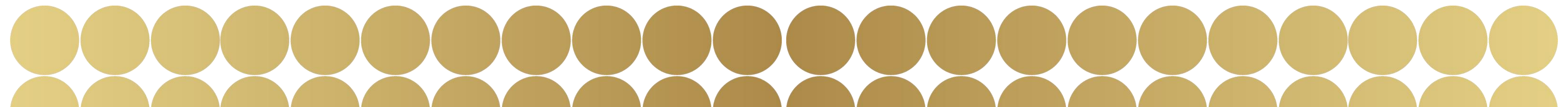


СКОРОСТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО НАСТАВНИЧЕСТВА

Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного



1. Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя **площадку для знакомства нескольких сотрудников.**
2. Это **многоуровневый подход** к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро **определить людей с общими целями и взаимными интересами.**

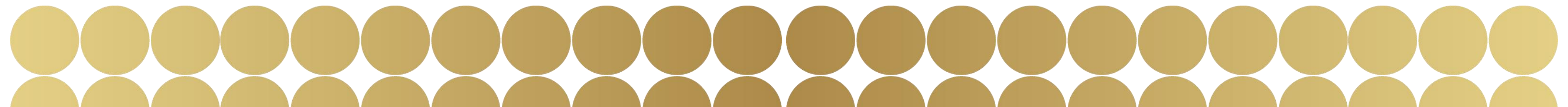


РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий



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.

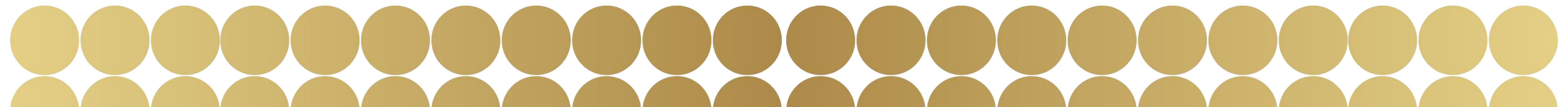


ВИРТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

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 включать в себя несколько наставников, находящихся **за пределами подразделения и внешних сетей.**

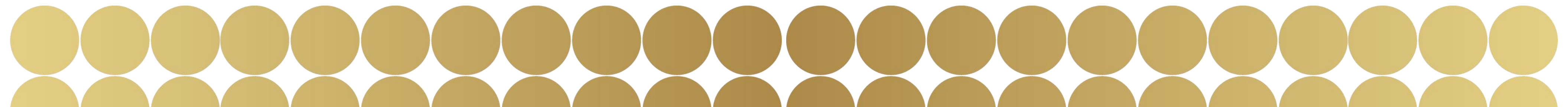


ВИРТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

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 включать в себя несколько наставников, находящихся **за пределами подразделения и внешних сетей.**



МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



- методы **диагностико-развивающего и контролирующего оценивания** (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- метод **управления межличностными отношениями** в группе наставляемых;
- метод **организации контактов** и взаимодействия наставляемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- метод **актуализации индивидуальной мотивации**;
- личный пример** (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и развития);
- метод **информирования** (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.**

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

ПРОГНОСТИЧЕСКИЙ

Определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление дефицитов наставляемого

ПРАКТИЧЕСКИЙ

Разработка и реализация программы, направленной на устранение дефицитов, корректировка профессиональных умений наставляемого

АНАЛИТИЧЕСКИЙ

Определение уровня профессиональной готовности наставляемого, анализ затруднений, возникших в процессе реализации программы

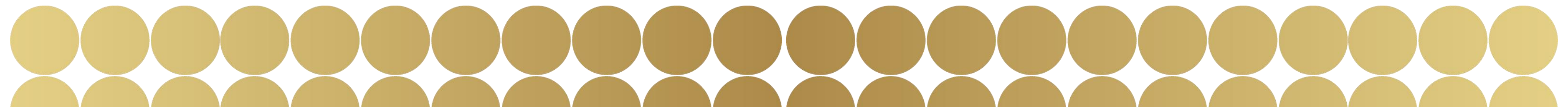
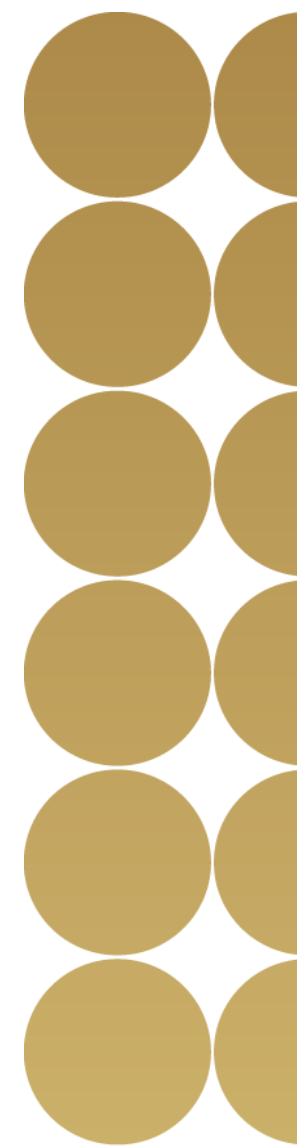
РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

- **Способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществляется наставничество, иными словами готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника;**
- **Собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;**
- **Ускорение процессов развития наставляемого и освоения им деятельности;**
- **Качество отношений наставляемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка наставляемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).**

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:

- Сформированность у наставляемого **ценностно-смысловых установок**, присущих той деятельности и /или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- Устойчивая **внутренняя мотивация** наставляемого к деятельности;
- **Компетентность** наставляемого в деятельности, которую он осваивает;
- **Качество** образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг наставляемого.



НАСТАВНИЧЕСТВО

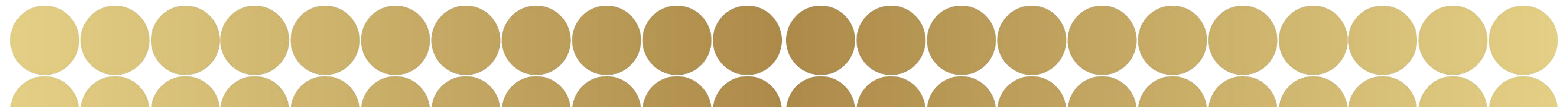
Это **не цель, а средство.**

Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит.



Это практика, которая (как и большинство образовательных практик) **не внедряется, а взращивается.**

Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.



Ролевой репертуар современного педагога

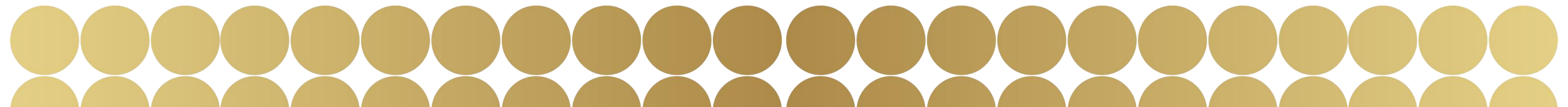
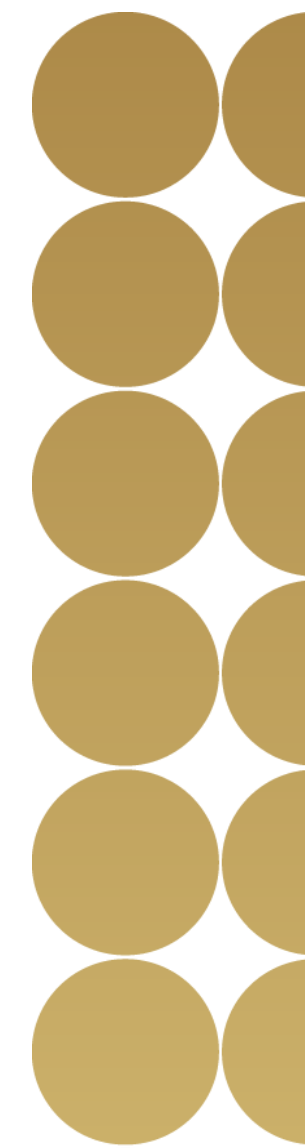
Коуч

Ментор

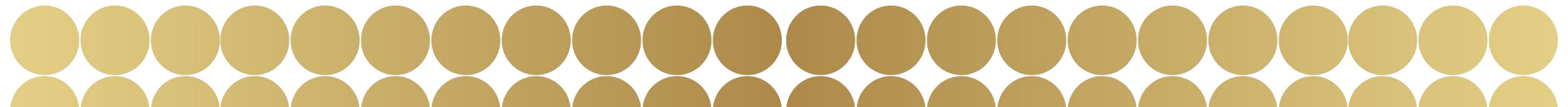
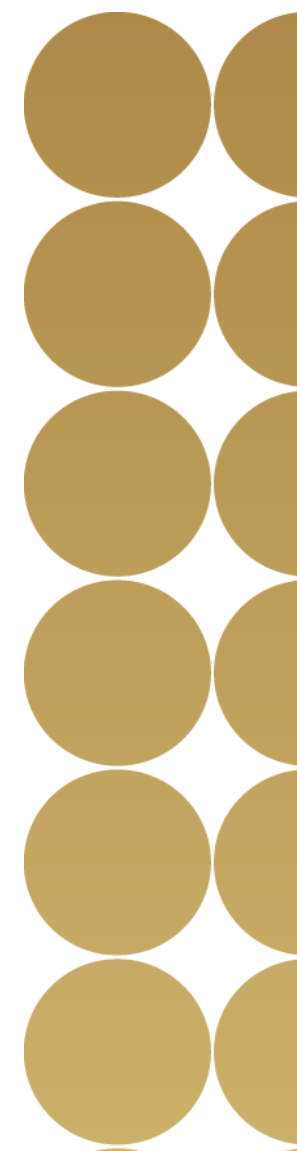
Тьютор

Эдвайзер

Фасилитатор



Знакомы ли Вам представленные роли?



МЕНТОРСТВО

Ролевой репертуар современного педагога



Взаимодействие опытного руководящего работника – **ментора** и руководящего работника, испытывающего потребность в разрешении профессиональных затруднений, развитии профессиональных компетенций – **менти**, в процессе которого через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, происходит передача управленческого опыта и знаний от руководящего работника к руководящему работнику и развитие профессиональных компетенций, в том числе дополнительных профессиональных компетенций для нестандартных управленческих задач.

МЕНТОРСТВО

Ролевой репертуар современного педагога

Ментор – успешный руководящий работник образовательной организации, имеющий опыт в сфере профессиональной деятельности, владеющий управленческими навыками, показывающий стабильно высокие результаты работы, реализующий эффективные управленческие проекты, внесший вклад в развитие региональной системы общего образования, осуществляющий диссеминацию управленческого опыта, имеющий стаж управленческой деятельности и готовый делиться своим профессиональным опытом и знаниями.

Менти (стажер, консультируемый) – участник менторства, который через взаимодействие с ментором и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает профессиональные компетенции.

МЕНТОРСТВО

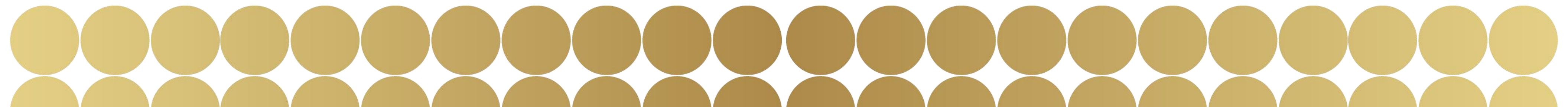
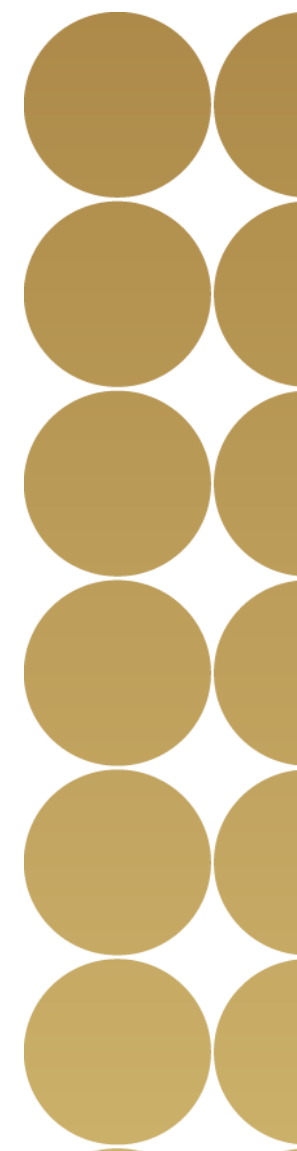
Ролевой репертуар современного педагога

Ключевые особенности менторства:

- фокус внимания в менторстве находится на самом менти, на его профессиональном и/или личностном развитии.
- ментор же не только задаёт вопросы, но и приводит определённые примеры из жизни, побуждающие менти принять собственное решение.
- роль ментора — быть хорошим попутчиком в движении менти к определённым целям.
- менторство стимулирует менти к саморазвитию, к самостоятельному решению профессиональных задач, к поиску путей быстрой адаптации в профессии и коллективе.



Что делает ментор?



МЕНТОРСТВО

Ролевой репертуар современного педагога

Что делает ментор?

- Помогает менти изучить новые направления, освоить новые методы, способы, технологии работы.
- Помогает менти понять свои источники ресурсов и потенциал.
- Советуя, ментор делится своим опытом, и, тем не менее, не даёт готовых решений и не поучает.
- Осуществляет взаимодействие по принципу "равный-равному" (партнерский характер взаимодействия).
- Мотивирует и стимулирует менти к работе и развитию.

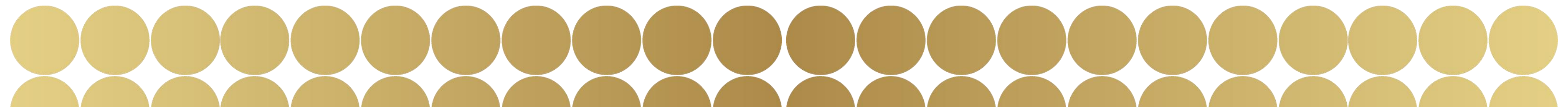


МЕНТОРСТВО

Ролевой репертуар современного педагога

Что делает ментор?

- Консультирует менти в сложных профессиональных и управленческих ситуациях.
- Помогает Менти в рефлексии, в анализе успехов и неудач.
- Разъясняет вопросы, представляющих для менти трудность, а также поощряет процесс обсуждения вопросов путем передачи личного опыта.
- Помогает принимать правильные решения, предлагая альтернативы на основе собственного опыта.
- Задача ментора не столько в передаче готовых способов профессионального поведения, сколько в обучении умению принимать управленческие решения в условиях конкретной организации.
- Дает конструктивную обратную связь.



Тьютор

Ролевой репертуар современного педагога



Цель тьюторства - сопровождение профессионального развития работников системы образования.

Тьютор – педагогический работник (методист, руководитель, заместитель руководителя, педагог и др.), осуществляющий тьюторское сопровождение педагогических кадров в образовании.

Тьюторантом может стать педагогический работник, имеющий педагогическую проблему.

Тьютор

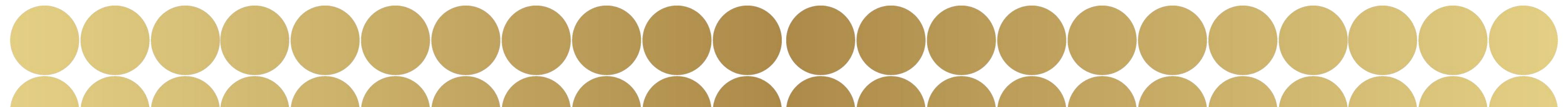
Ролевой репертуар современного педагога

Ключевые особенности тьюторства:

- Педагогическая деятельность, которая направлена на реализацию принципа индивидуализации, нацелена на решение конкретной педагогической задачи.
- Включает организацию образовательной среды и сопровождение формирования и реализации индивидуальной образовательной программы профессионального развития педагогических работников.
- Сопровождение профессионального развития педагогических кадров в условиях модернизации российского образования.
- Формирует учебную и образовательную рефлексию тьюторанта.
- Тьютор может научить определять траекторию развития с целью применения ее в жизни.



Что делает тьютор?



Тьютор

Ролевой репертуар современного педагога

Что делает тьютор?

1. Проводит диагностику профессиональной компетентности, определяет профессиональные дефициты (затруднения) в деятельности педагогов.
2. Определяет цели и задачи совместной деятельности, вовлекает тьюторалов в процесс совместного целеполагания на работу, поддерживает мотивацию.
3. Устанавливает контакт с педагогами, оказывает психологическую поддержку, снятие барьеров, создает комфортную атмосферу.
4. Определяет направления тьюторского сопровождения, составляет совместно с тьюторантами планы, индивидуальные образовательные программы, ИОМы.

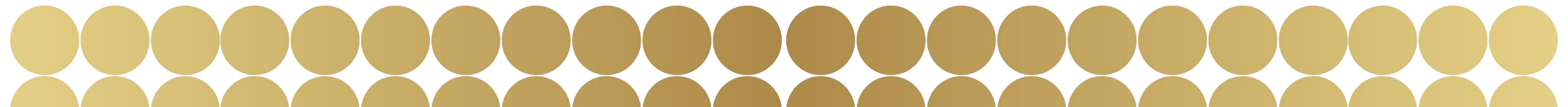
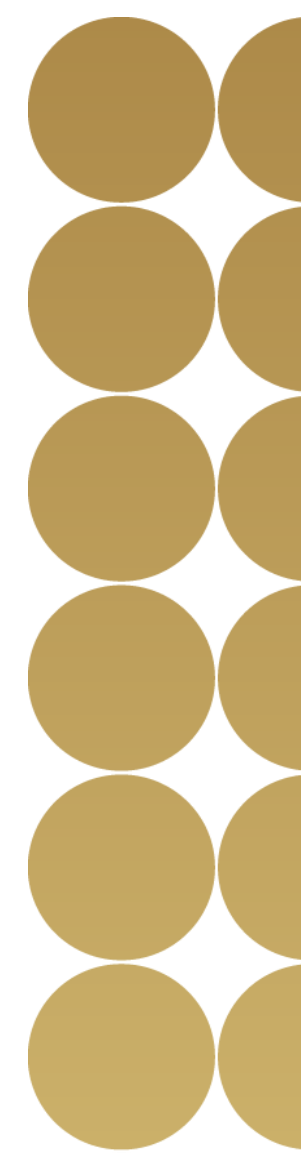


Тьютор

Ролевой репертуар современного педагога

Что делает тьютор?

5. Сопровождает индивидуальные планы, индивидуальные образовательных программы, ИОМ тьюторанта.
6. Организует групповую работу и межгрупповое взаимодействие педагогов.
7. Обучает педагогов практическому применению полученных знаний и навыкам рефлексии.
8. Осуществляет контроль динамики изменения профессиональных компетенций педагогов от занятия к занятию.
9. Дает обратную связь.



КОУЧИНГ

Ролевой репертуар современного педагога



Цель коучинга - помощь руководящему или педагогическому работнику самому раскрыть свой потенциал и добиться самых высоких результатов без какого-либо принуждения.

Коучинг – методика индивидуальной работы коуча с руководящим или педагогическим работником, в процессе которой руководящий или педагогический работник получает новый, более широкий взгляд на свои возможности, освобождается от стереотипов и использует свое новое состояние для профессионального или личностного роста, сам раскрывает свой потенциал и добивается самых высоких результатов без какого-либо принуждения.

КОУЧИНГ

Ролевой репертуар современного педагога

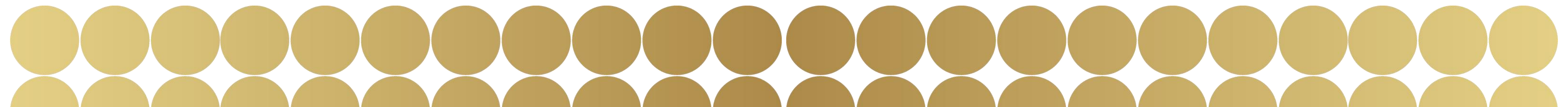
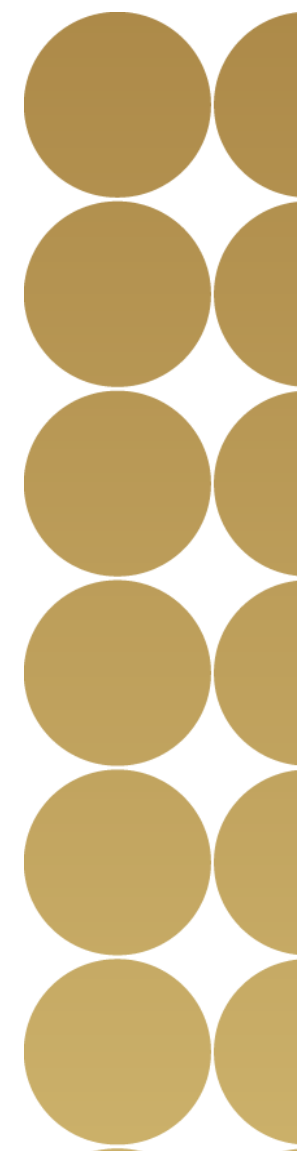
Коуч – руководящий или педагогический работник, который посредством непрерывного сотрудничества помогает коучируемому (группе коучируемых) в профессиональном или личностном росте.

Его основная роль - выработать у коучируемого понимание, каким образом он может реализовать поставленные задачи.

Его задача организовать процесс таким образом, чтобы коучируемый сам добился желаемой цели.

Коучируемый – руководящий или педагогический работник, имеющий свой профессиональный опыт.

Коучируемому необходима помощь коуча, чтобы более эффективно осуществлять отдельные виды работ профессиональной деятельности.

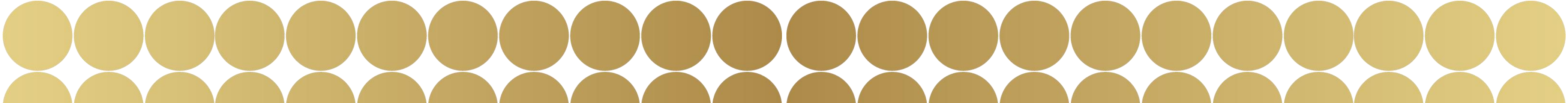


Ключевые особенности коучинга:



- коучинг практикует подход к каждому педагогу как к сформировавшейся личности, в которой уже заложены ее профессиональные цели, стремления и пути их реализации.
- поэтому свою главную задачу коуч видит не в формулировании для коучируемого путей решения его проблемы, а в совместном поиске этих путей, индивидуальных для каждого человека.
- коучинг - процесс, ведущий к повышению профессиональной компетентности или росту личностных качеств коучируемого. Главной целью является не достижение каких-то материальных результатов, а развитие у руководящих и педагогических работников способности видеть пути, принимать решения и нести за них ответственность.
- нельзя воспринимать позицию коуча как эксперта, который одобряет или не одобряет те или иные действия своего клиента. Его задача – укрепить способность коучируемого к самостоятельным решениям, к постановке собственных, а не кем-то навязанных планов, и принятию полной ответственности за результат их реализации.

Что делает коуч?



КОУЧ

Ролевой репертуар современного педагога

Что делает коуч?



1. Коуч принимает коучируемого таким, каков он есть. Это подразумевает, что с человеком, который пришел на сессию, все нормально. Неважно, каков его запрос или ситуация, в которой он находится.

Коуч не навязывает свою точку зрения. Это табу!

2. Коуч проявляет искренний интерес к партнеру. Ему интересно все! Даже если коучируемый отказывается отвечать на вопрос или считает какое-то упражнение глупым, это отличный повод поинтересоваться причинами, а не настаивать на пользе предложенного!

Коуч никогда не дает никаких интерпретаций ни запросам, ни ответам, ни обстоятельствам, ни, тем более человеку и его поведению!

КОУЧ

Ролевой репертуар современного педагога

Что делает коуч?

3. Коуч ориентирует на будущее.

Не "застревает" в прошлом, не анализирует его. Однако иногда бывает так, что в прошлом кроется причина торможения для шага, который необходим коучируемому сейчас. Только в этом случае работа должна касаться прошлого.

4. Коуч создает профессиональную поддержку и условия, при которых коучируемый сам совершает выбор и сам реализует его и, таким образом, несет ответственность за результат работы.

Коуч не подводит коучируемого к "правильному" решению, не контролирует и не анализирует действия.



КОУЧ

Ролевой репертуар современного педагога



Что делает коуч?

5. Коуч поддерживает мотивацию коучируемого к самостоятельному решению задачи.

Он никогда не доминирует и не использует свой авторитет. Коуч и коучируемый всегда партнеры!

Коуч помогает пройти психологические блоки и преодолеть ограничения на пути к результатам.

6. Но коуч не занимается целенаправленно решением психологических проблем. В таком случае, с согласия коучируемого он может порекомендовать психолога или психотерапевта.

7. Коуч предоставляет информацию, необходимую коучируемому. Никогда не дает советов!

**ОБРАЗ
НАСТАВНИКА**



БРЕЙНРАЙТИНГ или «перекрестная наметка идей»

Возьмите лист
бумаги формата
А4.

Согните
верхнюю часть
листа на 2 см.

2 см

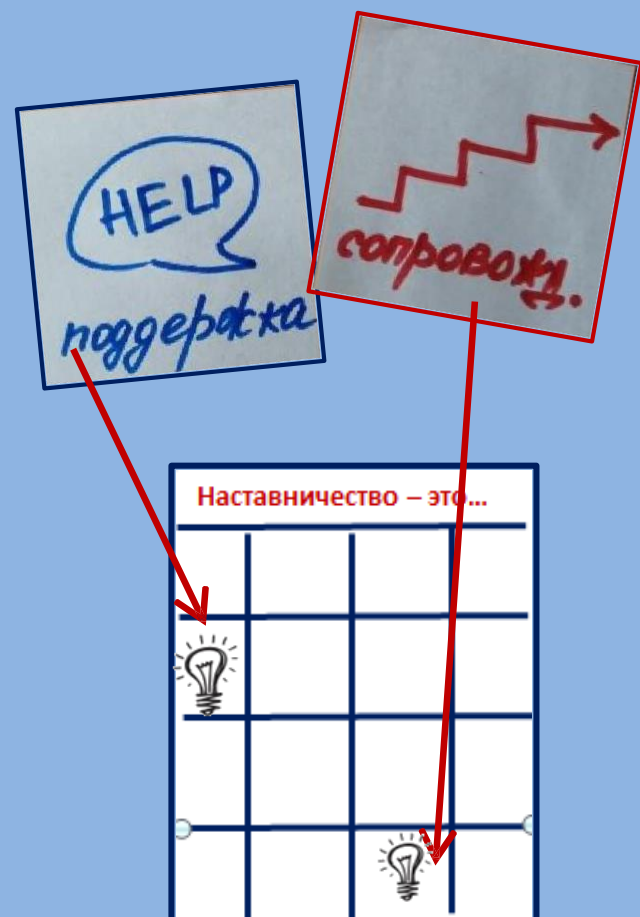


Согните
оставшуюся
часть листа так,
чтобы
получилось
16 ячеек.

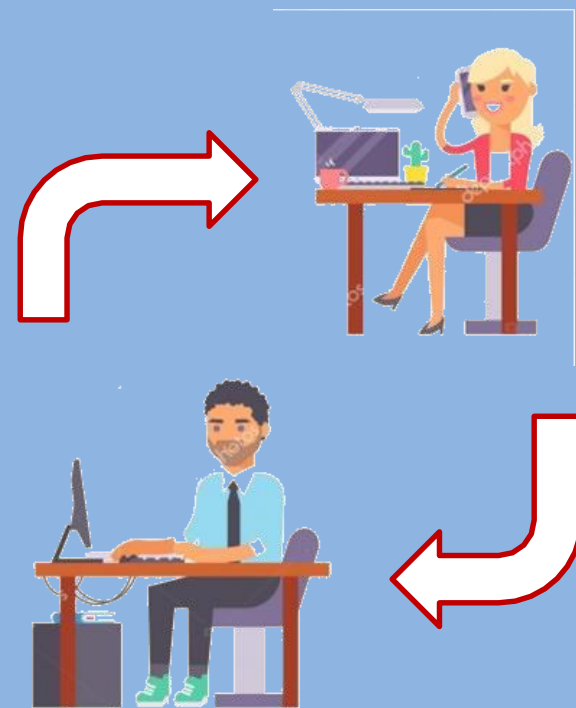
На верхней части
листа напишите
раздражитель -
«Наставничество
- это...»

Наставничество – это...

БРЕЙНРАЙТИНГ или «перекрестная наметка идей»



Зарисуйте и запишите
любые идеи о
наставничестве в любых
ячейках
(2 мин)



Меняемся
листами



Зарисуйте и запишите
еще любые идеи о
наставничестве в
любых ячейках
(2 мин)

Повторяем первое и
второе действие.

ИТОГ:

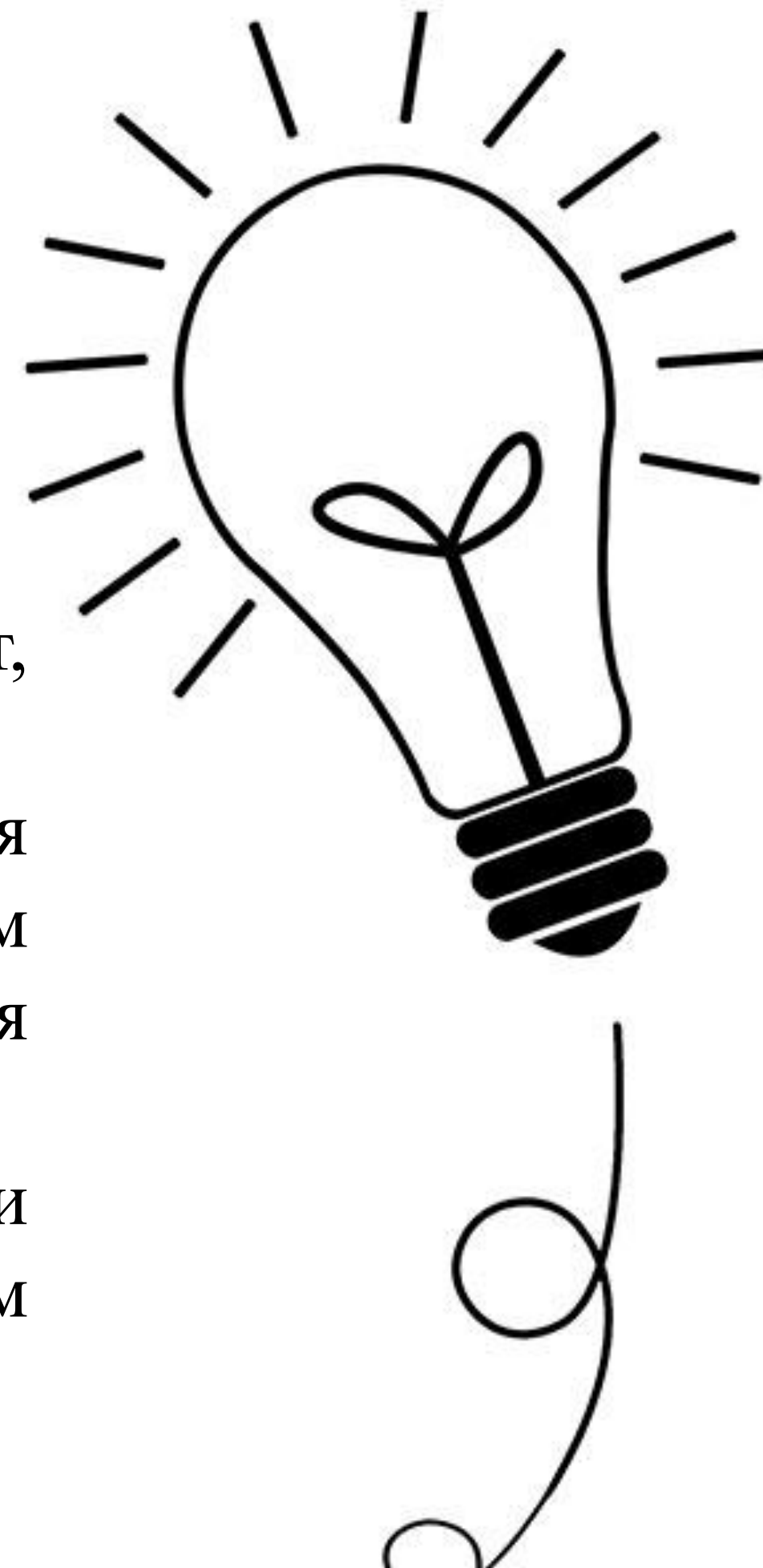
Обсуждение идей.

Что берем в работу?

Важно

Наставник - это педагог, существенно превосходящий молодого педагога в следующих отношениях:

- ✓ у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у молодого педагога;
- ✓ у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими молодыми педагогами);
- ✓ личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с молодым педагогом и(или) для передачи ему.



НАСТАВНИК – РЕСУРСНЫЙ ПЕДАГОГ!



**Профессиональные
ресурсы**



**Личностные
ресурсы**



**Готовность к
наставничеству**

*Определяя ресурсы наставника,
мы всегда должны помнить о необходимости выделения критериев их отбора*

КОНТАКТЫ

Ирина Викторовна Лыскова, *заведующий лабораторией развития дошкольного образования АОУ ВО ДПО «ВИРО»*

Зинаида Сергеевна Балабанова, *методист лаборатории развития дошкольного образования АОУ ВО ДПО «ВИРО»*

Татьяна Николаевна Румянцева, *методист лаборатории развития дошкольного образования АОУ ВО ДПО «ВИРО»*

Телефон для связи: 8 (8172) 75-82-92

Адрес электронной почты: viro-detstvo@viro.edu.ru

Профессиональное сообщество «Дошкольный мир» Вконтакте
<https://vk.com/public194462050>

Виртуальный методический кабинет «ВМК ФГОС дошкольного образования»
<https://vmk.doo.viro.edu.ru/>