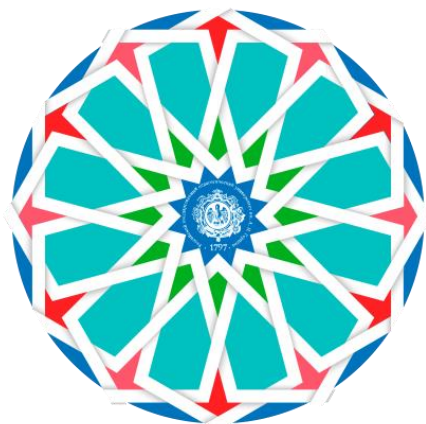


Дополнительная профессиональная
программа повышения квалификации

**«Методическая деятельность в
дошкольном образовании»**



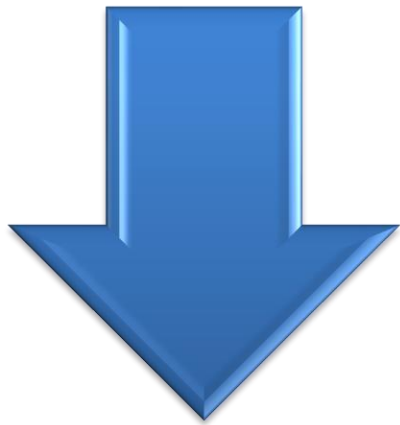
Модуль

«Методическое сопровождение профессионального развития педагогов дошкольных образовательных учреждений»

Тема 5 «Проектирование программ внутрифирменного обучения педагогов ДОО»

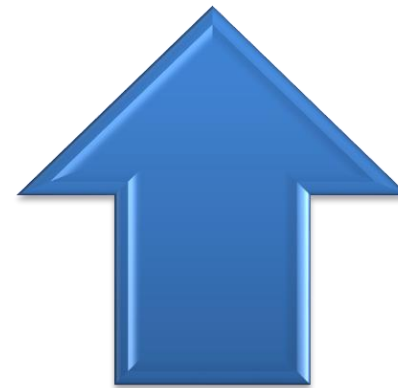
Езопова Светлана Александровна, канд.пед.наук, доцент

Современное пространство дошкольного образования: какой педагог востребован?



**Изменяющийся ребенок в
изменяющемся мире:
Образ будущего 2040-2050**

**Преобразование профессиональной
деятельности педагога дошкольного
образования и требований к его
квалификации**



«Квали» - качество, «фикация» (от лат. qualis — какой по качеству и facio — делаю) - **качественность, характеристика деятельности** степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него **знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения им определённой работы.**

Занятие некоторых должностей допускается лишь при наличии определённого уровня образования (диплома).

Модели обучения в современном мире

Формальное обучение (formal learning) — это структурированное обучение, ограниченное во времени и имеющее формально определенные цели и результаты. К нему относятся курсы, лекции, семинары, мастер-классы, тренинги. Формальное обучение предполагает, что обучающийся осознанно прикладывает усилия для достижения учебных целей.

Неформальное обучение (informal learning) — обучение в процессе ежедневной деятельности без ограничений по времени и без формально определенных целей. К нему относится обучение на рабочем месте, наставничество, социальное обучение.

Неформальное обучение не требует от учащегося целенаправленных действий, часто являясь непреднамеренным результатом других активностей (выполнения рабочих обязанностей, общения).

Модель «70:20:10» — модель организации внутрифирменного обучения, в которой ключевая нагрузка приходится на получение опыта на рабочем месте



Внутрифирменное обучение

Обучение на рабочем месте — это обучение через опыт, которое происходит с человеком во время профессиональной деятельности и неформального общения с коллегами, наставниками, руководителями.

Обучение через опыт (experiential learning) — совокупность образовательных технологий, предполагающих участие обучающихся в какой-либо деятельности и приобретение соответствующего опыта, а также оценку этой деятельности и приобретенного опыта, идентификацию и усвоение новых знаний и умений.

СТРУКТУРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ

Структурированное обучение — обучение, в основе которого лежат конкретные правила и модели.

КОУЧИНГ

Коучинг (от англ. coaching) — это комплекс обучающих технологий и форм психологической поддержки, ориентированных на творческое созидание и реализацию особых, значимых для жизни человека изменений в личной и/или профессиональной сфере.

Реализуется в формате коуч-сессий — регулярных периодических взаимодействий клиента и коуча в процессе совместного анализа ситуаций, задач и проблем с предоставлением непрерывной обратной связи. Существенное условие успешной реализации разделение ответственности, которое, как принято, регулируется устным или письменным контрактом, составленным в соответствии с определенными правилами.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество (от англ. tutorship) — метод обучения, при котором более опытный сотрудник (мастер) передает свои знания и навыки менее опытному (ученику), демонстрируя образцы и модели действий, наблюдая работу подопечного и предоставляя обратную связь.

Наставник в основном полагается на продвижение уже существующих знаний или профессиональных навыков, то есть обучает тому, что знает сам.

Цель наставника (мастера) — провести ученика по пути от состояния неосознанной некомпетентности к состоянию неосознанной компетентности.

НЕСТРУКТУРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ

ШЕДОУИНГ

Шедоуинг (от англ. shadow, тень) — «теневой метод». Метод обучения на рабочем месте, предполагающий наблюдение за работой опытного сотрудника с целью совершения аналогичных действий в своей работе.

Обучаемый не комментирует происходящего, не задает уточняющих вопросов, а наблюдает за действиями опытного сотрудника.

Возможные сферы применения метода:

- адаптация, введение в курс дела новых сотрудников, стажеров;
- подготовка руководителей или преемников на руководящую должность.

ПРЕИМУЩЕСТВА

- + Экономичность
- + Простота применения
- + Быстрая адаптация и переход к практическим действиям

НЕДОСТАТКИ

- Эффективность шедоуинга напрямую зависит от самого обучающегося: насколько он вовлечен в процесс, не отвлекается на внешние факторы и заинтересован в том, чтобы перенять все необходимые навыки.
- Не все руководители готовы к тому, что за их работой будут постоянно наблюдать.
- Вместо включения в рабочие задачи обучающийся тратит время на процесс наблюдения.

НАБЛЮДЕНИЕ ЗА РАБОТОЙ ДРУГИХ

Наблюдение — метод обучения, предполагающий изучение, фиксацию и дальнейший анализ действий, которые предпринимают более опытные коллеги или руководитель для решения определенных задач.

Чтобы наблюдение превратилось в эффективный инструмент обучения на рабочем месте, необходимы следующие условия:

- 1 **Активность.** Наблюдение должно быть не созерцательным, а должно включать в себя поиск и фиксацию конкретных действий, призванных помочь обучающемуся решить поставленные задачи.
- 2 **Целенаправленность.** Внимание обучающегося должно фиксироваться только на интересующих его действиях.
- 3 **Планомерность и преднамеренность.** Следование определенному заранее плану для достижения конкретных целей и решения конкретных задач.

ПРОЧИЕ ВИДЫ НЕСТРУКТУРИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

- **Обсуждения.** Дискуссии, направленные на прояснение позиции коллег или руководителя относительно определенных вопросов.
- **Обмен опытом.** Процедура, включающая в себя обмен определенными знаниями, навыками или практическим опытом решения различных задач.
- **Работа в проектных командах.** Участие обучающегося в проектной деятельности, в ходе которой он может получить новый ценный опыт или закрепить уже приобретенные навыки.
- **Усовершенствование процессов.** Деятельность обучающегося, направленная на изучение, диагностику, предложение возможных способов оптимизации определенного бизнес-процесса компании.
- **Изменение должностных обязанностей.** Расширение зоны ответственности обучающегося и предоставление ему возможности отвечать за достижение новых целей и результатов или выполнять более сложные задачи в рамках своей функции.
- **Ротация.** Полная или частичная смена должностных обязанностей обучающегося для получения нового опыта или профессиональной квалификации.
- **Делегирование.** Передача обучающемуся полномочий принятия решений в пределах поставленной задачи.

Разработка программы внутрифирменного обучения: этапы

1 этап - ПОДГОТОВКА

- Сформулируйте цели обучения: как должно измениться поведение обучающихся после прохождения обучения?
- Установите текущий уровень знаний обучающихся. На основе полученных данных можно выяснить, что обучающиеся уже знают, где есть пробелы, на какой уровень стоит ориентироваться при составлении материалов и разработке учебных проектов.
- Определите показатели, по которым будет оцениваться эффективность образовательного решения.

2 этап - РАЗРАБОТКА

- Продемонстрируйте обучающимся их продвижение в обучении, чтобы вовремя отслеживать пробелы в знаниях, видеть прогресс и цель, к которой нужно стремиться.
- Поделите обучающий контент на смысловые части, объем которых будет удобен для усвоения аудиторией (модули).
- Включите в образовательное решение возможности для взаимодействия обучающихся: групповые задания, дискуссии, чаты и форумы для неформального общения и т. д.
- Чередуйте сложные и простые задачи, чтобы поддерживать конструктивный уровень стресса, но не приводить обучающихся к утомлению и скуке.

Организация внутрифирменного обучения: этапы

3 этап - ДО НАЧАЛА ОБУЧЕНИЯ

- Расскажите обучающимся о преимуществах, которые появятся после прохождения курса, о личной выгоде, которую они получат.
- Помогите осознать рабочие проблемы, которые можно решить с помощью предстоящего обучения. Это можно сделать в формате обсуждений, опросов, игры и т. д.
- Выявите барьеры, мешающие вовлечению.
- Обеспечьте, чтобы получаемые во время обучения навыки встраивались в выполнение повседневных задач

4 этап - ВО ВРЕМЯ ОБУЧЕНИЯ

- Создавайте условия, чтобы теория сразу работала на практике: используйте в качестве примеров рабочие ситуации, предлагайте в качестве учебных проектов реальные рабочие кейсы.
- Связывайте новый опыт обучающихся с уже имеющимся. Стимулируйте взаимодействие обучающихся друг с другом для создания чувства сопричастности и взаимной мотивации.
- Давайте постоянную обратную связь по результатам выполнения заданий. Формула конструктивной обратной связи — формула сэндвича (позитивные моменты + критика + позитивные моменты).
- Отмечайте достижения обучающихся.
- Отслеживайте появление барьеров для вовлечения в процесс обучения.

Организация внутрифирменного обучения: этапы

5 этап - ПЕРЕНОС РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ НА ПРАКТИКУ

- На финальных этапах включайте больше элементов рабочего процесса в обучение, а в штатный рабочий процесс — больше элементов обучения (например, памяток и инструкций из материалов курса) и условий для использования новых навыков.
- Подготовьте к изменениям всех участников рабочих процессов, которые перезапускаются с помощью обучения. Объясните, что обучившиеся будут делать по-новому и как это скажется на работе других.
- Минимум дважды организуйте групповые встречи прошедших обучение для обсуждения проблем, возникающих при использовании новых навыков на рабочем месте.
- Предоставьте обучившимся возможность возвращаться к материалам обучения и получать ответы на вопросы от методиста.

Оценка эффективности программы внутрифирменного обучения

Результат от обучения:

- приобретаемые навыки
- удовлетворенность программой обучения
- развитие организационной культуры

Ресурсы, затрачиваемые на обучение:

- время обучения
- финансовые затраты на обучение
- материально-техническое обеспечение программы

Методы внутрифирменного обучения

Социальные

Вики, пользовательский контент, комментарии, блоги, видео, подкасты, микроблоги, расстановки тегов

Формальные

Лекции, семинары, конференции, игровое обучение, анализ деятельности и т.д.

Неформальные

Книги, статьи, веб-сайты, наставничество

Самообразование педагогов: тренды, модели организации.

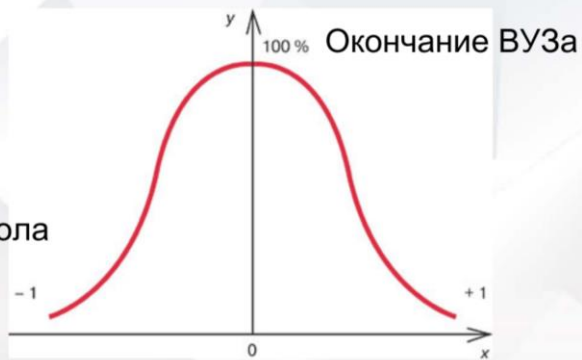
Непрерывное обучение (lifelong learning) — постоянный, добровольный и самомотивированный поиск знаний по личным или профессиональным причинам, ключевой фактор конкурентоспособности личности профессионала.

Может принимать форму формального, неформального или самостоятельного обучения.

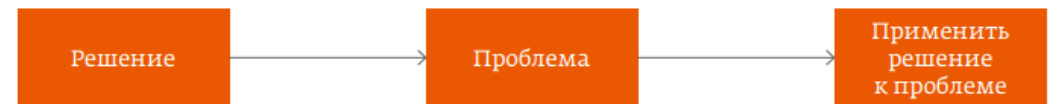


мировой тренд в вопросе образования — идея непрерывного образования

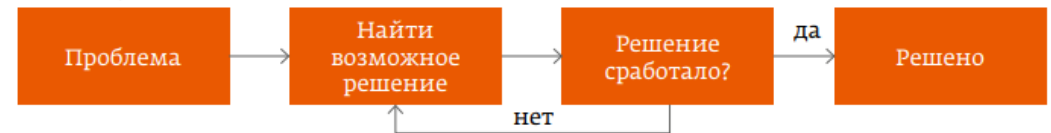
Начальная, средняя и старшая школа



Как нас учат:



Как мы учимся на самом деле:



Технологии критического мышления как инструментарий работы с информацией

*Развитие когнитивных навыков
сотрудника*



**Если ты перестаешь учиться, ты
перестаешь создавать будущее и
превращаешься в прошлое.**

Вадим Котельников

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Координаты для связи:

Езопова Светлана Александровна

esal@mail.ru