



Современные методы обучения и развития начинающих и опытных педагогов

Сценарий семинара для руководителей ДОО

Т. ПОШТАРЕВА,
доктор педагогических наук,
профессор,
кафедра социально-гуманитарных дисциплин,
АНО ВО «Северо-Кавказский социальный институт»,
г. Ставрополь
tati19701@rambler.ru

Аннотация. В предлагаемом сценарии раскрываются особенности процесса обучения сотрудников и проблемы, с которыми приходится сталкиваться руководителю при изменении модели поведения педагогов. Рассматриваются сущность и специфика пассивных и активных методов обучения педагогов: шедоунг, самообучение, E-learning и др.

Ключевые слова. Руководитель, методы обучения и развития педагогов, особенности процесса обучения сотрудников.

1. Особенности обучения взрослых

Методов обучения существует множество, и порой руководителю разобраться в них непросто. Необходимо понять, какие технологии обучения и развития сотрудников и набор методов нужно внедрять, а какие не нужно *именно в вашей образовательной организации.*

Кроме того, самому руководителю ДОО надо ответить на вопрос, кто именно будет заниматься обучением и развитием сотрудников: за что отвечает заместитель руководителя по УВР, методист (если таковой имеется),

опытные педагоги, какие обязанности будут возложены на психолога и др. То есть необходимо *определить зоны ответственности руководителя, заместителей и подчиненных.*

«Собирание идей». **Обучение взрослых и детей: кого обучать легче и почему?** (Идеи/ответы руководителей.) Ответ однозначный: *обучать детей легче.* Дети изначально не имеют опыта и информационной базы. Всё, что взрослый/педагог им скажет или чему научит, воспринимается практически без критики и используется в жизни. И только с подросткового возраста человек начинает воспринимать информацию критически.

Как обучать взрослых? Почему они не воспринимают все так же легко, как дети?

«Собирание идей». **Особенности обучения взрослых.** (Идеи/ответы руководителей.)

Н.И. Мицкевич выделяет следующие особенности обучения взрослого человека [1]:

- наличие внутреннего побуждения к учению, помогающее самому ставить себе задачу, строить план ее решения и осуществлять его;
- самостоятельность как умение организовать процесс решения за-

дачи и управлять им в соответствии с этой задачей;

- зависимость степени включенности человека в процесс обучения от автономности мышления, способности к нововведениям, к сотрудничеству, способности учиться и передавать другим приобретенные знания;

- мобильность;

- постоянное стремление человека строить профессиональную деятельность на основе новой информации как способ его самовыражения и саморазвития.

Все эти особенности взрослых обучающихся накладывают отпечаток как на сам процесс их обучения, так и на применение средств обучения. Кроме того, в ДОО работают как молодые специалисты (вчерашние студенты), так и уже состоявшиеся педагоги. А процесс обучения и развития необходимо организовать для всех.

«Собирание идей». Молодой специалист и опытный педагог: сходство и различия. (Идеи/ответы руководителей.)

В сравнении с опытными воспитателями, получившими профессиональное образование несколько десятилетий назад, молодые педагоги – недавние студенты, вооруженные более современными знаниями и умениями в области дошкольного образования. Но начинающие педагоги еще не обладают достаточным профессиональным и жизненным опытом, а следовательно, у них необходимо формировать навыки и модели поведения, которые позволят успешно и качественно организовывать процессы обучения, воспитания и развития детей и эффективно взаимодействовать с их родителями.

У опытного же педагога уже сформированы определенные стереотипы, взгляды, модели поведения, которые необходимо корректировать в связи с новыми условиями (например, введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога, инновационная деятельность и пр.). В этом случае можно использовать такую метафору: существует некая «замороженная» модель поведения, не отвечающая актуальным требованиям, которую необходимо «вынуть из морозилки», дать ей «оттаять» – сделать более пластичной и гибкой, после чего

вновь «слепить» модель поведения, но уже с иными очертаниями и функциями, после чего опять «заморозить» ее, чтобы она вновь стала прочной, т.е. эффективной и жизнеспособной в современных профессиональных реалиях.

С чем руководителю приходится сталкиваться, когда он хочет изменить модель поведения педагогов? Прежде всего, с сопротивлением изменениям. Большинству из нас трудно меняться, ломать устоявшиеся стереотипы, менять имеющиеся представления и взгляды.

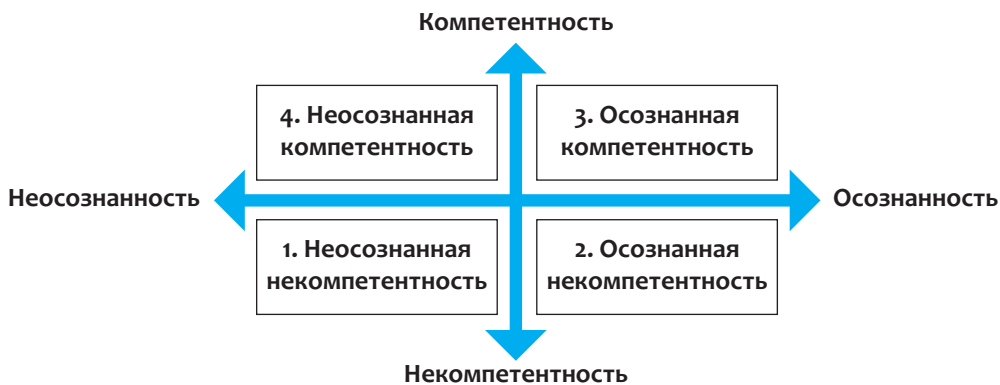
Первая сложность, с которой сталкивается руководитель при работе с уже состоявшимся педагогом, – *он имеет определенный опыт, через призму которого все воспринимает. У молодого же педагога может не быть вовсе сформирована необходимая модель поведения.*

Вторая сложность – *необходимость сразу применять те умения, компетенции, которые формируют, на практике.* Если сотрудник проходит обучение и не использует полученные знания, то с каждым днем они все больше забываются и не переходят на уровень умений, а далее – на уровень навыков. Следовательно, *необходим контроль со стороны руководителя, использует ли педагог полученные в ходе корпоративного обучения знания.* В противном случае, не подтвержденные практикой, они забудутся через две–три недели.

Третья сложность – *до педагога необходимо донести, зачем ему нужно меняться.* То есть зачем ему эти знания, как он будет их применять. Если нет ответа на вопрос «зачем?», следовательно, нет и мотивации. *Задача руководителя – отправляя педагога на обучение, мотивировать его.* Мотивация – готовность к обучению, которая определяется стремлением при помощи новых знаний решить проблемы и достичь конкретной цели.

Мини-лекция «Особенности процесса обучения сотрудников»

Мы как бы очерчиваем некую **систему координат**: вертикальная ось – компетентность и некомпетентность, и горизонтальная ось – осознанность и неосознанность. То есть «я



знаю и понимаю» или «не знаю и не понимаю». Тратю ли я какие-то волевые усилия, чтобы осознать это. У нас получается четыре квадрата. (Следует нарисовать схему на ватмане, к ней мы будем возвращаться в течение всего общения с руководителями.)

Процесс обучения

- Первый квадрат – **неосознанная некомпетентность**, т.е. «я не знаю, чего я не знаю». Например, вы не знаете о некоей теории, а после того как я о ней расскажу, вы будете о ней знать.

- Это станет мотивацией узнать больше, т.е. «я знаю, что я не знаю, и хочу узнать» – **осознанная некомпетентность** (второй квадрат).

- Третий квадрат – **осознанная компетентность**. Мы уже что-то знаем и умеем: «я знаю и у меня получается», но все же в мыслях пока «прокручиваем» некий алгоритм действий. Например, при обучении езде на автомобиле мы мысленно проговариваем: «Для того чтобы повернуть направо, я должна включить поворотник, посмотреть в боковое зеркало (нет ли препятствий), затем повернуть руль направо...» и т.д. У вас все получается, вы справились, но пока еще сильно фокусируете на этом внимание. *Применение нового знания постоянно контролируется и осознается.*

- Четвертый квадрат – это **неосознанная компетентность**, когда мы не тратим никаких волевых усилий, чтобы произвести какие-то действия. Если вернуться к примеру езды на автомобиле, то при неосознанной компетентности мы выполняем действия не задумываясь, при этом даже можем делать что-то еще, например одновременно вести машину и говорить с пассажирами. То есть **знаем и применяем свое знание автоматически.**

Итак, осознанная некомпетентность (второй квадрат) – полученные знания: «Я теперь знаю». Осознанная компетентность (третий квадрат) – умения: «Я попробовал, и у меня получается». Далее умение переходит в **навык** (неосознанная компетентность). Реализуется устойчивая форма поведения (навык) – вы всегда делаете то, чему научились, правильно, не задумываясь об этом.

Переход от умения к навыку требует определенного времени. **Новая привычка, новый навык**, как показывают исследования, **формируется 21 день**. Поэтому, если мы говорим о навыковых тренингах, следует помнить, что за пару дней мы можем только дать знания и, может быть, даже умение, но не навык. Нам понадобится 21 день применения знания и умения на практике, чтобы сформировался навык.

2. Методы обучения и развития педагогов

Проводится *мозговой штурм* «Какие существуют методы обучения и развития сотрудников?». (Идеи/ответы руководителей.)

Целесообразно разделить руководителей на подгруппы по пять–семь человек. По окончании обсуждения каждая подгруппа называет по два–три метода и только те, которые не были озвучены их коллегами. Наименование методов фиксируется на доске.

Характеристика методов обучения и развития педагогов: сущность и особенности

2.1. Пассивные методы – педагог воспринимает информацию, сам ее изучает, и освоение полностью зависит от него.

2.1.1. Шедоунг (англ. Job Shadowing – «рабочая тень») [3] – обучение педагогов, которые собираются или только начали работать в ДОО. Суть его в том, что обучающийся сопровождает опытного сотрудника в реальной обстановке, следует за ним как тень в течение рабочего дня и наблюдает, как он выполняет профессиональные обязанности. Вы не отвлекаете никого из сотрудников на обучение новичка, не прикладываете усилий что-то ему объяснять. Достаточно двух–трех дней, чтобы и новый сотрудник, и вы определились по поводу работы. Следует отметить, что данный метод – не самый эффективный, но один из просто реализуемых и незатратных.

Особенности метода:

- позволяет определить, подходит ли сотруднику работа (т.е. хочет ли он заниматься этой деятельностью или нет, разделяет ли он ценности корпоративной культуры и т.п.), а руководителю при принятии решения о найме – сотруднику;
- позволяет новичку получить представление о коллективе и корпоративной культуре ДОО, а также о процессе работы.

Минусы: потерянное время того сотрудника, которого сопровождала «тень»; возможно, доступ стажеров к конфиденциальной информации.

2.1.2. Самообучение – еще одна незатратная технология. Новичку дается вся необходимая документация (образовательные программы, учебно-тематические планы и пр.), и он самостоятельно ее изучает. Также ему можно вручить книги, методические пособия для ознакомления, а затем провести мини-экзамен.

В целом самообучение – очень хорошая технология, которая подходит не только для молодых, но и для опытных педагогов. В образовательной организации можно создать **книжный клуб**: педагоги в свободное время читают профессиональную литературу, затем на заседании клуба рассказывают, что узнали интересного, ка-

кие новшества предлагаются авторами к внедрению, в чем их суть. Однако следует обратить внимание на то, что если на первых порах данная технология работает хорошо, то затем интерес к ней может угасать и вовсе сойти на нет. Возможно, это происходит по причине лени сотрудников, или им жалко тратить свое личное время на самообучение. Поэтому здесь важна роль самого руководителя – насколько он продвигает данную форму работы.

Для поддержки интереса к книжному клубу важно сформировать в ДОО **корпоративную библиотеку** – информационное хранилище, в котором есть не только печатная продукция, но и компьютеры с доступом в интернет, электронная и видеопродукция (ссылки на нужные сайты, презентации, записи вебинаров, выступлений, мастер-классов, видеокурсы и т.п.).

Для обучения начинающих педагогов может быть использован **«обязательный минимум»**, т.е. сотрудник должен в конкретные сроки прочитать определенные книги, статьи и рассказать руководителю, о чем он читал, ответить на вопросы. Это обязательная форма самообразования сотрудников, которая гарантирует его развитие.

Все эти методы относятся к технологии самообучения.

2.1.3. Также относится к пассивной форме обучения технология **E-learning** (сокр. от англ. Electronic Learning) – система обучения с использованием информационных и электронных технологий (или дистанционная форма обучения). Для кого она актуальна? Прежде всего она эффективна при необходимости массового обучения педагогов ДОО. Когда всем или большинству сотрудников необходимо повысить компетентность в определенной области (например, применение в образовательном процессе интерактивных технологий) или пройти курсы профессиональной переподготовки. Многие вузы реализуют такую форму обучения. По сути, педагоги становятся студентами. Данная форма *требует больших первоначальных вложений, а также дальнейшей техподдержки и администрирования.*

Электронное образование имеет **ряд преимуществ** перед традиционным [2].

1. *Свобода доступа* – обучающийся педагог может заниматься практически в любом месте без отрыва от основной работы.

2. *Снижение затрат на обучение* – педагогу не нужно приобретать методическую литературу, только носитель информации.

3. *Гибкость обучения* – продолжительность и последовательность изучения материалов слушатель выбирает сам, полностью адаптируя процесс обучения под свои возможности и потребности.

4. *Возможность развиваться в ногу со временем* – слушатели приобретают навыки и знания в соответствии с новейшими технологиями и стандартами.

5. *Потенциально равные возможности обучения* – оно не зависит от качества преподавания в конкретном учебном заведении.

6. *Возможность определять критерии оценки знаний* – по которым оцениваются знания, полученные слушателем в процессе обучения.

2.1.4. Вебинары – еще одна форма обучения, которая активно развивается. Они проводятся в режиме он-лайн в сети Интернет и похожи на обычные семинары.

Преимущества вебинаров по сравнению с дистанционной формой обучения: сотрудники общаются с ведущим, могут задавать и отвечать на вопросы, уточнять информацию.

Здесь должно быть учтено удобство проведения вебинаров для сотрудников ДОО – это послеобеденное время, когда дети спят. Также это может быть вечером после работы, но тогда сотрудникам необходимо иметь компьютер с выходом в интернет и выделить для этого время. Если кому-то не удалось присутствовать на вебинаре, должна быть учтена возможность просмотреть его в записи.

2.1.5. Лекции, конференции, мастер-классы также относятся к пассивным формам обучения и позволяют сформировать *знаниевый компонент* у педагогов, но не навыки. Таким образом сотрудники могут получить информацию, представление о новой технологии или увидеть ее применение на практике (если речь идет о мастер-классах), обменяться мнениями с коллегами, познакомиться с иными

взглядами на ту или иную педагогическую тему (например, на конференции).

Поэтому вы как руководители должны четко представлять, что желательно получить в итоге. Если у вас информационная или просветительская цель, то эти технологии обучения подойдут. Если же вы хотите, чтобы педагог чему-то научился, например какой-то продуктивной деятельности или модели поведения, то следует прибегнуть к другим методам (семинарам, практикумам, тренингам). Или же «разбавлять» те же лекции играми, упражнениями, заданиями и т.п.

(Окончание следует.)

Источники

1. *Мицкевич Н.И.* Дидактические основы повышения квалификации: теория и практика / Монография. Минск: Изд-во БГПУ им. М. Танка, 1999.

2. *Сатунина А.Е.* Электронное обучение: плюсы и минусы // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 1.

3. Шедоунинг как метод роста. <http://firebear.ru>

Modern methods of training and development of young and experienced teachers

T. POSHTAREVA

Annotation. This article proposes the scenario of the seminar for the heads of pre-school educational organizations, dedicated to modern methods of teaching and developing young and experienced teachers. The peculiarities of the process of training of employees and the difficulties that a head of an educational organization has to face, when changing the model of behavior of teachers are revealed. The essence and specificity of passive methods of teaching teachers are considered: Job Shadowing; E-learning (Electronic Learning) is a learning system using information and electronic technologies (or distance learning); self-learning; webinars; lectures, conferences, master classes.

Keywords. Leader, methods of teaching and development of teachers, peculiarities of the training of employees.

