

Практика педагогического наставничества МБДОУ д/с №17
«Многофакторное сопровождение»

Участники практики: Команда наставников (педагог-психолог, социальный педагог, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), наставляемый (начинающий педагог ДОУ).

Цель практики: обеспечить комплексное сопровождение профессионального становления начинающего педагога в условиях ДОУ.

Задачи, способствующие достижению цели:

- Обеспечить максимальное содействие начинающему специалисту в осознании и реализации потребностей профессиональном росте, в раскрытии творческого потенциала и роста профессионального мастерства.
- Создать условия для успешного формирования практико-ориентированного опыта в соответствии с направлениями профессиональной деятельности.
- Способствовать поддержанию комфортной среды и благоприятного эмоционального фона педагогического взаимодействия с наставляемым, в том числе в период подготовки к участию в конкурсах, содействие педагогу в его начинаниях.

Компоненты многофакторного сопровождения:

- ✓ помощь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- ✓ поддержка развития профессионального мышления и готовности к преобразованиям;
- ✓ предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий и затруднений в профессиональной деятельности, ориентирование на поиск возможных путей их преодоления;
- ✓ стимулирование становления индивидуального стиля педагогической деятельности;
- ✓ формирование уверенности в успешности своего профессионального роста.

Идея: Создание модели многофакторного сопровождения, включающего в себя совокупность предполагаемых показателей результативности, таких как профессиональная компетентность, педагогическая мобильность, готовность к саморазвитию, креативная компетентность, речевая коммуникация, цифровая компетентность.

Новизна: Процесс совершенствования профессиональной компетентности молодого специалиста будет более эффективным, если формируемая модель включает интерактивное взаимодействие, как внутрикоманды наставников, так и с наставляемым (каждый из участников действует не изолированно, все они взаимосвязаны). Учитывается возможность преобладания одних сформированных компетенций над другими, что создает уникальный индивидуальный профиль педагога.

Средства и методы, применяемые в ходе практики

Методы организации деятельности в рамках модели:

- личный пример (наставник, как носитель образа профессионала, как образец эффективных стратегий саморазвития, обладающий специфическими компетенциями);

- информирование и консультирование, в том числе с использованием дистанционных технологий;
- раскрытие потенциала в ситуациях (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- рефлексия профессиональной деятельности.

Практика наставничества строится **по формуле** «Вектор развития от точки «Я хочу» в направлении «У меня получается!»»

Формы наставничества

Каждый наставник работает над формированием определенной компетентности у наставляемого.

Учитель-логопед, как наставник, формирует компетенции речевой коммуникации¹:

- осознанное получение информации (зависит от уровня владения навыками чтения и слушания);
- эффективная передача информации (владение навыками письма и говорения);
- достижение поставленной цели путем убеждения собеседника и побуждения его к действию (знание основных риторических приемов);
- позитивная самопрезентация (способность произвести хорошее впечатление на собеседника, предполагает владение основами культуры речи).

Предполагаемые формы взаимодействия: индивидуальные консультации, тренинги, направленные на обучение речевой коммуникации.

Социальный педагог, как наставник, способствует становлению ИКТ-компетентности для включения цифровизации в образовательную среду, которая становится одной из ведущих для успешной профессиональной деятельности педагога. В том числе, демонстрирует целесообразность использования ИКТ в различных видах образовательной деятельности, а также для взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.

Формы развития цифровых компетенций:

- виртуальное наставничество позволяет использовать больше ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает возможность регулярного и творческого общения;
- выработка эффективной стратегии использования пространства сети Интернет и социальных сетей для получения разнообразной информации;
- внедрение цифровых технологий согласно принципам дошкольной педагогики, под девизом «Не навреди!»;
- включение современных образовательных технологий в педагогический процесс.

Педагог-психолог, как наставник, способствует формированию рефлексивной компетентности², таких качеств и свойств как креативность,

¹Речевая коммуникация — общение людей, понимаемое в широком смысле слова не только как разговор, беседа, а как любое взаимодействие с целью обмена информацией.

инициативность, нацеленность на сотрудничество, сотворчество, склонность к самоанализу.

Рефлексивный компонент является регулятором личностных достижений, поиска личных смыслов в общении с людьми, самоуправлении, а также побудителем самопознания, профессионального роста, совершенствования мастерства, смыслов творческой деятельности и формирования индивидуального стиля работы.

Формы развития рефлексивной компетентности:

- деликатно-экспертной оценки и обратной связи;
- снижение влияния негативной риторики субъектов образовательных отношений;
- помощь в организации управления собственной деятельностью на основе определённых принципов, позволяющих достигать поставленных целей.

Инструктор по физической культуре, как наставник, способствует совершенствованию наблюдательности, толерантности, педагогической сдержанности, уметь построить свою деятельность с учетом физиологических особенностей воспитанников на разных возрастных этапах.

Формы развития имиджевой компетентности:

- применение кинестетических подходов³ при взаимодействии с участниками образовательных отношений;
- деликатная оценка внешнего образа педагога (эффект первого впечатления);
- развитие собственных психомоторных качеств, необходимых для демонстрации физической силы, гибкости, быстроты реакции.

Музыкальный руководитель, как наставник способствует развитию творческих способностей наставляемого, позволяющих на принципиально новом уровне генерировать множество оригинальных, нестандартных и полезных идей, а также их адаптивность, теоретическую и практическую готовность педагога действовать творчески в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Формы развития креативной компетенции:

- развитие воображения и творческого мышления, что включает в себя способность видеть мир по-новому, находить нестандартные решения, создавать новые идеи и концепции;
- формирование готовности к изменениям, уметь адаптироваться к новым ситуациям и находить нестандартные решения проблем;
- совершенствование навыков сотрудничества, общения, взаимодействия с другими людьми, как аспект коллективного творчества.

Формирование креативной компетенции обусловлено пересечением компонентов личной мотивации, творческой деятельности и творческого процесса со знаниями, умениями и навыками в различных предметных областях.

²Умение сознательно контролировать результаты своей деятельности, уровень собственного развития и личностных достижений

³Кинесика – совокупность телодвижений (жестов, мимики), применяемых в процессе человеческого взаимодействия.

Резюме: каждая из вышеперечисленных составляющих, способствует не только к профессиональному становлению начинающего педагога, но и мотивирует его готовность к участию в профессиональных конкурсах и психологически, и профессионально.

Условия, необходимые для реализации практики

Деятельность в рамках практики реализуется планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, сложный период, как для новичка, так и для наставников.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов взаимодействия с детьми, формирования своего стиля в работе, становление авторитета у детей, родителей, коллег.

III этап – рефлексия осуществленного взаимодействия в рамках модели (практики), оценка достигнутых результатов совершенствования, саморазвития, накопленного опыта всех задействованных участников.

Период реализации практики: зависит от личностных и профессиональных потребностей наставляемого (минимум - 1 год, максимально до 5 лет, на основе сложившейся практики – 3 года).

Предполагаемые результаты практики

1. Компенсация профессиональных дефицитов: получение знаний, развитие навыков и умений.

2. Быстрая адаптация в образовательном пространстве ДООУ.

3. Повышение профессионального уровня и развития способностей.

4. Становление основы собственной профессиональной карьеры.

5. Выстраивание конструктивных отношений.

6. Участие в конкурсах профессионального мастерства, с предполагаемым достижением положительных результатов.

Возможность распространения практики: опыт реализации практики в рамках модели многофакторного сопровождения является универсальным, может использоваться в любом образовательном учреждении.

Риски при реализации

- ✓ Возможность личностного неприятия и неэффективности методов работы между наставниками и наставляемым.
- ✓ Ограниченность (временная и ресурсная) для осуществления взаимодействия.
- ✓ Неравномерность распределения наставнической поддержки.
- ✓ Неопределенность перспективы развития (форс-мажорные обстоятельства непреодолимой силы).

Таким образом, внедрение практики педагогического наставничества «Многофакторное сопровождение» обеспечивает системное, вариативное, комплексное становление начинающих педагогов в образовательной среде конкретного учреждения.