

Совершенствование профессиональных компетенций педагога-наставника и педагога наставляемого посредством деловой игры

В настоящее время в образовательной организации сформирована и активно действует система наставничества. В нашем детском саду наставничество является не обязательным, а желательным. Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов». При назначении педагога-наставника учитывается мнение молодых педагогов.

И у наставника, и у наставляемых были общие интересы, общая увлеченность педагогической идеей. При составлении планов учитывались интересы и потребности подопечных, помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

В связи с приходом молодых педагогов в Детском саду появилась новая традиция проводить «Посвящение в профессию». Это небольшое мероприятие с кратким рассказом об истории детского сада, его традициях, педагогах, достижениях. О своих успехах делятся опытные педагоги, а также педагоги, пришедшие работать пять-десять лет назад. Педагоги рассказывают и о своих трудностях, которые у них были на тот момент, как они их разрешили. Такая форма общения помогает молодым педагогам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте. Такое мероприятие проводилось с целью как можно быстрее «стереть барьеры» между молодыми педагогами и опытными.

После знакомства с молодым педагогом используется прием обратной связи – это процесс сообщения и получения рассуждений о конкретных действиях, ситуациях, спорных вопросах которые ведут к достижению цели. Наставник предлагает своему подопечному нарисовать «Портрет идеального педагога». Цель задания – создать условия для выявления профессиональной компетентности начинающего педагога на основе общения, развития инициативы и творчества.

Молодой педагог маркером рисует портрет идеального педагога, по его мнению, отображая в нем стиль и атрибуты, передающие элементы его мастерства.

Опыт работы с начинающими педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего педагога может протекать длительное время. Проблемы возникают в связи с тем, что начинающий специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально-значимые качества.

Использование в работе системного подхода по повышению профессиональной компетентности позволяет быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть молодому педагогу свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Более подробно остановимся на такой форме работы, как: проблемно-деловая игра «Перевоплощение». Понятие «Игровые педагогические технологии» включают достаточно обширную группу приемов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр.

Проблемно-деловая игра «Перевоплощение» по области деятельности является социальной, по характеру педагогического процесса – творческой, по игровой методике – деловой, по игровой среде – игрой со средствами передвижения, а вот предметную область можно выбрать любую.

Таким образом, проблемно-деловая игра является творческим процессом, продукт которого – инновационные знания, которые формируют не имеющие аналогов решения. Любая проблемно-деловая игра включает три этапа: доигровой, игровой и послеигровой. В процессе

подготовки к проблемно-деловой игре мы выполнили следующие этапы: сформировали цель и поставили задачи игры, утвердили тему, сроки и условия игры, ее участников и план подготовки, разработали игровой замысел, т.е., сценарий игры, сформировали микрогруппы. Мы поставили цель: подготовка методологического, психологического и игротехнического обеспечения игры.

Для достижения поставленной цели решали следующие задачи:

-создавать условия для развития демократических начал педагогического взаимодействия между членами совета;

-содействовать разрешению конкретных задач, затрагивающих интересы всего педагогического коллектива;

-формировать социально-ценностные установки на перестройку ролей между членами совета. Может возникнуть вопрос: «Почему игра называется «Перевоплощение»?». Мы же создавали портрет идеального педагога, поэтому уместнее было так и назвать игру «Портрет идеального педагога». Однако, в самом начале игры участники получили установку: представить, что прошло 10 лет и теперь наши подопечные – мастера педагогической деятельности, приглашенные в детский сад молодых педагогов.

В процессе подготовки игры нами, как наставниками, был определен опыт, который приобретут участники игры. В этот же момент каждый участник игры определил, каким опытом по данной проблеме он уже обладает, чем может поделиться в процессе игры. Суть проблемно-деловой игры «Перевоплощение» заключалась в составлении кластера «Портрет идеального педагога». Участникам игры, а именно наставляемым, используя буклеты и плакаты, предлагалось изучить ключевые компетенции, которыми должен владеть современный педагог. Получив информацию, участники игры определили те общие компетенции, которыми должен владеть как наставник, так и наставляемый. Результатом работы стал кластер, первый уровень которого включал общие компетенции: гибкость мышления, коммуникативные навыки, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость, критичность мышления. Дополнительным заданием было составление второго уровня кластера – понятийный состав отобранных ключевых компетенций. Например, эмоциональная устойчивость – это способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Такой высокий результат работы был получен благодаря использованию потенциала каждого участника игрового процесса. После этого игроки смогли указать, как обогатился их личный потенциал.

Таким образом, в основе второго этапа проблемно-деловой игры лежат три взаимодействующие и взаимопроникающие сферы игровой деятельности: логическая сфера, групповая сфера, временная сфера.

Третий или послеигровой этап проблемно-деловой игры связан с доработкой итоговых документов и их реализацией. Важно, чтобы принятые решения стали действенным фактором мобилизации и развития творческого потенциала всех участников. Кроме этого, целесообразно в рамках этого этапа провести анализ проблемно-деловой игры, обобщить негативные и позитивные факты, определить их причины, подвести итог и провести рефлексию.

При организации методической работы с наставляемыми, необходимо учитывать то, что любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений, и в то же время информация должна быть насыщенной, подтверждаться примерами из педагогического опыта и практики работы.

Проблемно-деловая игра «Перевоплощение» – это форма работы, которая развивает у педагога потребность в самосовершенствовании, пополнении своих знаний и умений, побуждает к активной творческой деятельности.

Результаты наставничества:

- во-первых, наставничество помогает увидеть и обозначить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, это стимул к самосовершенствованию;
- в-третьих, чувствую свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги («Сею зерно мудрости»);
- в-четвертых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, мы учимся друг друга, открыты для современных педагогических новшеств!
- в-пятых, это общение.

В спроектированной нами педагогической системе созданы такие условия, которые направлены на формирование исследовательской, творческой активности педагогов, предполагают разные варианты применения возможностей каждого отдельно взятого педагога и педагогического коллектива в целом. Педагоги имеют возможность осознать ход образовательной деятельности, видеть стратегические перспективы развития образования, могут выразить свое отношение к данному процессу, что предполагает обязательную организацию рефлексии и целенаправленное развитие рефлексивных умений.