

Сообщение «Лучшие практики наставничества»

Получение детьми с ОВЗ образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. Задача педагогов – дать возможность детям с ОВЗ адаптироваться в обществе, расти, развиваться и добиваться новых достижений, реализуя максимум своих возможностей.

Группа детей с ОВЗ не однородна, в неё входят дети с разными нарушениями развития, выраженность которых может быть различна и требовать разных подходов к коррекции, привлечение к коррекции разных специалистов, поступать в ДОУ они могут в любое время учебного года и в любом возрасте. Поэтому считаем актуальным создать такой алгоритм освоения педагогами профессиональных компетенций в коррекции различных нарушений под руководством педагога-наставника, который позволил бы им быстро и качественно включиться в коррекционно-развивающую работу с детьми.

Педагогам необходимо научиться учитывать индивидуальные отличия и особенности детей ОВЗ, уметь видеть особенности структуры дефекта, учитывать ее при планировании и организации деятельности, т.е. уметь оказывать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей поведения, состояния психического здоровья.

Изучая условия включения педагогов в коррекционный процесс, мы убедились, что невозможно создать единую для всех траекторию развития профессиональных компетенций. Необходимо построить такую модель отношений, которая предполагала бы использование технологий интенсивного развития личности педагогов, передачи опыта и знаний от педагога, владеющим знаниями и навыками работы с детьми с ОВЗ и выполняющим функцию наставника к педагогам, которые впервые в своей работе взаимодействуют с детьми с ОВЗ, и учитывать при этом их профессиональные навыки по основному направлению работы, первоначальные знания и навыки в коррекции, опыт работы, личные интересы. К тому же, сопровождая опытного специалиста, педагог-наставник может использовать его опыт и знание в его профессиональной деятельности, для собственного профессионального роста и обогащения коррекционной работы с детьми.

Новизна.

Данный проект ориентирован на развитие профессиональных компетенций как наставляемых педагогов (молодых педагогов или педагогов, освающих новые педагогические практики), так и педагогов-наставников, в рамках организации коррекционной работы в ДОУ.

Цель проекта – развитие профессиональных компетенций всех участников образовательных отношений в системе наставничества ДОУ, направленных на гармоничное взаимообучение и самообразование в рамках организации коррекционной работы.

Задачи:

- оказать помощь наставляемым специалистам в освоении нормативно-правовых документов при осуществлении коррекционной работы в ДОУ, учитывая структуру дефекта детей с ОВЗ, возраст и форму организации образовательного процесса
- оказать помощь в изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта в коррекции нарушений различного генеза;
- актуализировать теоретические знания как наставляемых, так и наставников, и создание на их базе актуальных для ДОУ педагогических продуктов в рамках коррекционной работы.

- организовать условия для совместного освоения наставником и наставляемым современных практик коррекции различных нарушений в развитии детей дошкольного возраста
- оказать помощь в выявлении индивидуальных особенностей развития дошкольников
- учить специалистов разрабатывать совместное, вариативное планирование работы с детьми с ОВЗ, с учетом индивидуальных особенностей и интересов конкретного ребенка.
- внедрять и распространять освоенных педагогических практик наставляемым, сначала под руководством наставника, потом и самостоятельно.

В результате реализации данного проекта мы планируем получить следующие результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности педагогов, осваивающих организацию коррекционно- развивающего процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества образования;
- совершенствование методов работы педагогов по коррекции нарушений развития у детей дошкольного возраста;
- освоение и активное использование в работе педагогов современных педагогических технологий в коррекции нарушений разного генеза;
- развитие навыков взаимодействия молодого педагога со всеми участниками коррекционного процесса;
- умение органично включать коррекционную работу в общее образовательное пространство ДОУ и создавать равные условия для детей с ОВЗ в получении качественного образования

Целевая группа.

Данный проект адресован педагогам-наставникам, работающим с педагогами, осваивающим коррекционно-развивающую работу с детьми с ОВЗ на разных этапах своей профессиональной деятельности.

Наставник Опытный коррекционный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемые. Наставляемых можно поделить на три условные группы:

1. Молодой коррекционный педагог, без опыта работы в данной сфере.
2. Уже работающие в ДОУ педагоги, но по своей профессиональной направленности ранее не работающие с детьми с ОВЗ.
3. Педагог, ранее работавший с ребенком ОВЗ, осваивающий новое направление коррекции.

Соответственно моделей наставничества тоже будет три:

- Модель 1: «Наставник – наставляемый-педагог, уже работающий с детьми ОВЗ, и осваивающий новое направление в работе»
- Модель 2: «Педагог-наставник - опытный педагог, не владеющий навыками коррекционной работы с детьми ОВЗ
- Модель 3: «Педагог-наставник – молодой-педагог»

Учитывая разные потребности наставляемых в помощи наставника, могут быть следующие пути взаимодействия:

- поддержка при приобретении специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- поддержка в освоении новых компетенций, помощь в приобретении и развитии педагогических талантов и инициатив
- опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению работы (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).
- совместный обмен профессиональными компетенциями для улучшения качества образования детей с ОВЗ.

Время реализации подбирается индивидуально для каждого педагога и может составлять от полугода до трех лет. Время сотрудничества наставника и наставляемого будет зависеть от

- объема первоначальных знаний у наставляемого
- объема умений и навыков, которыми хочет овладеть наставляемый

Этапы реализации модели наставничества у всех наставляемых будет одинаковыми:

- 1 этап - Аналитический.
- 2 этап - Совместная работа наставника и наставляемого
- 3 этап - Итоговый

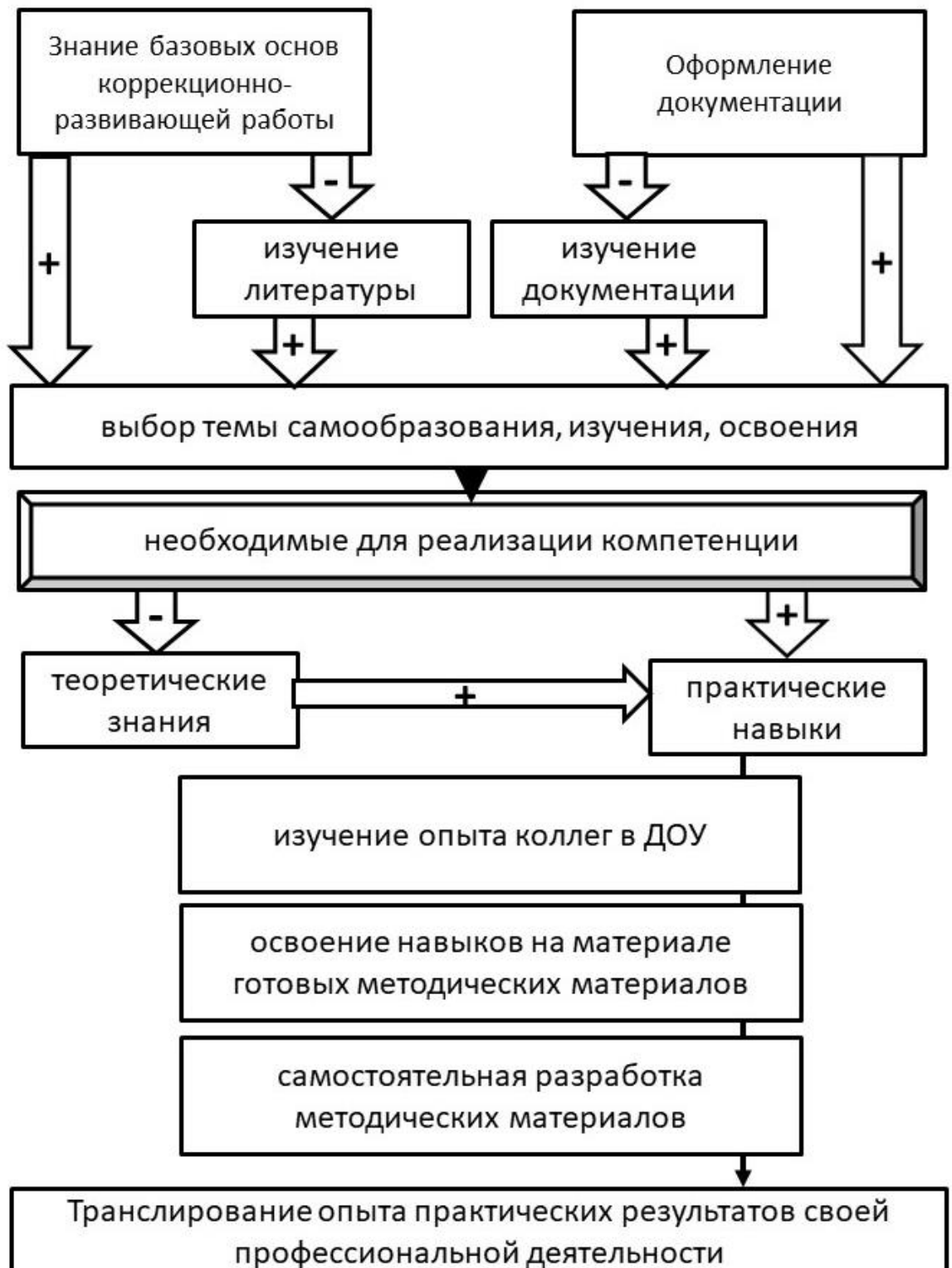
Задачи, пути реализации и конкретный результат будет зависеть от конкретных запросов наставляемого, его опыта работы, интересов и возможностей ОУ.

СОДЕРЖАНИЕ ЭТАПОВ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1 этап - Аналитический.

На данном этапе очень важно создать доверительные, партнерские отношения между наставником и наставляемым, а также определить, что из знаний и умений наставляемого может включить в свою работу наставник. На этом этапе проводится анализ знаний наставляемого, его ожидания от сотрудничества, определяются дефициты в умениях и навыках, согласуются запросы наставляемого с интересами образовательного учреждения по алгоритму:

(+) – навык сформирован, (-) навык не сформирован, (→) – траектория развития



Результатом этапа является план реализации наставничества, в котором прописан поэтапный ход работы, определяются цели и задачи, ожидаемые результаты, конечный методический продукт.

2 этап - Совместная работа наставника и наставляемого

На данном этапе наставник и наставляемый работают совместно, реализуя этапы плана. Формы организации встреч может быть разными – беседы, консультации, обсуждения, практические мероприятия. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия. Встречи могут проходить как очно, так и дистанционно.

План составляется после анализа знаний, умений, навыков наставляемого, его интересов, запросов, опыта работы с детьми в целом и с детьми ОВЗ. Содержание плана работы в прямую зависит от модели наставничества:

| Модель 1: «Наставник – наставляемый-педагог, уже работающий с детьми ОВЗ, и осваивающий новое направление в работе» | Модель 2: «Педагог-наставник - опытный педагог, не владеющий навыками коррекционной работы с детьми ОВЗ | Модель 3: «Педагог-наставник – молодой-педагог» |
|--|---|---|
| Изучение нормативной и методической литературы | | |
| Изучение образовательных технологий | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие педагога в составлении перспективного и календарного планов. | |
| Выбор темы по самообразованию | | Оказание помощи молодому педагогу в организации диагностических мероприятий |
| Составление плана самообразования | | Актуализация знаний специалиста об особенностях коррекционно-развивающей работы с детьми с ТНР в ДОУ |
| Изучение опыта педагогов ДОУ | Оказание помощи педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса совершенствование форм и методов организации совместной деятельности с детьми | Совместное составление конспектов педагог-наставник – молодой-педагог и самостоятельное проведение молодым педагогом организованной образовательной деятельности по коррекции нарушений (под наблюдением наставника – по необходимости) |
| Изучение передового педагогического опыта | Анализ готовых конспектов и проведение по ним организованной образовательной деятельности педагогом по коррекции дефицитов развития. | Помощь в организации индивидуальной работы с ребенком на коррекционных занятиях с учетом структуры дефекта |

| | | |
|--|---|--|
| | | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. |
| Анализ педагогических ситуаций, разбор сложных случаев, нахождение путей решения | Организация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с детьми ОВЗ в рамках своей профессиональной деятельности. | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: ведение тетради взаимосвязи |
| Разработка авторских методических материалов коррекции дефицитов развития, включающую тему самообразования | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. | Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. |
| | Анализ основных проблем в организации коррекционно-развивающей работы специалиста. | Выбор темы по самообразованию |
| | Практическое использование изученных педагогических технологий в коррекционной работе с детьми ОВЗ. | Составление плана самообразования |
| | Самостоятельная организация и руководство коррекционных занятий с детьми с ОВЗ | Теоретическое изучение выбранного метода или технологии для коррекции дефицитов развития |
| | | Практическое освоение изучаемого метода или технологии для коррекции дефицитов развития |
| Транслирование полученного опыта | | |

1. Модель «Наставник – наставляемый-педагог, уже работающий с детьми ОВЗ, и осваивающий новое направление в работе»

цель: поддержка в освоении новых компетенций, помощь в приобретении и развитию педагогических талантов и инициатив

- время сопровождения – 1 год
- освоенные знания, умения, навыки – организация образовательного процесса для детей с ОВЗ дошкольного возраста в общеобразовательной группе (инклюзия)
- знания, умения, навыки, которые хочет освоить – организация образовательного процесса для детей с ОВЗ (ТНР) в рамках компенсирующей группы

2. Модель «Педагог-наставник - опытный педагог, не владеющий навыками коррекционной работы с детьми ОВЗ»

цель поддержка при приобретении специалистом необходимых профессиональных навыков, совместный обмен профессиональными компетенциями для улучшения качества образования детей с ОВЗ.

- время сопровождения – 2 года
- освоенные знания, умения, навыки – организация образовательного процесса для детей дошкольного возраста в общеобразовательной группе
- знания, умения, навыки, которые хочет освоить – организация образовательного процесса для детей с ОВЗ (ТНР)

1. Модель «Педагог-наставник – молодой-педагог» (на примере учителя-логопеда), без опыта работы в данной сфере.

цель: поддержка при приобретении специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы; поддержка в освоении новых компетенций, помощь в приобретении и развитию педагогических талантов и инициатив

- время сопровождения – 3 года
- освоенные знания, умения, навыки – теоретические знания в сфере коррекционной педагогики
- знания, умения, навыки, которые хочет освоить – практические навыки в коррекции нарушений разного генеза

3 этап Итоговый

Основные задачи этапа: подведение итогов работы в целом, в формате личной рефлексии, а также участие в публичном мероприятии совместно педагог-наставник – педагог-наставляемый.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

На данном этапе проводится анализ эффективности проведенной работы по следующим критериям:

- насколько удовлетворены совместной работой все участники наставнической деятельности
- насколько удовлетворены партнеры от сотрудничества друг с другом
- какой практический результат получили все участники наставничества в ходе сотрудничества.

