

МАУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества»

Семинар-тренинг «Психологический комфорт как одно из условий эффективности наставнической работы»

19.11.2024

Цель: повышение качества и эффективности наставнической работы посредством приобретения опыта психологически комфортного взаимодействия.

Задачи:

1. Актуализировать понятия «наставническая деятельность», «психологический комфорт», «эффективность» взаимодействия.
2. Проработать с помощью тренинговых упражнений сложные ситуации взаимодействия с участниками образовательного процесса и способы преодоления психологического дискомфорта.
3. Создать доброжелательную атмосферу между участниками мероприятия.

Оборудование и материалы: магнитно-маркерная доска, маркеры, листы для записей, ручки, карточки с описанием сложных ситуаций

Ход мероприятия

Здравствуйте, уважаемые коллеги! Сегодня мы проводим семинар-тренинг для наставнических пар в целях повышения качества и эффективности наставнической работы.

Обратимся к вопросам теории и попытаемся проследить взаимосвязь понятий «наставническая деятельность» и «психологический комфорт».

В трудовой деятельности, особенно в сфере педагогики, мы нередко сталкиваемся с повышенным уровнем многих стрессовых факторов:

- для работы с детьми нужны любовь, терпение и крепкие нервы;
- современные дети любят переходить границы дозволенного, проверяя своих преподавателей «на прочность»;
- необходимость показывать высокую результативность профессиональной деятельности;
- много работы с документами;
- необходимость выстраивать правильную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса – детьми, родителями, администрацией и коллегами.

Для специалистов, которые не имеют опыта педагогической работы, поменяли направление деятельности или коллектив большинство из указанных факторов вызывают дополнительные переживания и ощущения

сложности и напряженности. Что, в свою очередь, вызывает трудности в адаптации и получении положительных результатов профессиональной деятельности.

Для таких специалистов наиболее эффективным способом повышения качества работы и собственного психологического состояния является наличие наставника, который сможет оказать помощь и содействие в данных вопросах.

По определению наставническая деятельность – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Кажется, при чем тут психология, когда происходит процесс обмена знаниями и опытом между сотрудником, и сотрудником, который имеет соответствующие знания и опыт и готов ими поделиться.

Когда создаются наставнические пары, важно понимать, что наставник для наставляемого является неким связующим звеном, который обладает не только необходимыми знаниями и навыками в определенной области профессиональной деятельности, но и призван создавать зону психологического комфорта для наставляемого.

В психологии есть понятие «психологический комфорт» или «зона комфорта» - внутреннее состояние, в котором человеку требуется минимальное количество усилий для ощущения уверенности в своих силах и чувства внутренней защищенности. Зона комфорта определяется индивидуально. Главный показатель психологического комфорта – это среда, в которой можно быть самим собой. Можно не бояться, что тебя осудят, посчитают недостаточно умным или веселым, воспользуются твоей искренностью в личных целях. Можно проявить себя со всеми своими недостатками, ошибками, сомнениями и знать, что ты находишься в доброжелательной атмосфере принятия.

В целях приобретения опыта снижения уровня психологического дискомфорта из-за страха открыто высказывать свою точку зрения, выражать эмоции и проявлять инициативу без осуждения со стороны окружающих, мы предлагаем вам разобрать две педагогические ситуации, с которыми сталкивается любой начинающий специалист.

1.Что Вы чувствуете в данной ситуации?

Считаете ли Вы возможным обратиться к кому-либо за помощью для решения данной ситуации?

2.Какие действия можете предпринять лично Вы для решения данной ситуации?

Для усиления сложности задания и создания ситуации принятия и доброжелательности, предлагаем представить себя в другой роли: наставляемые будут в роли опытных педагогов, а наставники вспомнят или смоделируют свою неопытность в решении проблем. По правилам тренинга ответы не подлежат осуждению и оценке, а также не обсуждаются за пределами мероприятия.

Ситуация 1. В группе есть ребенок, у которого снижен интерес к занятию данным видом деятельности, что приводит к нарушению дисциплины в группе и отсутствию образовательных результатов. При этом уровень посещения занятий этим ребенком остается высоким.

Вопрос: Как повысить интерес ребенка к занятиям и наладить дисциплину в группе?

Ситуация 2. В группе есть талантливый ребенок, способный показать высокие результаты. При этом уровень посещения занятий этим ребенком нестабильный, отдается предпочтения другим видам деятельности. Следовательно, результативность образовательной деятельности снижается, а в командных направлениях приводит к сбоям.

Вопрос: Как провести работу с родителями о необходимости регулярного посещения занятий данным ребенком?

Рефлексия: Насколько Вам было комфортно решать сложную ситуацию в непривычной для себя роли?

Вывод: Не бояться обращаться за помощью.

Использование качественной обратной связи при проработке сложных педагогических ситуаций и возможных конфликтов между всеми участниками образовательного процесса, позволяет наставнику не только протранслировать свой опыт и предоставить варианты различных техник выходов из затруднений, но и услышать мнение и потребности наставляемого в целях наиболее эффективного взаимодействия.

Ведь эффективность наставнической деятельности определяется успешным достижением поставленных целей: достичь положительных результатов в реализации образовательного процесса и повысить уровень психологического комфорта молодого специалиста.

Рефлексия: В завершении просим каждого оценить по 100-бальной шкале «Насколько уровень «психологического комфорта» может повлиять на эффективность взаимодействия между наставником и наставляемым?»