

Система наставничества в колледже как составляющая модели профессионального развития преподавателей в процессе педагогической деятельности

Петрова Н.В., заместитель директора по УПР
ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный
колледж»

В настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неотъемлемой частью современной системы образования. Благодаря системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных преподавателей, складывается положительное отношение к педагогической профессии.

Важная роль в организации системы наставничества в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский машиностроительный колледж» отводится административному и психолого-педагогическому сопровождению.

Для организации наставничества в колледже разработаны следующие нормативные и методические документы:

Локальные акты образовательной организации:

- Приказ о внедрении модели наставничества
- Положение о системе наставничества в ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж»
- Программа развития наставничества на 2022-2025 ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж»
- Дорожная карта развития наставничества в ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж»

Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога
- информационно-аналитическая справка о работе наставничества.

Разработанные документы легли в основу модели системы наставничества ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж».

Системный подход обусловлен тем, что разработанная модель является составной частью «Процесса профессионального развития преподавателя

колледжа в ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж», который разработан и с успехом применяется на практике.

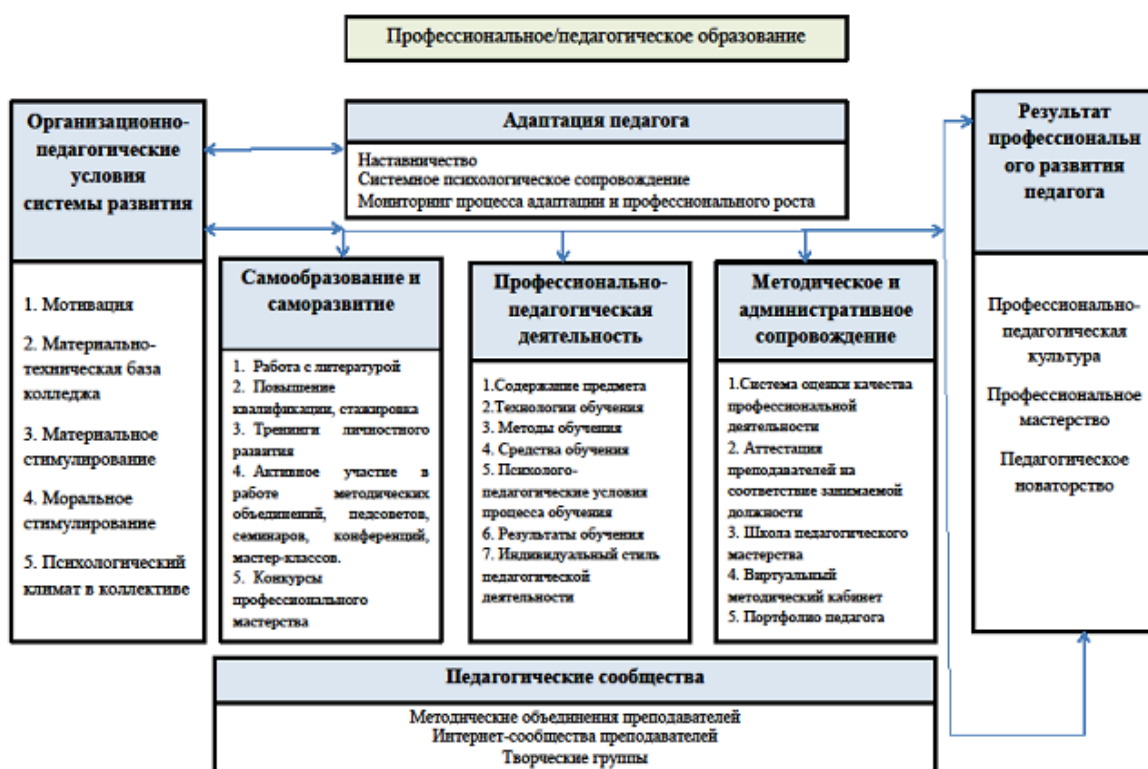


Рисунок 1. - Процесс профессионального развития преподавателя колледжа в ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж»

Разработанная модель условно делится на три составляющие: этапы реализации, ожидаемый результат и мониторинг и оценка результатов.

Важная составляющая модели психолого-педагогические условия функционирования системы. Были определены следующие условия:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка наставника и наставляемого;
- мотивация самообразования и саморазвития;
- организация профессиональной коммуникации.

Модель системы наставничества ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж» включает в себя систему психолого-педагогических условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы.

Результатом реализации модели являются показатели профессионального роста педагога и обучающегося, развитие их творческого потенциала, что, в конечном счёте, отражается на уровне профессиональных и личностных компетенций и на положительной динамике качества всего образовательного процесса в колледже.

Важная роль в колледже отводится мониторингу и транслированию результатов реализации модели наставничества.

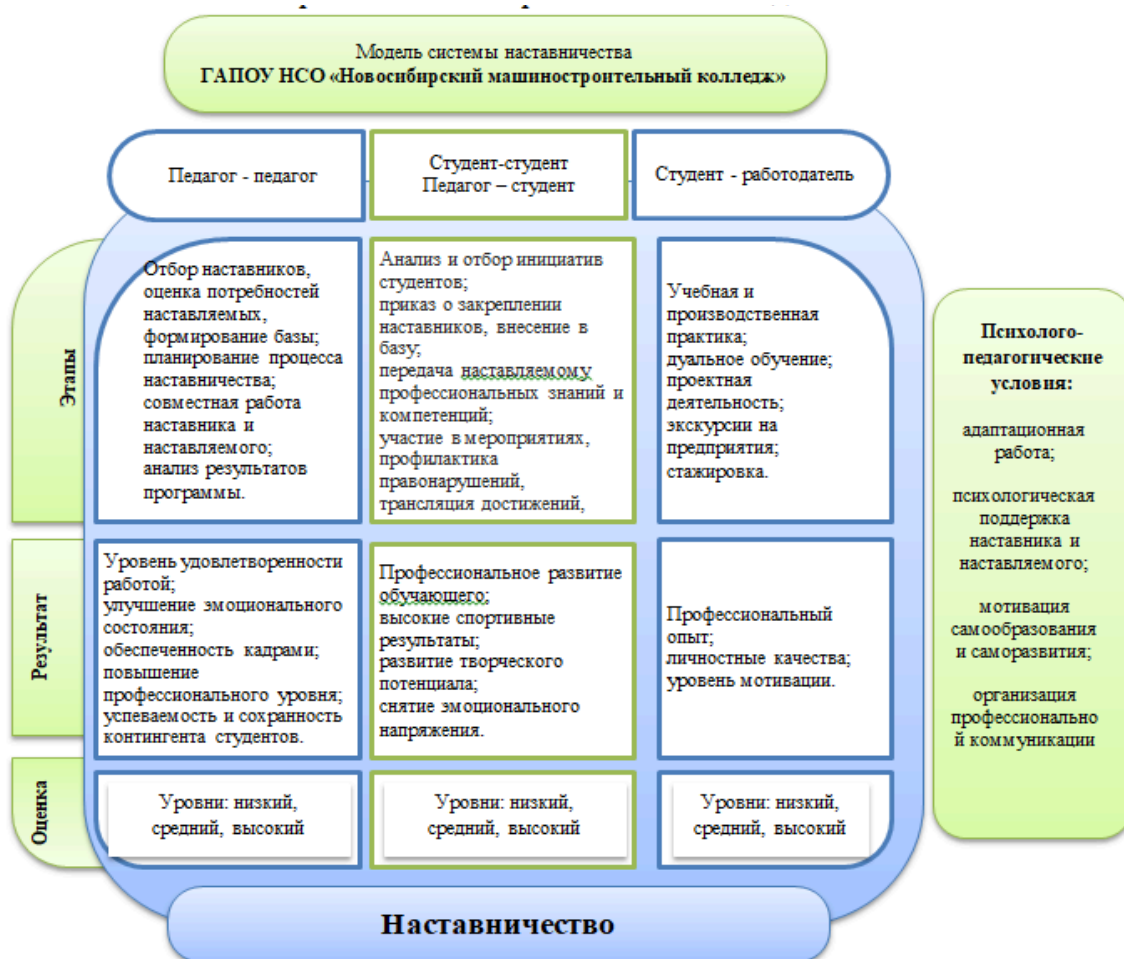


Рисунок 2. - Модель системы наставничества ГАПОУ НСО «Новосибирский машиностроительный колледж»

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения колледжа, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

На первом этапе мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на 2 ключевые цели:

- Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- Оценка эффективности и полезности программы, как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций.

Задачи, решаемые мониторингом:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результаты мониторинга позволят выделить сильные и слабые стороны программы наставничества, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Показатели эффективности внедрения модели наставничества:

- достижение поставленных целей индивидуальной программы наставничества;
- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;
- качественный рост успеваемости студентов и улучшение поведения в группах, в которых проводит занятия молодой специалист или новый преподаватель;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Результаты реализации системы наставничества необходимо транслировать. Всестороннее освещение, как самой системы, так и полученных результатов будет являться стимулом для ее дальнейшего развития.

Основные направления транслирования результатов системы наставничества в колледже:

1. Раздел «Система наставничества» на сайте колледжа.
2. Визуализация наставничества: разработка знаков отличия наставника, бланков почетной грамоты и благодарственного письма.

3. Проведение ежегодного опроса мнений педагогических работников колледжа о результатах работы системы наставничества и сбора предложений по ее улучшению. Информирование работников о результатах опроса.

4. Проведение круглых столов по проблемам организации системы наставничества в колледже.

5. Выступление наставников и наставляемых на педагогических советах в колледже.

Для оценки результатов деятельности куратором программы в колледже проводятся следующие мероприятия:

- анкетирование по проделанной работе;
- оформление отчетной документации;
- работа с отзывами;
- размещение информации на сайте колледжа;
- издание приказов по итогам деятельности.

Для оценки результатов программы наставничества в колледже применяется индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога. С этой целью применяется шаблон, на основе которого наставник и наставляемый могут сформировать отчет по результатам реализации программы наставничества.

Список использованных источников

1. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
2. Письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»