

Справка

по результатам исследования компетентности педагогического коллектива на предмет компетентности в вопросе внедрения целевой модели наставничества

Развитие института наставничества в образовательных организациях направлено на создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта». Согласно распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и распоряжения Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

Для осуществления продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность – остро востребовано раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

В современных условиях применение технологий наставничества рассматривается более широко и включает в себя такие модели

наставничества, как реверсивное наставничество, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Поэтому наставничество, как технология, может быть распространено на всех участников образовательного процесса в ПОО, что во многом определяет подходы к подготовке наставников, а также актуальность и практическую значимость настоящих методических рекомендаций.

Основной целью, данного педагогического исследования является изучение базовых компетенций педагогического коллектива для дальнейшего плана действий по внедрению целевой модели наставничества;

Для первоначального изучения компетентности педагогического коллектива использованы дидактические материалы из «Методических рекомендаций» - это тестирование с вопросами и вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один правильный. В исследовании приняло 23 педагога.

Получены следующие результаты по тестированию:

- 91 % педагогов ориентируются в сферах применения модели наставничества, показателях эффективности работы наставника- 74 % и исторических циклах развития -73,9 %;
- хорошо понимают, что относится к видам деятельности наставничества - 74% и традиционной модели образования и типы взаимоотношений объект – объектный 68 %, что не соотносится с требованиями современного образования. Специфическая особенность наставничества целевой модели

Проблематичными оказались для педагогов вопросы современной технологии наставничества. Не соотносятся с мнением (ответами) педагогов техникума. Такие вопросы как: Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе с трудными подростками, модели наставничества исключительно со взрослыми . Обучение посредством предоставления в различных видах обучаемому моделей действий и их корректировки посредством обратной связи. Характерный Тип взаимоотношений для наставничества в современных требованиях молодого поколения. Компетентность педагогического коллектива по данным вопросам имеет показатели в пределах 26 – 34%.

21% педагогов считают, что для успешной реализации программы сопровождения наставнику необязательно обладать специальной подготовкой и дополнительным образованием, такая позиция расходится с рекомендациями по целевой программе внедрения наставничества.

«... В современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения...»

Таким образом:

Результаты исследования показали, что педагогическому коллективу необходимо:

1. Дополнительные обучающие методические мероприятия по изучению технологий ВЦМН в свете нетрадиционного обучения и построения типов межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым;

2. Определить и активировать необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние

04 октября 2021 г.

Педагог-психолог ГАПОУ «КГПТ»  С.М. Гривачёва
Зам. директора по УМР, куратор ВЦМН  /А.Н. Перцова