

Министерство культуры и архивов Иркутской области
ГБПОУ Иркутский областной колледж культуры



Проблемы и перспективы развития института наставничества в учебных заведениях: из опыта работы

Коршунова Ольга Валерьевна, заместитель директора по научно-методической работе, преподаватель
Савченко Ирина Валериевна, заведующая практикой, преподаватель

Наставничество - форма обучения на рабочем месте

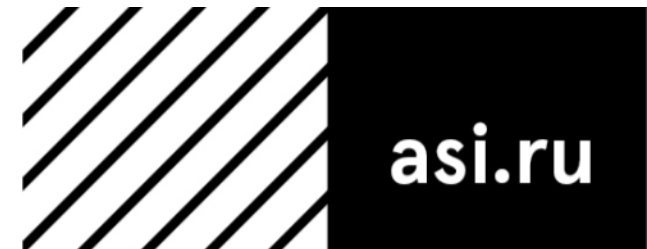
- * Упор на практические навыки,
- * Развитие прикладных профессиональных компетенций человека.
- * Затрагивает реально возникающие ситуации
- * Иллюстрирует весь трудовой процесс
- * Содержит минимум теории
- * Акцентирует внимание ученика на практической стороне деятельности.



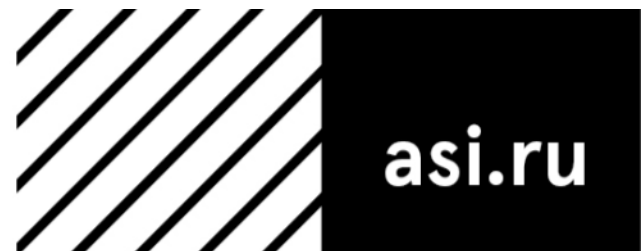
ФЕВР. 20 Окружной форум «Наставник»
Мероприятие для РЦМРПО Иркутская область - Организатор: Сергей Пензин



В образовательной системе процесс наставничества выражается в передаче более опытным и квалифицированным преподавателем своему подопечному (молодому специалисту) знаний и навыков, которые необходимы тому для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.



Обучение молодого преподавателя на рабочем месте заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой один из наиболее эффективных сегодня методов повышения квалификации, проверенных временем и отработанных многими поколениями.





Не следует понимать наставничество как адаптацию молодого специалиста к специфике работы в колледже.

В идеальном виде наставничество должно быть непрерывным, обеспечивая постоянное развитие молодого специалиста

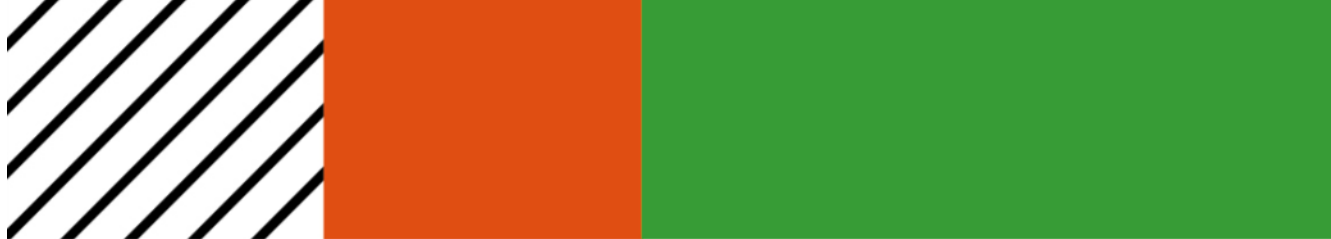
Возникают противоречия: знания и навыки наставника неограничены и наставляемый может перерасти своего наставника, тогда наставничество потеряет смысл; вследствие этого, наставник должен опережать наставляемого, поэтому наставничество - не просто процесс развития практических навыков, а составляющая системы знаний.



Наставничество особенно эффективно:

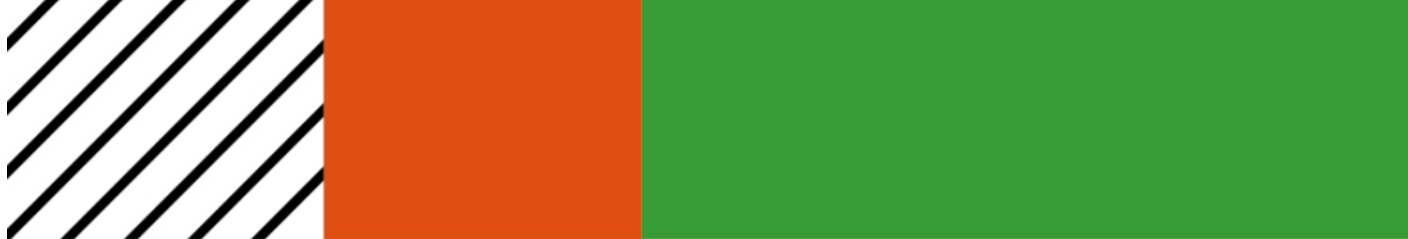
- при высокой текучести кадров, когда необходима оперативная подготовка нового сотрудника;





- работа преподавателя – деятельность с высокой степенью профессионального риска, когда для полноценного вхождения в должность и минимизации профессиональных ошибок требуется время для выработки необходимых навыков;
- если есть наставник по призванию.



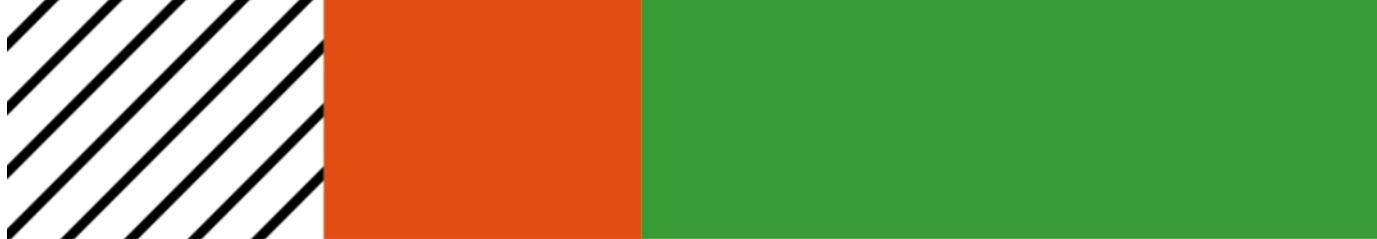


Успешная система наставничества позволяет добиться следующих результатов:

- повышение профессионального уровня и навыков всех преподавателей, вовлеченных в систему наставничества;
- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;



Уже много лет в Иркутском областном колледже культуры действует институт наставничества для начинающих и вновь прибывших преподавателей и концертмейстеров.



Наставничество реализуется в двух формах:
индивидуальной и групповой.

Индивидуальная форма:

К начинающему преподавателю в Колледже приказом директора прикрепляется наставник из числа опытных преподавателей. Формы работы наставника – индивидуальные консультации. Наставник разрабатывает индивидуальный план работы и курирует деятельность наставляемого в течение учебного года.

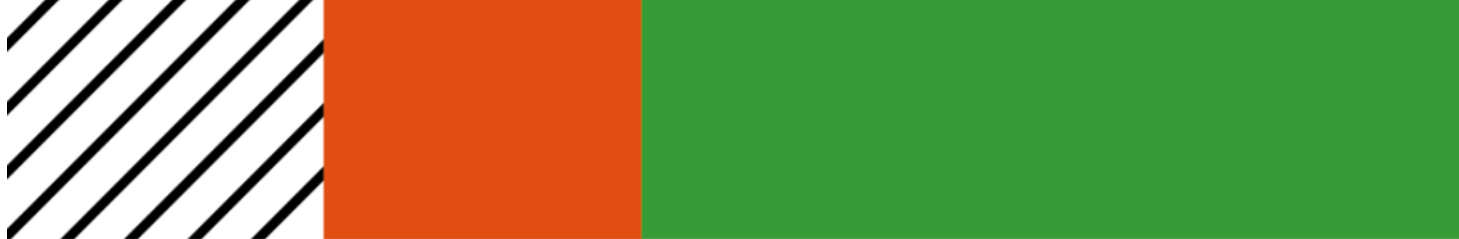


Наставник – это роль, играть которую может любой опытный преподаватель, обладающий необходимыми для этого компетенциями, а также знаниями и навыками, которые нужно передать подопечному:

- экспертное владение передаваемыми профессиональными навыками;
- отличные коммуникативные навыки – умение находить общий язык с людьми;



- хорошие административные навыки – умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить корректировку.
- самообучаемость – качество, позволяющее наставнику черпать из наставнической работы новые знания, навыки и опыт.



Наиболее типичные и распространенные ошибки:

- недооценка степени дискомфорта условий, в которых приходится работать подопечному наставника.
- навязывание молодому специалисту своего мнения.
- перегрузка молодого специалиста замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов.

Групповые формы:

В рамках внутреннего повышения квалификации для преподавателей в колледже действует трехступенчатая система школ:

Школа молодого преподавателя

Школа педагога-исследователя

Школа педагогического мастерства.

Занятия Школ проводятся согласно утвержденному плану, их проводят опытные педагогические работники (заместители директора, зав. структурными подразделениями, методисты), приглашаются преподаватели из высших учебных заведений.



Школа молодого преподавателя

Для начинающего преподавателя в колледже действует «Школа молодого преподавателя», цель которой - создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности начинающих педагогических работников. Формы работы – групповые занятия (лекции, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.)



Основным содержанием деятельности Школы является:
изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;
изучение современных педагогических технологий и освоение разнообразных методов работы со студентами;
приобретение и совершенствование педагогических навыков обучения;
совершенствование методики проведения занятий через организацию лекционно – практических занятий и взаимопосещения занятий;
профессиональное самообразование и самосовершенствование молодых преподавателей.





Посещая в течение года занятия Школы, начинающий преподаватель знакомится с требованиями профессионального стандарта, с аттестационными требованиями, со спецификой методической деятельности и т.д. На практических занятиях Школы преподаватель оформляет портфолио, дает открытый урок, разрабатывает методическую разработку по своему предмету



Итоги работы Школы подводятся на конкурсе молодых преподавателей колледжа «Педагогический дебют».

Этапы Конкурса:

I этап. «Анализ документации молодого преподавателя»
(заочный этап).

II этап. «Учебное занятие» (очный этап).

III этап. «Круглый стол» (очный этап).

IV этап. «Самопрезентация» (очный этап).



Школа педагога-исследователя. Формы работы – групповые занятия и индивидуальные консультации.

Цель Школы педагога-исследователя – развитие исследовательских компетенций педагогических работников колледжа.

По результатам обучения в Школе педагога-исследователя, педагогический работник может быть признан педагогом–исследователем при условии:

- а) организации научно-исследовательской работы студентов с наличием положительных результатов;
- б) внедрения в педагогическую практику результатов научных исследований;
- в) участия в повышении квалификации в качестве лектора, руководителя семинара, мастер – класса, стажировки и т.п.;
- г) наличия публикаций (статьи, пособия, рекомендации и т.п.).



Школа педагогического мастерства.

Школа педагогического мастерства предусматривает демонстрацию передового опыта ведущих преподавателей колледжа, его обобщение и внедрение в образовательный процесс. Цель Школы – обобщение и ретрансляция педагогического опыта.



Деятельность Школы осуществляется в форме:

- лекций и семинаров-практикумов,
- совместного проектирования,
- круглых столов, дискуссий,
- презентаций и защиты проектов,
- открытых мероприятий;
- мастер-классов,
- индивидуальных и групповых консультаций и др.



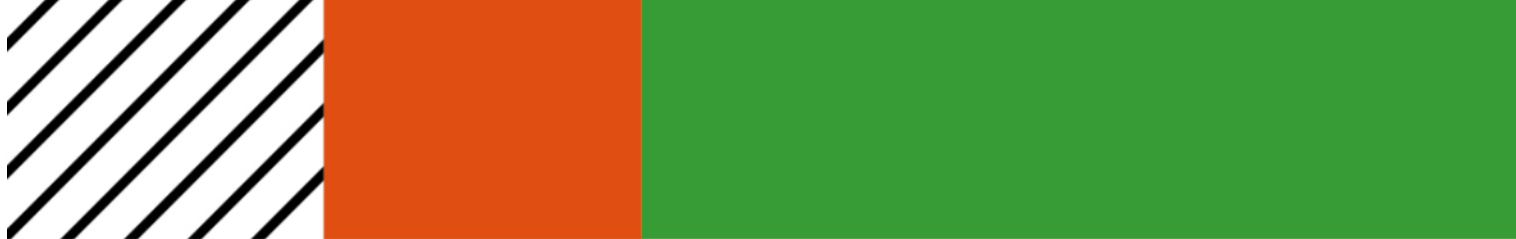
Итоги работы Школ подводятся на конкурсах педагогического мастерства, проводимых в колледже:

- «Педагогический дебют»,
- «Преподаватель года»,
- «Конкурс методических разработок»,
- «Конкурс индивидуальных методических папок» и др.



Участвуя в работе Школ, педагогические работники получают возможность:

- повысить свое профессиональное мастерство;
- решить проблемные ситуации, возникающие в процессе работы;
- поделиться опытом работы;
- защитить себя от эмоционального и профессионального выгорания;
- научиться более эффективно работать в команде.



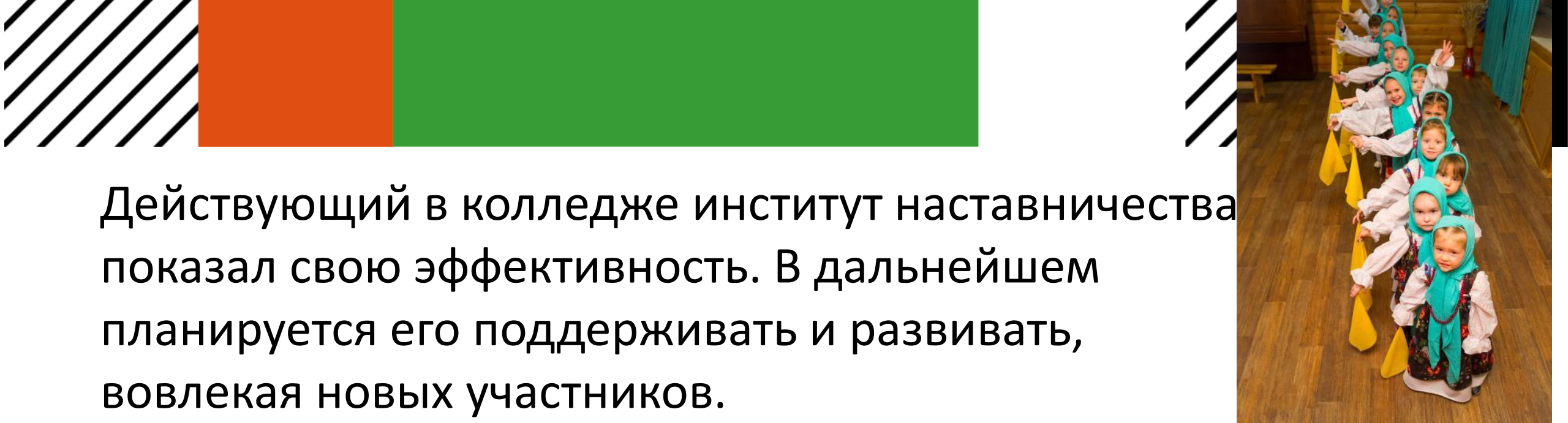
Таким образом, в колледже выстроена непрерывная система наставничества, которая находит свое продолжение в организации практики студентов.

Во время прохождения практики в учреждениях культуры Иркутской области работой студентов-практикантов руководят специалисты сферы культуры, как правило, выпускники колледжа.

Наставничество оказывается и выпускникам колледжа – они всегда могут прийти в колледж, встретиться со своими преподавателями и получить от них ценный совет.



Все участники института наставничества широко используют современные образовательные и информационно-коммуникационные технологии. Действующий в колледже институт наставничества показал свою эффективность. В дальнейшем планируется его поддерживать и развивать, вовлекая новых участников.



Действующий в колледже институт наставничества показал свою эффективность. В дальнейшем планируется его поддерживать и развивать, вовлекая новых участников.

Отметим, что все участники образовательного процесса в колледже ориентируются на философскую парадигму «если я выиграл, то выиграл и ты». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех всего колледжа, системы образования, сферы культуры и искусства в целом.



Спасибо за внимание!

<p>ИРКУТСК</p> <p>20.02.2018</p>	 <p>АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ</p>	 <p>world skills Russia</p>
<p>НАСТАВНИК</p>	<p>ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ, Г. ИРКУТСК, ПЛОЩАДКА БИБЛИОТЕКИ ИМ. В.Г. РАСПУТИНА ФГБОУ ВО «ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»</p>	
<p>Н¹⁸</p>	<p>ОКРУЖНОЙ ФОРУМ СФО</p>	 <p>asi.ru</p>