(cc) BY

Болотова Алла Владимировна
канд. экон. наук, преподаватель
Канищева Ирина Юрьевна
преподаватель
Дорохова Лидия Петровна
преподаватель, мастер производственного обучения

ОГАПОУ «Белгородский машиностроительный техникум»
г. Белгород, Белгородская область

К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОО

Аннотация*: в статье рассмотрены формы и виды наставничества педагогических работников в ПОО, раскрыто понятие наставничества и основных аспектов его реализации в формировании профессиональной компетентности обучающегося, подготовки высококвалифицированного специалиста.*

Ключевые слова*: наставничество, качество образования, обучающийся, ПОО, преподаватель.*

В современных условиях развития общества и профессионального образования сегодняшнему специалисту необходимо легко адаптироваться под существующую действительность. Поэтому появляется больше требований не только к молодым специалистам, но и к педагогическим работникам с большим стажем.

К целенаправленному систематизированному процессу совершенствования профессиональной компетентности молодого специалиста, преподавателя, обладающего профессиональными дефицитами можно рекомендовать наставничество.

Наставничество направлено на активизацию профессионального становления (для молодых специалистов), поддержку в профессиональной адаптации; формирование профессиональных и моральных качеств, необходимых преподавателю, оценку профессиональных знаний.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Здесь субъектами наставничества выступают наставник и наставляемый, взаимодействующие на протяжении всего периода наращивания профессиональных компетенций.

Оно может быть реализовано в разных формах (способах организации наставничества, в котором работа групп наставников, пары наставников или одного наставника осуществляется в рамках ролевой ситуации, выбор которой обусловлен потребностями нас наставляемых, программой наставничества).

Можно выделить групповые (группа наставляемых), индивидуальные (один наставник – один наставляемый, коллективно-индивидуальные (над одним молодым сотрудником наставничество осуществляет коллектив наставников), коллективно-групповые (отдельная группа преподавателей-наставников осуществляет наставничество над небольшой группой молодых специалистов).

Выделяют также конкретные формы: «педагог-педагог»; «руководитель образовательной организации и педагог»; «педагог, осуществляющий профессиональную деятельность в вузе или колледже – молодой сотрудник образовательной организации».

В процессе наставничества «педагог-педагог» нового молодого сотрудника закрепляют в должности. Наставник (опытный педагог) занимается повышением его профессионального потенциала, создает все необходимые условия. Это самая распространенная форма наставничества. Здесь происходит непрерывное взаимодействие, где наставник выступает примером успешного сотрудника и специалиста конкретной ПОО. И как результат – молодой преподаватель получает необходимые компетенции, а также закрепляется в данной ПОО.

В настоящее время все чаще применяется виртуальное (дистанционное) – наставничество и краткосрочное (целеполагающее) наставничество с установленным графиком взаимодействия наставника и наставляемого для достижения конкретных целей.

При виртуальном взаимодействии применяются электронные платформы, приложения для видеоконференций, социальные сети. Здесь взаимодействие

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

становится доступным для большого количества людей, которые нуждаются в профессиональной помощи.

Менее проявляемым является реверсивный вид наставничества. Здесь молодой преподаватель предоставляет помощь наиболее опытному преподавателю. Ситуационное наставничество характеризуется помощью наставника только по конкретным точечным вопросам, которые вызывают особое затруднение. Скоростной консультационный вид характеризуется однократной встречей наставляемого с более опытным наставником для консультации по вопросам взаимодействия с другими работниками. Посредством наставничества происходит решение результативных и творческих образовательных задач. Здесь главная роль отводится высокой заинтересованности как молодых, так и опытных сотрудников в развитии института наставничества.

Наставничество – это востребованное направление развития образования, так как благодаря своевременной квалифицированной помощи преподавателей-наставников сохраняется и повышается качество подготовки обучающихся. Использование инновационных электронных инструментов в процессе оказания консультативной помощи позволяет расширить круг наставников и наставляемых.

Таким образом, система наставничества активизирует потребности молодых преподавателей в профессиональном и личностно развитии, а также самореализацию и решение задачи профессионального становления.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)