

Эффективные практики качественной подготовки специалистов на основе развития института наставничества

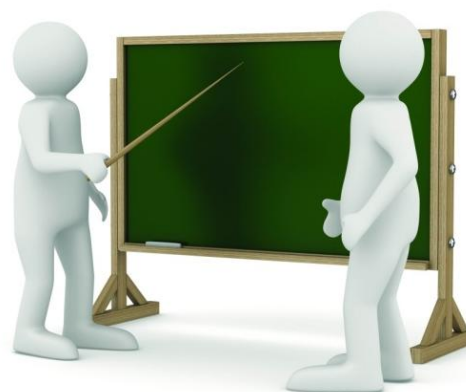


Калинин Александр Сергеевич,
Директор «Волгоградского
социально-педагогического колледжа»
akalinin@inbox.ru

Институт наставничества: дань моде или необходимость?

Наставник — отличительные черты

- Обучение ученика не является его главной трудовой функцией.
- Наличие образовательной программы.
- Индивидуальное обучение ученика. Один наставник — максимум два ученика.
- Бесспорно признанное профессиональным сообществом мастерство.



Наставничество

- Средство развития персонала организации за счет обучения на рабочем месте.
- Важнейший ресурс развития организации.
- Возможность карьерного роста работников.



Наставник и система организации

Главная миссия наставника — передать мастерство ученику.

Организация, не заинтересованная в постоянном повышении качества своей работы, не сможет органично внедрить институт наставничества.

Если наставников в организации нет, или они являются «лишними» людьми, — механизм саморазвития и совершенствования организации через самообучение не запущен.



Наставник: кто он?

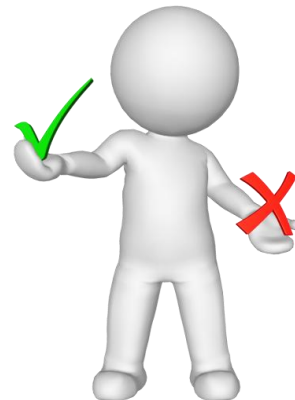
Особенности модели компетенций

Ценности

- Ориентация на достижения ученика.
- Приверженность миссии WSR.

Профессионализм

- Знание и применение стандартов WS в практической деятельности.
- Проектирование и реализация образовательных программ с применением стандартов WS.



Цель комплекса педагогических компетенций педагога-наставника:

- поддержка и поощрение стремления других к обучению,
- способность учить, развивать, передавать опыт,
- ориентация на постоянное обучение и развитие своих умений и навыков.



Группы задач наставника (базовые педагогические компетенции)

- видеть обучающегося в образовательном процессе (мотивировать, учитывать возрастные особенности, опираться на имеющийся личностный опыт);
- выстраивать целенаправленный образовательный процесс (ставить цели, обеспечивать их реализацию, организовывать контроль, анализировать результат);
- устанавливать взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса;
- создавать и использовать в образовательных целях образовательную среду;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.



Формы наставничества в ГАПОУ «ВСПК»

- опытный педагог-наставник – молодой специалист;
- педагог-тьютор – студент-тьюторант;
- методист-наставник – студент-практикант;
- педагог-наставник базовой школы – студент-практикант.



Преимущества наставнической деятельности

- наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в профессиональной деятельности;
- наставник ощущает свой вклад в систему подготовки молодых педагогов;
- выполнение функций наставника способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;
- наставничество открывает возможность не только делиться собственным опытом но учиться у молодежи расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения.



Эффекты системы наставничества

- развитие профессиональных компетенций и повышение уровня профессионализма всех субъектов наставнической деятельности;
- предоставление опытным педагогам возможности для карьерного роста;
- укрепление организационной культуры и сплочение педагогического коллектива на основе единых корпоративных ценностей;
- активизация внутренних ресурсов развития организации.



Спасибо за внимание !

