

V.A. Kobak

MENTORSHIP TECHNIQUES UNDER MODERN CONDITIONS

Vladimir Kobak – professor, the Department of Professional Education, Leningrad Regional Institute of Development of Education, Doctor of Pedagogics, associate professor, St. Petersburg; **e-mail: frpo@loiro.ru**.

The article is dedicated to researching the basics of modern mentorship as one of the most relevant problems of skilled workerstraining.

We consider the problem of mentorship when a mentor provides both individual and group training at workplace.

We substantiate aims and tasks of mentorship and offer guidelines on giving theoretical and practical lessons.

Keywords: *professional training; workers training; mentorship; mentor's art of teaching; quality of professional training; assessment of training efficiency.*

В.А. Кобак

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Владимир Антонович Кобак – профессор кафедры профессионального образования ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования», доктор педагогических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: frpo@loiro.ru**.

Статья посвящена одной из актуальных проблем подготовки высококвалифицированных рабочих кадров – исследованию основ современного наставничества.

Исследуется проблема наставничества, когда наставник осуществляет как индивидуальное, так и групповое профессиональное обучение на рабочем месте.

Обосновываются цели, задачи наставничества, даются методические рекомендации по проведению теоретических и практических занятий.

Ключевые слова: *профессиональное обучение; подготовка рабочих кадров; наставничество; педагогическое мастерство наставника; качество профессиональной подготовки; оценка эффективности обучения.*

Разрабатывая тему наставничества для педагогических работников учреждений СПО, необходимо дать определение понятия «наставник». Наставник – лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте, зачастую в ходе выполнения своей оплачиваемой работы.

Теоретический курс профессионального обучения по различным рабочим специальностям часто сведён к минимуму, акцент ставится на формирование практических навыков и умений. Большое воспитательное значение на молодого рабочего оказывает личность наставника, его духовные и профессиональные качества, его личный пример. Для успешного выполнения воспитательных функций от наставника требуется:

1. Высокое профессиональное мастерст-

во, любовь к своей профессии, знание последних достижений техники, технологии и передовых методов труда по своей профессии.

2. Педагогическое мастерство, позволяющее передавать свои знания, жизненный и производственный опыт, владеть формами и методами обучения и воспитания, знать начала методики производственного обучения и методики воспитательной работы, уметь планировать свою деятельность и организовать труд молодого рабочего, его самостоятельную работу, осуществлять индивидуальный подход, знать психологические особенности студентов, обладать способностью объективной оценки своих подопечных.

3. Коммуникативные качества, умение налаживать контакты, поддерживать деловые и дружеские отношения с людьми и общест-

венными организациями и др.

4. Организаторские качества, умение планировать свою работу и выполнять намеченный план, умение организовать учебный процесс как для отдельного студента, так и для всей группы.

5. Достаточный уровень общей культуры.

6. Нравственно-этические качества.

Особенностью наставника является и то, что, с одной стороны, наставник выступает как квалифицированный рабочий, а с другой – он рабочий-педагог, занимающийся профессиональным обучением и воспитанием молодых рабочих.

Цель наставничества – создание благоприятных условий для адаптации начинающих работников на предприятии.

Задачи наставничества:

1) ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на работника задачи на занимаемой должности;

2) повышение квалификации сотрудников, соответственно повышение качества обслуживания клиентов;

3) адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в компании.

Наставничество существовало всегда. Передача опыта началась с развития цивилизации. Во все времена и у всех народов ремесленники передавали свои знания подмастерьям, наставники всегда были и у королей. Нельзя забывать, что служители так же выступали в роли наставника – духовника, который помогал, поддерживал, наставлял на путь истинный. Во все времена учителей, наставников, мудрецов почитали и наделяли особым социальным статусом.

Конечной целью обучения любой профессии является не только вооружение будущего рабочего знаниями, но и развитие у него умения целенаправленно, избирательно использовать знания в сложных, меняющихся условиях практической деятельности. Это и является главным показателем мастерства, т.е. компетентности.

При обучении профессии мастеру-наставнику необходимо уметь:

- управлять познавательной и учебно-производственной деятельностью, основываясь на закономерностях психологической деятельности в учении своих подопечных;

- планировать учебный материал;

- проектировать учебный процесс;

- организовывать индивидуальную и коллективную познавательную деятельность обучающихся;

- устанавливать взаимоотношения с коллективом группы и отдельными студентами;

- вызывать интерес к познанию.

Вопросы планирования:

1. Планирование и методика контроля за результатами теоретического и производственного обучения:

а) Какие результаты обучения необходимо планировать?

б) На контроль каких результатов при подготовке специалистов надо обратить особое внимание?

в) Какие способы контроля можно использовать в процессе обучения?

г) Как анализировать результаты контроля?

2. Планирование и методика контроля за качеством преподавания общетехнических и специальных дисциплин: распределение системы контроля в зависимости от этапов обучения, целей каждого этапа.

3. Планирование и методика контроля за качеством производственного обучения:

а) распределение системы контроля в зависимости от содержания инновационных технологий обучения, от основных направлений совершенствования производственного обучения и преподавания общетехнических и специальных дисциплин;

б) реализация ФГОС-3 профессионального образования.

Государственный стандарт профессионального образования (ФГОС – 3) рассматривается как сумма трёх составляющих:

1) обязательного минимума содержания основных образовательных программ;

2) максимального объёма учебной нагрузки;

3) требований к уровню подготовки выпускников.

Таким образом, качество профессиональной подготовки выпускников профессиональных учебных учреждений определяется тем, насколько оно удовлетворяет текущим и перспективным задачам экономики и общества.

Для совершенствования контроля за результатами и качеством теоретического и производственного обучения необходимо совершенствовать методическое руководство, а именно:

1) проводить анализ результатов учебно-воспитательного процесса и определение тех факторов (результатов), которые требуют улучшения;

2) определять изменения в качестве уроков теоретического и производственного обучения, необходимые для достижения желаемых результатов;

3) планировать проведение мероприятий по укреплению учебно-материальной базы, осуществление которых позволит повысить качество обучения в определённом отношении;

4) проводить мероприятия по совершенствованию квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей – наставников общетехнических и специальных

дисциплин.

Самообразование мастеров производственного обучения – наставников и преподавателей общетехнических и специальных дисциплин предполагает:

- 1) курсовое образование;
- 2) изучение технической и методической литературы;
- 3) освоение инновационных технологий, используемых в процессе теоретического и производственного обучения;
- 4) анализ своего педагогического опыта.

При планировании контроля за результатами теоретического и производственного обучения необходимо определить критерии оценки результатов учебной работы.

Для объективной оценки результатов учебной работы в психолого-педагогических исследованиях используются различные критерии.

Так, например, показателями эффективности теоретического обучения считаются индивидуальный темп работы и успеваемость.

Некоторые исследователи полагают, что для определения эффективности учебной работы достаточно сравнить успеваемость по оценкам. Причём время, затраченное на усвоение учебной информации, предлагается брать средним для всего класса или учебной группы. На наш взгляд, согласиться с этим невозможно.

И.Т. Огородников для оценки эффективности приёмов и методов обучения подразделяет критерии на две группы: критерии качества усвоения (объём знаний, системность знаний, прочность, действенность знаний) и критерии развития самостоятельности и творческой активности (любопытность и пытливость, способность анализировать и обобщать изучаемый материал, самостоятельность суждений, умозаключений, умение пользоваться изученным материалом в последующей деятельности) и т.д.

При оценке теоретических знаний обучаемых при изучении общетехнических и специальных дисциплин очень важно знать не только количество усвоенной информации, но и качество усвоенного материала.

Таковыми качественными критериями могут быть:

- 1) уровень знания учебного материала (студенты изучают объект на основе его существенных признаков);
- 2) уровень понимания учебного материала (понимание функциональной зависимости между изученными явлениями и умение описывать объект);
- 3) уровень овладения учебным материалом (студент умеет практически использовать усвоенное при решении задач);
- 4) уровень овладения интеллектуальными навыками (студент свободно оперирует изученным материалом, умеет «трансформиро-

вать» усвоенный материал в новых условиях сознательно и оперативно).

Для определения уровня знаний, навыков и умений, приобретённых студентами во время производственного обучения, А.С. Батышев рекомендует учитывать выполнение студентами норм выработки; качество выпускаемой продукции; процент брака; время выполнения работ; средний разряд выполняемых студентами работ; сложность выпускаемой продукции; качество выпускаемой продукции; качество выполнения операций и приёмов; соблюдение норм расхода материала; количество поломок инструмента и оборудования; применение инновационных технологий; организацию рабочего места; средний заработок; соблюдение безопасных условий труда; применение полученных теоретических знаний на практике и итоги квалификационных экзаменов.

Вышеперечисленные критерии оценок, по нашему мнению, определяют только общие принципиальные пути подхода к оценке фактических достижений студентами. Они не дают проверяющему точного определения, как оценить выполнение студентами конкретной операции и работы. Поэтому на основе общих указаний руководителям образовательных учреждений профессионального образования (проверяющим – наставникам) надо заблаговременно разрабатывать конкретные критерии по операциям и отдельным работам, выполняемым студентами.

При оценке результатов производственного обучения предлагается разделить количественные и качественные критерии.

Количественными критериями при выполнении каждой практической работы могут быть:

- 1) точность работы (отклонение от номинальных размеров, например, 0,1 мм, по длине или по диаметру);
- 2) выполнение норм времени в процентах (например, 110; 100; 90...%);
- 3) количество изготовленных деталей (например, 4, 8, 12, 14 шт.);
- 4) процент брака (например, 4, 6, 10...%);
- 5) общее время выполнения работы, время изготовления отдельных деталей или выполнение операций (40, 50, 60...сек./мин.).

Качественными (точно не измеряемыми) критериями могут быть:

- 1) механические повреждения обрабатываемой поверхности;
- 2) правильность приёмов и способов работы;
- 3) организация труда и рабочего места;
- 4) применение теоретических знаний на практике;
- 5) самостоятельность в работе;
- 6) соблюдение безопасных условий труда.

В заключение следует отметить, что при

планировании контроля за результатами производственного обучения для оценки выполняемых студентами работ за основу могут быть взяты критерии точности работы и выполнение ученических норм (от 4 до 1), установленных на данный период обучения. При этом следует учитывать и то обстоятельство, что изготовление первых деталей партии происходит значительно медленнее, чем последующих. Также ниже и точность изготовления первых деталей.

Основные направления контроля (то есть, что следует контролировать):

1. Контроль за результатами обучения и воспитания студентов.
2. Контроль за качеством учебно-воспитательного процесса.
3. Контроль за состоянием учебно-материальной базы.
4. Анализ уровня квалификации преподавателей общетехнических, специальных дисциплин и мастеров производственного обучения.
5. Контроль за внедрением инновационных технологий в учебный процесс.

6. Контроль за результатами: 1) проверочные работы; 2) экзамены; 3) посещение уроков теоретического и производственного обучения; 4) пробные работы и квалификационные экзамены; 5) отсроченные результаты обучения, то есть как работают выпускники на предприятиях, их профессиональный рост за определённый период времени.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Гайнеев Э.Р.* Реализация ФГОС // Методист. 2013. № 1. С. 44–49.
2. *Демиденко А.Б.* Конструирование и отбор форм и методов СПО // Педагогика. 2011. № 7. С. 66–71.
3. *Ильиных Л.А.* Культура профессионального мышления мастера производственного обучения // Научные исследования в образовании. 2009. № 6. С. 18–23.
4. *Литвинова В.Е.* Научно-методическое сопровождение // Методист. 2013. № 1. С. 41–46.
5. *Набатова Л.Б.* Переход на ФГОС в профессиональной школе // Методист. 2014. № 4. С. 30–35.