

ОБРАЗОВАНИЕ



— Что в ходе вашего семинара особенно заинтересовало аудиторию, что показалось интересным вам?

— Я регулярно провожу подобные семинары в Германии и могу сопоставить уровень подготовки слушателей. Разницы в образовании людей нет. Можно сказать, что аудитория была очень профессиональна. Все реалистично относились к задачам, которые им приходилось решать. А я давал много методов и приёмов обучения. Они что-то уже знали и дополняли на основе своего практического опыта. Моя задача состояла в том, чтобы показать, как лучше построить собственно процесс обучения, потому что я как раз готовлю квалифицированных наставников.

Но меня удивило обилие вопросов на тему мотивации наставников. Оказалось, что главная проблема предприятий — это мотивировать собственного наставника. Во время семинара мы много по этому поводу рассуждали, и думаю, что удалось найти ответ.

— А как, кстати, в Германии мотивируют наставника?

— У нас их не надо мотивировать (смеётся). Это правда. У нас такой вопрос даже не возникает. Как правило, когда ко мне приходят наставники, они спрашивают, как мотивировать ученика. И я впервые услышал на семинаре, в котором принимают участие два десятка специалистов по работе с кадрами, наставников, предложение: «Мотивируйте нас чем-нибудь!» Честно скажу, для меня это было неожиданным.

Но больше всего было вопросов о функционировании системы дуального обучения. Участники семинара рассказывали, как процесс обучения идёт на их предприятиях, и спрашивали меня, как это происходит у нас.

— Вас удовлетворил результат проделанной работы?

— Аудитория очень хорошо впитывала знания, быстро усвоила методики, показала возможности их применения. При этом слушатели достаточно критически относились к информации. Ряд методик они уже используют в своей работе, но они отсеивали то, что, по их мнению, на практике применить не получится.

У русских есть одна особенная черта — они специально обостряют и даже драматизируют ситуацию. Но потом, в процессе размышлений и рассуждений, очень быстро находят все необходимые решения. И мыслят очень творчески. Коллеги тут же находили, как предложенный метод можно изменить, использовать в других условиях обучения.

Мне очень нравится момент, когда слушатели начинают импровизировать. Всегда жду его. В начале семинара я говорил, что надо научиться самому учиться. Основная идея — преподаватель стоит не в центре, он только сопровождает, помогает, а человек учится сам, претворяя полученные знания в жизнь.

Знаете, есть такое выражение: «Поставить точку над i». Так вот, я был только «точкой» в этом процессе.

— В Германии аналогичные семинары для наставников делятся три месяца. В Перми был представлен экспресс-вариант?

— Я постарался выбрать самые важные аспекты. Построил семинар таким образом, что под конец пошли уже активные формы обучения. Слушатели все побывали в роли наставников, будут передавать эти знания дальше.

Хорошо, что Пермская ТПП вообще отважилась на этот эксперимент. Я приехал сюда показать, как мы умеем, а не продемонстрировать, что у нас лучше поставлена эта работа. Палата начала эту деятельность и видит, что всё получается и можно делать дальнейшие шаги.

— Какими качествами, на ваш взгляд, должен обладать наставник?

— Он должен быть безусловным профессионалом в своей области. Это первое. Далее, он должен обладать социальной, методической и личностной компетенциями. Когда все четыре компетенции развиты, тогда получится прекрасный наставник. Об этом мы тоже говорили на семинаре. Это, знаете, как ключ: если все четыре элемента есть в наличии, ключ откроет ученикам дверь к знаниям.

Важное значение имеют коммуникационные навыки — умение избегать конфликтов, договариваться, быть готовым к компромиссу, обладание навыком эмпатии, умение активно слушать. Настоящий педагог должен понимать, что процесс обучения двусторонний. С одной стороны, мы развиваем профессиональную компетенцию, с другой — воспитываем личность. Педагог никогда не должен забывать, что он должен воспитывать.

И, конечно, важно любить работать с молодёжью.

Чтобы стать наставником, в первую очередь необходимо своё собственное самоопределение. Когда мы видим, что человек хочет заниматься этой работой, что необходимые компетенции у него в наличии, тогда он получает ключевые знания и навыки. Мы формируем наставника, потому что он хочет, чтобы мы его формировали.

ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ

В Перми с 20 августа продолжится кампания по выдаче направлений в детские сады

С 1 по 16 июня в Перми выдавались направления в детские сады. В первую очередь места предоставлялись детям старшего дошкольного возраста и льготникам. С 20 по 25 июня проходило перераспределение детей 2012 года рождения и на невостребованные места. В рамках основной кампании было выдано более 17 тыс. направлений.

С 20 августа эта работа продолжится. Выдача направлений на свободные (освободившиеся и вновь созданные места) будет продолжаться до конца года. Места в детские сады будут распределяться по дате рождения детей, с учётом льгот, имеющихся у родителей.

Всего в этом году планируется открыть более 3,7 тыс. мест за счёт приобретения и восстановления (капитальных ремонтов) зданий, создания групп с четырёхчасовым пребыванием и восстановления групп с 12-часовым пребыванием.



Источник — пресс-служба администрации Перми



15 ЛЕТ — ГАЗЕТА ГОРОДСКОГО БОЛЬШИНСТВА

■ Стабильно высокая аудитория*

■ Еженедельный выход 150 000 экз.

Получите большинство:

210-40-28, 210-40-23, reklama@idk.perm.ru

Подробнее о рекламных возможностях «Пятницы» — newsco.ru/ads

* Газета «Пятница» — лидер по величине читательской аудитории среди общественно-политических изданий в Перми, по данным исследования Института «УралИИСО» («Весна-2010», «Осень-2010», «Весна-2011», «Осень-2011», «Весна-2012», «Весна-2013», «Осень-2013», «Весна-2014», «Осень-2014»). Реклама