**Наставничество - как форма повышения профессионализма обучающихся и личностного самоопределения**

Куцеволова Т.Е.,

*преподаватель*

*ОГАПОУ «Ютановский агромеханический техникум*

*имени Евграфа Петровича Ковалевского»,*

*село Ютановка, Белгородская область.*

 «На свете есть только один способ

побудить людей что-то сделать —

заставить человека захотеть это сделать».

Дейл Карнеги

Наставничество относится к традиционным методам обучения и является одной из старейших в истории человечества моделей передачи знания. В российском образовании наставничество существует с 19 века. Поэтому оно не является чем-то принципиально новым. Каждый педагог, имея определенный опыт работы, так или иначе, в какой-то момент оказывается в роли наставника.

Одна из самых распространенных форм наставничества в образовательных организациях - «Преподаватель – Студент».

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Взаимное доверие является той основой, на которой с самого начала строятся отношения. Педагог-наставник должен создать условия для добрых, доверительных отношений. Для этого необходимо использовать только демократический стиль общения. Наставник старается быть интересной личностью, справедливым и строгим, понимающим для своих учеников, а ещё он счастливый человек. Ведь только у счастливого преподавателя могут быть счастливые студенты!

При поступлении в техникум студенты часто сталкиваются с трудностями как личностного, так и профессионального характера при адаптации к новым условиям жизнедеятельности. Данные затруднения могут возникать даже при высоком уровне подготовки к различным видам деятельности: творческой, учебной, спортивной и другим. Первокурсники могут испытывать выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды. Эту проблему как раз и решает система наставничества. Если она мобильна, обладает гибкостью, то сложности с развитием уровня мотивированности, повышением образовательных результатов студентов первых курсов могут быть преодолены.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества, две главные роли:

- наставляемый –через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

- наставник –имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки .

Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи профессионального опыта, быстрому развитию и наращиванию новых компетенций.

Все мы знаем, что наставничество не ограничивается только передачей навыков и опыта. Это постоянная межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования. Быть современным учителем-наставником трудно, но прекрасно. Наставник старается быть интересной личностью, справедливым и строгим, понимающим для своих учеников. Очень важно выслушать, понять других, услышать рациональные решения, подсказать, посоветовать, дать возможность проявить инициативу. Педагог должен быть настоящим «двигателем».

  Одной из задач  программы наставничества по форме «педагог – студен» является подготовка студентов к участию в чемпионатах профессионального мастерства, в ходе решения которых, происходит  формирование практических навыков в рамках определенных компетенций; ознакомление с организацией и производственными технологиями современного производства в рамках определенной компетенции и ознакомление с требованиями, правилами, условиями и основными понятиями  чемпионатного движения. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Данная форма в техникуме реализуется через взаимодействие опытных педагогов, имеющих статус экспертов чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс» с активными, мотивированными обучающимися. Свой опыт наставничества мне тоже приходилось совершенствовать и постоянно подстраивать под определенную личность. Наставничество не даст ожидаемого эффекта, если им заставят заниматься в принудительном порядке, этим надо жить и испытывать моральное удовлетворение от того, что ты сумел заложить в умы хотя бы нескольких студентов частицы знаний, которые со временем позволят твоим подопечным приобрести профессиональное мастерство и приносить обществу пользу своей практической деятельностью.

 Конечно, присутствует постоянный процесс наблюдения, оценки и выводов. Мне нравится давать направление деятельности человеку, с которым я работаю или курирую, и предлагать самостоятельно выполнить работу

На первом этапе осуществляется диагностика уровня профессиональных навыков, умений студента в соответствии с конкурсным заданием последнего Национального чемпионата «Профессионалы».

На втором этапе составляется индивидуальный план подготовки студента к участию в Региональном чемпионате. Далее студент знакомится с документами, регулирующими участие в чемпионатах профессионального мастерства, отрабатывает и совершенствует навыки выполнения работ в соответствии с конкурсным заданием последнего Национального чемпиона.

При этом наставник выступает в разных ролях:

-в роли личного консультанта, который помогает студенту ставить цели и добиваться их, находить баланс, определять приоритеты для развития, зоны роста, продвигаться в профессиональном развитии;

-опытного профессионала, готового поддержать и вдохновить своего подопечного;

-сопровождающего студента в образовательном процессе, помогающего ему решать многие образовательные и организационные вопросы;

-эксперта, который помогает студенту решить ряд стратегических задач в конкретной сфере, дает необходимый профессиональный совет.

Результатами успешной наставнической деятельности, можно считать повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии, развитые общие и профессиональные компетенции, наличие у обучающегося призовых мест в чемпионатах. А в дальнейшем этот студент станет достойным профессионалом.

Работа над реализацией практик наставничества продолжается, открывая безграничное поле возможностей для их совершенствования.

Остановлюсь на форме наставничества «работодатель – студент» она предполагает создание эффективной системы взаимодействия техникума с предприятиямис целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров.  В рамках данной формы реализуется ролевая модель "работодатель - будущий сотрудник", направленная на развитие конкретных навыков и профессиональных компетенций, успешную адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. Но не секрет, что среди наставляемых могут быть студенты, у которых отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному  профессиональному пути, не проявляется интерес к производственным процессам. В этом случае важно подобрать мотивированных наставников. С предприятием предварительно проводится организационная работа, в том числе по привлечению наставников. В качестве наставников мы стараемся привлечь неравнодушных профессионалов с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Мастерство рождается при разумном сочетании теории и практики. Наставник и наставляемый должны чувствовать себя на равных и выстраивать доверительные, взаимовыгодные отношения. Практика показывает, что с опытным наставником студент быстрее адаптируется к новым производственным условиям, быстрее усваивает правила и требования, существующие на предприятии.  К окончанию обучения студент уже точно знает, что именно ждет его на производстве. А наставники порой за несколько лет настолько прикипают к стажерам, что воспринимают их уже как родных детей.

  Актуальность  наставничества не вызывает сомнений. Задачи, решаемые системой наставничества непосредственно влияют на достижение цели, поставленные перед всей системой среднего профессионального образования в целом. И от успеха решенных задач будет зависеть и качество образования, и уровень преподавания, что в дальнейшем окажет влияние на экономику страны в целом, т.к. современным предприятиям более не нужны просто выпускники СПО, обладающие исключительно дипломом. Им нужны люди, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями, которые мотивированы на труд в принципе.

Список литературы

1. Лапшова, А. В., Сундеева, М. О., Татаренко, М. А. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А.В.Лапшова, М.О.Сундеева, М.А.Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. - 2017 - №57. - С. 195-201.

2. Чиркунова, М. В.Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.mkarm.ru.

3. https://iro86.ru/images/documents/pdf

4. http://ink.mrsu.ru/media/docs/spo/Pol-SPO.pdf