**МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ**

**Плотникова С. С., Еремина Т. Г.**

**преподаватели**

**ГБПОУ ВО «ЛПТТ имени А. К. Лысенко»**

**г. Лиски**

В наставничестве видят способ повышения конкурентоспособности. Современное производство немыслимо без передовых технологий, автоматики, сложных в управлении станков и приборов. Организация производства без участия людей, в настоящее время, немыслима. Подготовленные работники составляют главный капитал любого предприятия, являются дефицитнейшим ресурсом организации.

Сейчас профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима новая усовершенствованная система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой являлась система наставничества. Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных; отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества; отсутствие адекватных систем мотивации наставников; отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др. Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, методических и индивидуальных. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Предприятия, принимая на работу нового сотрудника, заинтересованы в скорейшем овладении работником трудовых навыков, быстрейшего включения его в коллектив, освоении норм корпоративной культуры, взаимодействия с коллегами, руководителями и подчинёнными по службе лицами.

Сформированные навыки требуют дальнейшего развития и усовершенствования. Только подготовленный работник может трудиться творчески, не отвлекаясь на преодоление трудностей технического порядка.

По сравнению с другими видами обучения, наставничество требует незначительных ресурсов. При этом, уровень подготовки работников, оказывается достаточным для выполнения служебных обязанностей.

Правильно организованный и управляемый процесс наставничества способствует снижению издержек, повышению качества выпускаемой продукции, быстрому освоению передовых технологий, а также формирование и, в последующем – совершенствование, трудового навыка. Эта задача решается путём передачи опыта от наставника – принятому на работу человеку.

Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. Сейчас наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный сотрудник передает свои знания и навыки менее опытному. В идеале наставничество может происходить непрерывно.

Цель наставника перевести стажера из состояния неосознанной некомпетентности в состояние неосознанной компетентности

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Профессиональная адаптация выпускника представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым.

Для этого нужно определить следующие этапы взаимодействия наставника и студента:

1.Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей.  
2. Практический: разработка и реализация программы корректировки профессиональных умений студента.

3. Аналитический: определение уровня степени готовности студента к выполнению своих функциональных обязанностей.

Прежде чем приступать к работе с подопечным и определять модели общения, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении, где студент владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения студента.  
В плане обязательно должны быть указаны:

– основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;

– цель и задачи профессионального взаимодействия;

– этапы работы;

– основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;

– промежуточный и конечный результаты работы.

**Итак, основной моделью обучения в наставничестве является**[модель «Расскажи – Покажи – Сделай» (Tell–Show–Do).](http://www.mental-skills.ru/dict/model-tell-show-do/)

Наставник формулирует цель обучения. Он оговаривает, что студент должен уметь по окончании обучения из того, что он не умел делать до этого.

Расскажи (TELL). Наставник объясняет задание обучаемому, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Наставник задает вопросы студенту, чтобы удостовериться, что он усвоил информацию. Студент своими словами пересказывает содержание задания.

Покажи (SHOW). Наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно.

Сделай (DO). Студент сам выполняет задание. Наставник может попросить студента сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы. По окончании наставник дает обратную связь студенту и договаривается с ним, по каким критериям будут оцениваться полученные навыки.

Чтобы взаимодействие со студентом было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. *Не приказывать.* Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен!»
2. *Не угрожать.*Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

*3. Не поучать.*Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).

*4. Не подсказывать решения.* Наставник не должен постоянно подсказывать решение проблемы, поскольку произносится чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие студента.

*5. Не ставить «диагноз».*«Вам нельзя работать…., Вам не место на железной дороге» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит студента и настроит его против наставника.

Напоследок хочется еще раз отметить, что при реализации модели наставничества по подготовке специалистов в соответствии с потребностью рынка труда необходимо предусмотреть ее гибкость, то есть возможность быстрого и наименее трудозатратного для всех участников процесса наставничества.

**Литература:**

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014.
2. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23.12.2013 г. [Электронный ресурс] // ГосМенеджмент. – 2018. – №8. – Режим доступа: http://www.gosman.ru/politics? news=33753.
3. История педагогики. /Под ред. Н.А.Константинова, Е.Н. Медынского, М.Ф. Шабаевой.- М.: Просвещение, 1982
4. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям [Текст] / Н.Э.Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009.
5. Панина, Т. С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2009.