**Наставничество в ГБПОУ РО «АГТК» как инструмент повышения качества подготовки выпускников**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. 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.

В ГБПОУ РО «АГТК» активно реализуется программа наставничества. Целью внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов колледжа.

Программа реализуется по пяти формам:

– «студент – студент»,

– «преподаватель – преподаватель»,

– «преподаватель – студент»,

– «студент – школьник»,

– «работодатель-студент».

Форма наставничества «студент – студент» реализуется в колледже через взаимодействие студентов в системе студенческого самоуправления. В качестве наставников привлекаются студенты старших курсов, способные создать условия для самореализации первокурсников и вовлечь их в различные сферы деятельности в колледже. Это активные ребята, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующие высокие образовательные результаты, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми для развития процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Для развития у наставников необходимых качеств организована система мероприятий: тренинги, семинары, круглые столы.

Наставляемыми могут быть как пассивные ребята, демонстрирующие неудовлетворительные результаты в учёбе или проблемы с поведением, не принимающие участия в жизни колледжа, отстраненные от коллектива, так и активные студенты-первокурсники, нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Отношения наставника и наставляемого в данной форме лишены строгой субординации, в процессе работы студент-наставник не контролирует наставляемого, а оказывает ему информационно-методическую помощь, пытается всячески его поощрять, что способствует более быстрой адаптации первокурсников к новым условиям. В результате нередкими являются случаи, когда пассивные ребята, которые во время учебы в школе никак себя не проявляли, в колледже становятся активными участниками мероприятий, проявляют инициативу и интерес к коллективным студенческим делам. Это происходит потому, что для наставляемых создаются ситуации успеха и акцентируется максимальное внимание на достижениях каждого первокурсника. Немало примеров, когда вовлеченные в коллективную творческую жизнь колледжа студенты, сами стараются привлечь пассивных ребят и приводят их в органы студенческого самоуправления. Как результат при грамотном отборе наставляемых и создании условий для их взаимодействия мы получаем достаточно высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, а наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному и нравственному развитию.

Наиболее долговременной и результативной в колледже является форма наставничества «преподаватель – преподаватель». Особенностью реализации данной модели наставничества является то, что наставнические пары в колледже формируются самостоятельно, без какого-либо влияния со стороны администрации. В качестве наставников выступают опытные педагоги, имеющие квалификационную категорию, профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе. Среди наставников выделяются наставники-консультанты и наставники-предметники. Наставник-консультант контролирует самостоятельную работу молодого специалиста, создает условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник-предметник как опытный педагог того же предметного направления, что и молодой/начинающий преподаватель, осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Среди наставляемых могут быть не только молодые специалисты, имеющие небольшой опыт работы (до 3 лет), испытывающие трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. В колледже большой процент составляют специалисты предприятий, которые приходят работать в организацию в качестве педагогов, не имея педагогического образования и опыта работы с подростками.  Как показывает практика, такие преподаватели требуют особого внимания со стороны педагога-наставника, поскольку педагогическая деятельность требует от человека постоянной творческой готовности, поиска оптимальных решений в нестандартных профессиональных ситуациях. Начинающим специалистам необходимо получить представление об особенностях, регламенте и принципах работы   профессиональной образовательной организации. Иногда в наставниках нуждаются и педагоги со стажем, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, педагоги – консерваторы, неспособные позитивно воспринимать необходимость работы в новых, постоянно меняющихся условиях. В этом случае формируется наставническая группа, в которую включается педагог-психолог. Таким образом, в рамках данной формы реализуется три ролевых модели: «опытный педагог – молодой специалист», «опытный предметник – неопытный предметник», «педагог-новатор – консервативный педагог».  Наставнические пары как правило создаются на один учебный  год, но, в зависимости от задач, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Наставником совместно с наставляемым разрабатывается индивидуальный план развития. Как оцениваемые результаты работы мы рассматриваем участие наставляемого во внутриколледжных или региональных мероприятиях, проведение открытого урока с демонстрацией элементов освоенной педагогической технологии, разработку учебно – методического комплекса по преподаваемой дисциплине. Если наставляемый является классным руководителем, он должен провести открытое мероприятие с родителями. Как результат данной формы наставничества мы рассматриваем также повышение уровня удовлетворенности собственной работой и   улучшение психоэмоционального состояния наставляемого.

В качестве основных задач программы наставничества по форме «преподаватель – студент» мы выделяем развитие инициативы участия в конкурсном движении на разных уровнях;  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. Данная форма в нашей организации реализуется через взаимодействие опытных педагогов, имеющих статус экспертов чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс» с активными, мотивированными обучающимися с особыми    образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов. В данной форме реализуется одна ролевая модель «Опытный  преподаватель – одаренный студент»,  в процессе  которой осуществляется психологическая поддержка, совместная работа над проектом, а также создаются условия для  развития творческого потенциала наставляемого,. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности, в том числе как совместное участие в конкурсах профессионального мастерства. Количество компетенций, по которым колледж принимает участие в чемпионатном движении постоянно расширяется. Как оцениваемые результаты данной формы наставничества мы рассматриваем количество призовых мест по компетенциям чемпионата.

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа с предприятиями с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.  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. В качестве наставляемых мы привлекаем студентов групп, которые выходят на производственную практику. В основе своей наставляемые, это мотивированные обучающиеся, определившиеся с выбором места и формы работы, готовые к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Но среди наставляемых могут быть и дезориентированные 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 большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Наставник должен иметь стабильно высокие показатели в работе, обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.  Очень важным является лояльность наставника и готовность делиться опытом с практикантом.  Мы формируем группу наставляемых только после того, как подобраны сотрудники предприятий, которые соответствуют требованиям и могут выступать в роли наставников. Практика показывает, что с опытным наставником студент быстрее адаптируется к новым производственным условиям, быстрее усваивает правила и требования, существующие на предприятии.  В результате грамотно выстроенной системы наставничества наблюдается повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получения конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передаются технологии, навыки, организационные привычки и стили поведения. В результате продуктивной реализации данной формы наставничества, существенно повышается процент трудоустройства, и, что особенно важно, процент закрепляемости выпускников на рабочем месте. А трудоустройство выпускников, это основной показатель качества работы профессиональных образовательных организаций.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.