*Трич Елена Анатольевна*

*мастер производственного обучения,*

*КГБПОУ «Ачинский торгово-экономический техникум»*

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МИНИМУМ НАСТАВНИКА**

**Аннотация:** в статье рассматриваются содержание деятельности наставников при подготовке студента для прохождения производственной практики на предприятии.

*Доклад был представлен на заседании ЦМК технологического цикла*

**Ключевые слова:** студент, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь, производственная практика.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

До конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

В России давно сложилась система обучения специалистов, рабочих и служащих, предусматривающая обязательное прохождение студентами производственной практики.

Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Положение о практике регламентирует лишь общие требования к организации практики и дает возможность учебному заведению и предприятию вносить дополнительные элементы в этот процесс. К таким элементам относится определенным образом организованная наставническая деятельность по отношению к студенту и специальную подготовку наставников.

С момента появления наставничества как неотъемлемого условия в области подготовки специалистов и рабочих для предприятий начал подниматься вопрос о подготовке людей занимающихся наставнической деятельностью.

Наставничество– это планомерная работа по передаче навыков от наставника к студенту, оно становится инструментом воспитания будущих рабочих и служащих.

Наставничество -это не цель, а средство. Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит. Это практика, которая не внедряется, а взращивается. Взращивается на определенном уровне социального доверия студента и педагога образовательной организации.

Формирование наставничества было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни.

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

Поскольку наставничество является процессом обратной связи, то основным условием эффективности обучения наставником студента профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта и адаптации студента на производственной практике.

Под профессиональной адаптацией студента понимается процесс приспособления к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения студента на рабочем месте к своей деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Существует несколько моделей наставничества, для взаимодействия со студентами подходит модель традиционного наставничества при котором в центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха и имеет возможность понять и оценить, насколько студент способен к дальнейшему профессиональному развитию. При этой модели наставничества студент легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Своим личным примером (наставник как носитель образа успешного, эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности), информируя и консультируя студента должен показывать свои собственные высокие результаты деятельности. Ускорить процесс развития студента и освоения им необходимой деятельности.

Конечный результат деятельности наставника - обретение студентом способности к самостоятельным действиям, решению проблем, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации на производстве. Приобретает [опыт руководства, чувство](https://forpsy.ru/works/kursovaya/diagnostika-chuvstva-obidyi/) удовлетворения от успехов студента. Предприятие получает опытных сотрудников с минимальными затратами на их обучение. Будущий специалист быстрее адаптируется к новым условиям, активно углубляется в профессию, приобретает независимость от наставника, может получить быстрый карьерный рост.

**Библиографический список**

1. Вагин И.О. Наставничество. М: Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692c.

2. Савочка Филипп. Воспитание лидера. Наставничество-3. М: Киев - Москва, 2014. - 317 c.