**Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся**

**Лавров С.Л.**

**преподаватель**

**ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В. М. Баранова»**

Важной целью современного образовательного учреждения профессионального образования является подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на современном рынке труда.

Традиционно под конкурентоспособностью принято понимать показатель качества подготовки и возможность реализации профессиональных и личностных качеств обучающихся в интересах современного производства. Для того чтобы повысить качество обучения, гарантировать трудоустройство обучающихся на предприятии при условии меньшего времени на адаптацию, наш колледж наладил тесные взаимоотношения в цепочке «работодатель – колледж - обучающийся», которые достигли качественных результатов.

Практический опыт и высокое мастерство специалистов предприятий играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Именно поэтому организация учебной и производственной практик обучающихся рассматривается в колледже через призму наставничества.

Для ОАО «РЖД» наставничество является неотъемлемой частью корпоративной культуры, поскольку понимают, что это вклад в долгосрочное развитие. Согласно «Положению об адаптации работников в ОАО «РЖД» отбор наставников проводиться с учетом квалификационных требований и высоких результатов. Дальнейшее развитие система наставничества получила в связи с введением в ОАО «РЖД» в апреле 2019 года Положения «О звании «Наставник ОАО «РЖД».

В этих условиях перед колледжем встал вопрос о том, как выстроить взаимодействие с базовым предприятием в вопросах наставничества на производстве.

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

Методическое сопровождение практики наставничества разработано на основе нормативных документов, жестко регламентирующих организацию образовательного процесса.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Ключевой задачей становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов колледжа приразвитии системы наставничества на производстве.

Наставничество- это назначение в помощь студенту-практиканту опытного работника со стажем работы, который делится своим профессиональным опытом, руководит процессом производственной адаптации, поддерживает наставляемого, отвечает на трудные вопросы и дает советы.

Новизна и преимущество данной модели состоит в индивидуальном подходе к студентам. Опытный специалист предприятия ускоряет социально-психологическую адаптацию, знакомит с другими сотрудниками и помогает влиться в коллектив, получить навыки работы на оборудовании предприятия. Он также демонстрирует им эталонные образцы производственного поведения, корпоративной культуры, требующиеся для успешного выполнения работы. Особое значение имеет в этом случае формирование профессиональных и личностных компетенций у будущих специалистов посредством передачи опыта от наставника к обучающемуся.

Предложенная модель обеспечивает включенность студента в профессию на ранних сроках обучения, подготовку многофункционального работника, способного применить профессиональные навыки на всех этапах производства.

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Успех обучения этим методом решающим образом зависит от опыта и квалификации наставника-работодателя - его способности общаться, мотивировать, поддерживать своего подопечного, давать конструктивную обратную связь о результатах работы. Важно, чтобы наставник четко определил рабочие обязанности обучаемого, а также донес до своих подопечных информацию об ожиданиях и рабочих стандартах, в соответствии с которыми будет оцениваться его работа.

Опыт взаимодействия с представителями сферы труда обобщен педагогическими работниками Железнодорожного колледжа и представлен на Всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества в производстве» -2018 с участием в форуме «Наставник-2018» , Всероссийском конкурсе лучших практик подготовки рабочих кадров-2019. Стали лауреатами на Всероссийском конкурсе лучших практик в профессиональной ориентации школьников на основе наставничества-2019г. с наработанным опытом сетевого взаимодействия по теме «Сетевая модель сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в образовательных организациях общего и среднего профессионального образования».В межрегиональный журнал «Образование в регионе» №37 за 2020г. представлена статья «Базовая кафедра – площадка наставничества для построения локальных процессов качества обучения студентов».

Понимая, что от внедрения и развития системы наставничества, от активности взаимодействия колледжа и потенциальных работодателей при организации учебно-производственного процесса зависит качество подготовки обучающихся, руководство и педагогический коллектив Железнодорожного колледжа стал осваивать новые формы сотрудничества, нестандартные технологические решения взаимодействия с предприятиями-партнерами.

Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов при согласовании с работодателем, обеспечивающая внедрение в производственный процесс. С точки зрения технологии наставничества целевая модель описывает процесс и роли участников, организующих этапы реализации.

Рассмотрим осуществление модели наставничества на примере прохождения производственной практики учебной группы №40 по специальности «Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство» в Железнодорожном колледже.

В начале учебного года заключалось соглашение о сотрудничестве и наставничестве, при организации производственной практики заблаговременно заключался договор колледжа с работодателями в лице начальника Путевой машинной станции №53(ПМС-53) Юго-Восточной дирекции по ремонту пути и в лице начальника Кочетовской дистанции пути (ПЧ-18) Юго-Восточной дирекции инфраструктуры. Непосредственно перед началом производственной практики в приказе по предприятию руководитель назначает ответственных за проведение производственной практики на участках производства из числа наиболее опытных бригадиров и мастеров участка, формирует резерв наставников.Руководитель практики от колледжа разбивает учебную группу на наставнические пары по 5 студентов таким образом, чтобы в каждой группе были студенты с разной степенью успеваемости, индивидуально по критериям подбирается наставник и формируются наставнические пары.

Издается приказ по колледжу о направлении студентов группы на производственную практику с указанием сроков и места проведения практики. Производственные задания на практику формируют в соответствии с программой практики и согласуют с работодателем, у которого студенты проходят производственную практику.

При прохождении производственной практики на конкретном участке Юго-Восточной дирекции по ремонту пути наставники акцентируют внимание студентов на изучение технологического процесса проведения путевых работ, применяемом инструменте, составе бригады и порядке оформления работ именно на этом, конкретном предприятии, потому что сегодняшний студент-практикант завтра станет их работником.

В Кочетовской дистанции пути (ПЧ-18) Юго-Восточной дирекции группа №40 по специальности «Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство» проходит производственную практику.Перед началом практики руководитель проводит первичный инструктаж по охране труда в учебном кабинете Дистанции пути и представляет наставников.

Наставники - мастера участков делятся своим опытом и проверяют знания практикантов по техническим условиям и нормам содержания пути и стрелочных переводов, основам эксплуатации и методам технической диагностики (программа ПМ.02 Строительство железных дорог, ремонт и текущее содержание железнодорожного пути).

Наставник-бригадир показывает студентам наиболее часто встречаемые дефекты в рельсах и стрелочных переводах. Наставляемый студент самостоятельно производит осмотр участка железнодорожного пути, выявляет имеющиеся неисправности элементов верхнего строения пути и земляного полотна под пристальным вниманием наставника.

Производственная адаптация в трудовом коллективе проходит увереннее и быстрее, когда наставник берет своих подопечных в состав бригады для выполнения реального производственного задания. Параллельно студент получает ещё общие компетенции делового общения в коллективе (ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством).

В отличие от Дистанции пути, работники которой проводят работы по текущему содержанию пути, работники Путевой машинной станции (ПМС-53) проводят капитальный ремонт пути на перегоне. Производственная практика по другому профессиональному модулю ПМ.03 Устройство, надзор и техническое состояние железнодорожного пути и искусственных сооружений предусматривает приобретение навыков по применению машин и механизмов при ремонтных и строительных работах, вырезке балласта спецтехникой, бульдозерами.

На подъездных путях наставник-бригадир пути готовит студента к самостоятельному, осознанному решению, учит проводить затяжку болтов промежуточных скреплений марки КД-65(ПК 3.3 Проводить контроль состояния рельсов, элементов пути с использованием диагностического оборудования).

Объектами профессиональной деятельности выпускника являются геодезические работы при изысканиях, эксплуатация и технология обслуживанияжелезнодорожного пути. Формирование профессиональной компетенции (ПК. 1.2. Обрабатывать материалы геодезических съемок) на территории сборочной базы ПЧ-18 при проведении нивелировки кранового путидает возможность для сбора материалов при написании курсовой работы.

Успешность реализации предложенной модели наставничества заключается в практической значимости для всех заинтересованных сторон.

Рассмотренная система наставничества при прохождении производственной практики в подразделениях ОАО «РЖД» значительно повышает степень усвоения теоретических знаний студентов и подкрепляет их приобретением практических навыков выполнения реальных производственных заданий.

Сотрудничество колледжа и предприятий железной дороги представлено в виде непрерывного процесса формирования навыков и производственного опыта, устойчивой мотивации выпускников к специальности Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство.

Качественной характеристикой работы образовательной организации является трудоустройство выпускников, поэтому внедрение программы наставничества в колледже обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со студентами,начинающими работниками, молодыми специалистами. Наставничество выходит за рамки модели обучения на рабочем месте. Этот механизм подготовки будущего специалиста начинает работать с профориентации абитуриента, затем экскурсии, ежегодные конкурсы профессионального мастерства, учебные и производственные практики, когда обучающиеся включаются в процесс производства, выполняют трудовые функции в команде, выстраивают отношения с руководителями и коллегами, несут ответственность за качество выполняемых работ.

Наставничество рассмотрено как важнейший фактор повышения качества образования. Эта работа продолжается, мы рассматриваем ее как долгосрочную, от которой выигрывают все: Железнодорожный колледж и студенты, которые получают в нем образование; предприятия, на которые придут наши выпускники; и абитуриенты, которые придут поступать в колледж.

Нормативно-правовая база внедрения наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

4. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

5. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).