

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

Фецер И.О.

преподаватель

ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»

Россия, г. Мичуринск

E-mail: ofecer@mail.ru

В настоящее время одним из ключевых условий инновационного развития экономики России является подготовка высококвалифицированных специалистов. Для предприятий сегодня наиболее острой является проблема дефицита квалифицированных кадров.

И поэтому процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки специалистов. Это можно решить благодаря тесному сотрудничеству производственных предприятий и профессионального образования. Устранение разрыва между требованиями работодателей к качеству подготовки специалистов и формированием профессиональных компетенций у выпускников профессионального образования положено в основе разработки модели наставничества в системе среднего профессионального образования и социальных партнеров Тамбовской области

Внедрение системы наставничества на производстве позволит существенно повысить качество подготовки выпускников в соответствии с международными стандартами. Это образовательный процесс на рабочем месте, который не только аккумулирует и передает профессиональный опыт, знания молодым и будущим специалистам, но и повышает уровень профессионального мастерства работников компаний и предприятий.

Система наставничества на производстве может решать следующие задачи:

- формирование у студентов профессиональных образовательных организаций готовности к трудовой деятельности, выполнению трудовых процессов на рабочем месте;
- социальная и профессиональная адаптация, «доводка», дообучение молодых специалистов на рабочем месте;
- развитие профессионального потенциала сотрудников предприятия;
- передача новым (будущим) сотрудникам корпоративных ценностей компании.

Наставниками, как правило, становятся профессионалы с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, готовые делиться опытом.

Уже несколько лет в железнодорожном колледже реализуется форма наставничества «Работодатель - Студент». Ее целью является получение студентами актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Реализация данной формы наставничества может решить следующие задачи:

- 1) Обеспечить эффективное сопровождение студентов на практике в условиях предприятий, развить у студентов интерес к трудовой деятельности и сформировать ответственное и сознательное отношение к профессиональной деятельности.
- 2) Ускорить процесс формирования основных профессиональных навыков, развить способности у студентов самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи на практике в условиях предприятия.
- 3) Оказать помощь в адаптации студентов-практикантов к условиям трудовой деятельности, познакомить с корпоративной культурой организации, отдельного подразделения, содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике и правилам организации.

4) Способствовать приобретению студентом актуализированных навыков при решении дополнительных образовательных задач для успешного участия в олимпиадном и чемпионатном движениях, конкурсах профессионального мастерства.

Формирование и внедрение системы наставничества на производстве позволит существенно повысить качество подготовки выпускников в соответствии с международными стандартами и ожиданиям работодателей: студенты в короткие сроки смогут привыкнуть к рабочему месту на производстве, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, что существенно сократит адаптационный период.

Список использованных источников:

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. // Профессиональное образование и рынок труда. –2019.

2. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования.