

Министерство образования и науки Пермского края
ГБПОУ «Уральский химико-технологический колледж»

РАЗРАБОТКА

ЗАСЕДАНИЯ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ
ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ В
УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ЭЛЕМЕНТОВ
ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Губаха, 2018

Дата проведения: 10 октября 2018г.

Место проведения: Учебный центр ПАО «Метафракс»

Всего присутствовало 17 человек.

Участники: Менеджер отдела управления персоналом Кузиванов С.Н., менеджер отдела управления персоналом Ворошилов М.А., специалист отдела управления персоналом Федорова Н.Н., заместители начальников структурных подразделений ПАО «Метафракс», заместитель директора по УПР Федосеев Ю.С., наставники основных технологических цехов, приглашенные педагоги, мастера производственного обучения колледжа.

Задача: – координация работы между ГБПОУ «УХТК» и ПАО «Метафракс» по развитию системы дуального обучения, обмен мнениями и накопленным опытом по формированию технологий наставничества.

Цели:

- создание условий для повышения эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, сохранения и поступательного развития их инновационного потенциала, в рамках системы дуального обучения;
- совершенствование формата выстраивания партнерских отношений между ГБПОУ «УХТК» и ПАО «Метафракс» на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов среднего звена;
- корректировка структуры и содержания процесса обучения в соответствии с потребностями работодателей;
- обобщение и распространение опыта по развитию технологий наставничества.

Этапы проведения заседания:

1. Представление гостей.
2. Ознакомление с целью и задачами данного мероприятия.
3. Беседа с работодателями по названной теме.

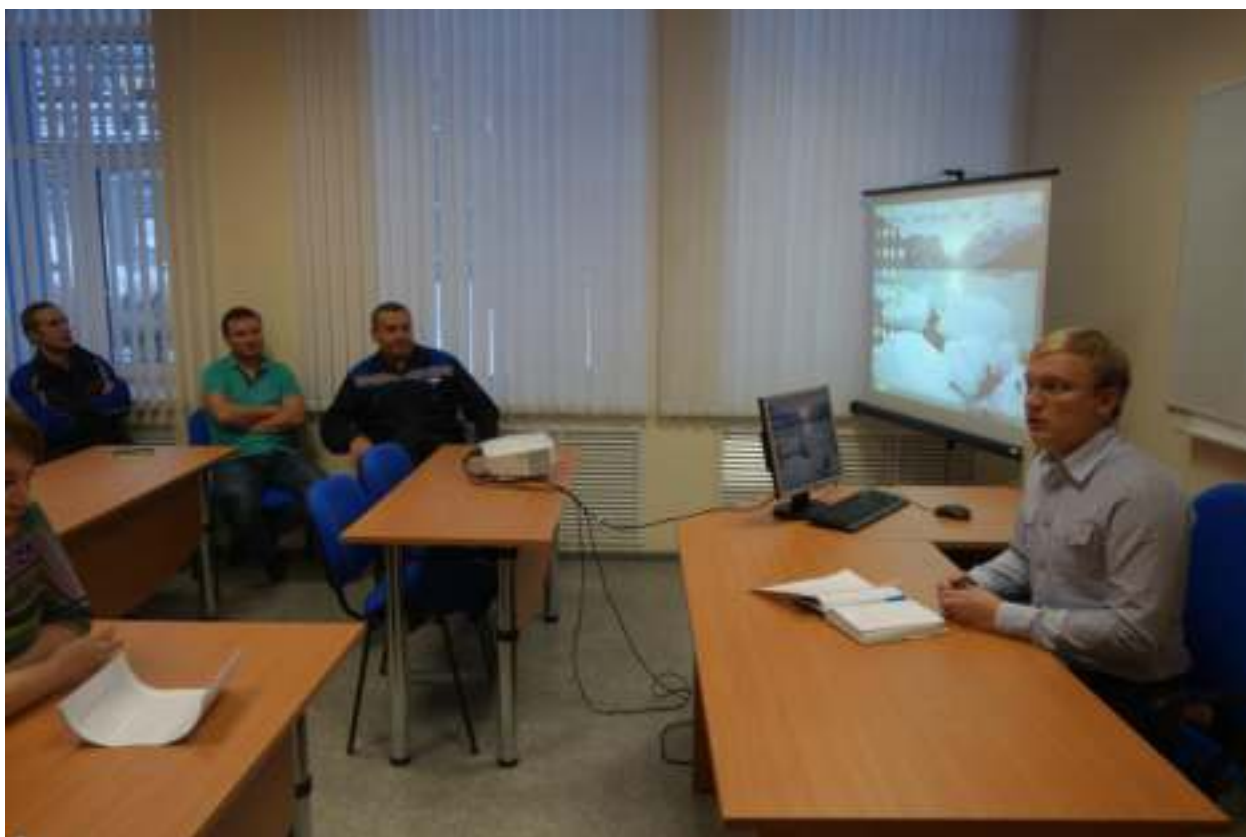
4. Вопросы для работодателей со стороны педагогов и мастеров колледжа.

5. Подведение итогов заседания.

Ход проведения заседания:

Заседание школы наставничества, посвящённое развитию системы наставничества, открыл менеджер отдела управления персоналом Ворошилов М.А. Он обратился к участникам заседания с приветственным словом, ознакомил с целями и задачей данного мероприятия.

«Одним из важных направлений в работе с практикантами, в рамках внедрённой в компании системы дуального обучения, является обучение наставников, – подчеркнул Михаил Александрович Ворошилов.



В штат строящихся новых производств аммиака, карбамида и меламин до конца года предстоит принять 32 человека, пополнить штат на 25 человек планируем за счет выпускников курсов в УХТК и выпускников колледжа 2017 года, возвращающихся из Вооруженных Сил.

Подробной информацией о ходе подготовки обучающихся в УХТК по востребованным в компании специальностям с руководителями поделился и заместитель директора по УПР Федосеев Ю.С.

Говоря о перспективах сотрудничества с базовым предприятием, зам.директора колледжа Федосеев Ю.С. сообщил, что на очном отделении обучаются 530 будущих работников среднего звена. Набираются знаний



и навыков на курсах профмастерства 55 слушателей, заочно повышают знания еще 65 человек, а всего в УХТК сегодня обучается 609 студентов. «Считаю важным активнее налаживать опережающее трудоустройство обучающихся в рамках дуального обучения, а защиту отчетов по практике шире практиковать с участием представителей цехов и участков ПАО «Метафракс», – заявил Юрий Семёнович. – Чаше надо организовывать мастер-классы, а для ознакомления с новым оборудованием – проводить лабораторные и практические занятия в ПОРОТЦ, ЦОРАСУ и в ЦЭС. В этом я и вижу гарантию высокого качества подготовки кадров для компании».

Заседание продолжила специалист отдела управления персоналом **Федорова Н.Н.** Она отметила, что перед современной системой профессионального образования стоит важная задача развития личности будущего специалиста, предполагающая раскрытие его творческого

потенциала и субъектных свойств. Наставничество отличается от других методов обучения тем, что обучение происходит на рабочем месте в рабочее время. Являясь субъектом образовательного процесса, наставник занимает центральное место в системе отношений «наставник - студент». Его влияние на воспитание студентов во многом определяется степенью его участия в решении проблем каждого студента в отдельности и студенческой группы в целом. Какую бы превосходную подготовку не обеспечивало учебное заведение, она все равно нуждается в серьезной «доводке» на предприятии, и молодому специалисту необходимо еще многому учиться и набираться опыта. Школа наставничества поможет определить дистанцию в общении, уделять внимание проблемам обучаемого, определить возможный «аванс» доверия, проводить разъяснительную работу.

Калугина З.Н., мастер производственного обучения по специальности «Химическая технология органических веществ», выступила о взаимодействии колледжа с ПАО «Метафракс».

Дуальная система обучения предполагает прямое участие предприятий в профессиональном образовании обучающихся, где предприятие предоставляет условия для практического обучения и несёт все расходы, связанные с ним, включая возможную ежемесячно оплату обучающихся. В свою очередь профессиональные образовательные организации на равноправной основе сотрудничают с предприятиями, на базе которых осуществляется производственное или практическое обучение. Поэтому для специальности «Химическая технология органических веществ» дуальное обучение очень актуально, так как у обучающихся, изучающих данную специальность, имеется больше возможностей получить практических навыков, необходимых для дальнейшей работы.

На протяжении трёх лет ГБПОУ «Уральский химико-технологический колледж» совместно с ПАО «Метафракс» использует элементы дуального обучения. На 3-4 курсе, после прохождения производственной практики, отличившихся студентов, по просьбе наставников, представители цехов

приглашают на завод работать. Так как таких студентов по количеству получается немного, то на них составляется индивидуальный план обучения, в котором расписаны предметы с указанием количества часов на изучение и вида аттестации.

Существенную роль в обеспечении качественного профессионального образования при реализации образовательных программ с элементами дуального обучения играет наставник, который вместе с трудовым коллективом вводит обучающихся в профессию или в специальность, оказывает консультационную поддержку, оценивает уровень сформированности компетенции и результаты обучения. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию.



Руководитель учебной практики по специальности «Химическая технология органических веществ» **Паршакова Л.А.** отметила, что традиционно профессиональное образование никогда не мыслилось без взаимосвязи с производственной сферой, без специально организованной практики. Принцип сотрудничества образовательных организаций с

трудовыми коллективами, шефство предприятий над образовательными учреждениями, развитие системы наставничества на производстве, поддержка молодых специалистов определяется законодательно.

ПАО «Метафракс» для качества подготовки студентов по специальности ХТОВ ежегодно проводит экспертизу учебных дисциплин, профессиональных модулей междисциплинарных комплексов, помогая создавать дидактические и методические материалы. ЦЗЛ помогает оснащать лаборатории и учебные кабинеты, проводит ревизию химического оборудования в ходе его подготовки к учебному процессу, удовлетворяет заявки по снабжению оборудованием и средствами защиты. В ПАО «Метафракс» наставником, как правило, становится самый опытный сотрудник с большим стажем работы. Но большинство специалистов сходятся во мнении, что наставником должен быть человек, прежде всего умеющий слушать, быть терпимым и доходчиво объяснять. Не каждый хороший работник может стать хорошим наставником.

Колпащиков И.Г., наставник из цеха пентаэритрита, педагог–совместитель, добавил, что в этом году всего аттестовались 20 обучающихся дневной формы обучения и 26 заочников. Тематика дипломных проектов соответствовала содержанию одного или нескольких профессиональных модулей и отвечала требованиям науки, производства, экономики и образования. Проекты имеют и рецензии специалистов «Метафракса». По итогам защиты дипломных проектов выпускниками группы ХТОВ-04 дневного отделения оценку «отлично» получили 11 учащихся (55% от всего количества), «хорошо» – 7 выпускников (35%), «удовлетворительно» – 2 (10%). В результате защиты проектов оценку «отлично» среди заочников получили 11 учащихся (42% от всего количества), «хорошо» – 9 (35%), «удовлетворительно» – 6 (23%).

«Мы рады, что воспитанники востребованы на «Метафраксе», и благодарим компанию за совместный труд по подготовке рабочей смены» - добавила Паршакова Л.А.

Беляева О.Г., педагог-психолог ГБПОУ «УХТК», рассказала об алгоритме взаимодействия наставника и практиканта в условиях дуального



образования. Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. Наставничество включает неформальные коммуникации, обычно между двумя людьми, в длительном периоде, между сотрудником, имеющим большой объем актуальных знаний, мудрости или опыта, и сотрудником, который обладает этими качествами в меньшей степени.

Личности наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника.

Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками

наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию сотрудника и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок стажировки и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях.

Наставничество может быть, как дополнением к основным обязанностям специалиста, так и основной деятельностью опытного сотрудника на какое-то время.

Ваганова С.В., председатель РУМО «Химические технологии», выступила с отчетом о работе «Школы наставничества» для руководителей практики студентов УХТК специальности «Химическая технология органических веществ». Она назвала одно из основных качеств, которыми должен обладать наставник - желание передавать собственный опыт. Следовательно, наставник должен знать предмет передачи, постоянно совершенствоваться и уметь правильно передавать свои знания. В этом ему помогают коммуникабельность, терпение, чувство юмора, открытость, ответственность, требовательность, чувство меры, уважение к стажеру, компетентность.

Одним из направлений подготовки высококвалифицированных аппаратчиков является получение практических навыков на производстве. Проведение «Школы наставничества» для педагогического состава УХТК позволило донести необходимую информацию до руководителей-наставников практики.



Например, какими знаниями и умениями должен обладать студент на разных этапах подготовки, как наладить взаимосвязь студент-наставник, улучшить эффективность усвоения материала при прохождении практики с точки зрения педагога и психологии.

В заключение заседания была проведена диагностика уровня освоения студентами профессиональных навыков и опыта (анкетирование). Результаты анкетирования были тут же обсуждены

Все предложения, высказанные участниками заседания школы наставничества, по завершению мероприятия вошли в принятое решение.

Но данное заседание не в полной мере даёт будущему наставнику представление по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в ходе производственной практики. И идёт не совсем полное формирование положительного отношения к наставничеству и

осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника. Для этого необходимо, чтобы Школа наставничества работала не один день. Количество часов на знакомство с образовательной программой обучающихся и психофизиологическими особенностями обучающихся должно быть увеличено.

Предложения, высказанные и одобренные в конце заседания

- Методической части УХТК разработать для наставников Пособие по формам и методам проведения обучения на рабочих местах.
- Перед началом практики руководителям от УХТК проводить заочное знакомство наставников с практикантами (краткая характеристика: успеваемость, личные качества, семейное положение).
- Для стимулирования активности студентов в овладении специальностью повысить выплаты, в том числе за посещаемость, участие в жизни цеха.
- Лучших студентов рекомендовать на перевод на дуальное обучение.
- Рассмотреть возможности организации проверки знаний студентов третьего и четвертого курсов УХТК для подтверждения квалификации со стороны предприятия.
- Результаты анализа итогов практики использовать для внесения изменений в учебный план, рабочие программы дисциплин/ модулей и иные составляющие ОПОП.