

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

РАЗРАБОТКА

ЗАСЕДАНИЯ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**АЛГОРИТМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА
И ПРАКТИКАНТА В УСЛОВИЯХ ДУАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ (ОАО «МЕТАФРАКС», ПОРОТЦ)**

Губаха, 2016

Место проведения: ОАО «Метафракс», ПОРОТЦ

Всего присутствовало: 12 человек.

Дата проведения: 23 мая 2016г.

Участники: начальник ПОРОТЦ Еске А.В., заместитель начальника цеха Будин В.В., специалист отдела управления персоналом Федорова Н.Н., Федосеев Ю.С., заместитель директора по УПР (УХТК), Карташова И.И., председатель ПЦК технических дисциплин (УХТК), педагог-психолог О.Г.Беляева (УХТК), приглашенные наставники ПОРОТЦ.

Задача:

- Использование системы наставничества для повышения качества подготовки и квалификации выпускников на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов.

Цели:

- Формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника;
- Определение форм наставничества и профессиональных требований к наставнику (в рамках внедрения элементов дуального обучения в процесс подготовки квалифицированных кадров);
- Определение обязанностей наставников и результатов его работы;
- Повышение авторитета наставника среди коллег.

Этапы проведения заседания:

1. Представление участников.
2. Ознакомление с целью и задачами заседания.
3. Формирование положительного отношения и осознанного подхода к статусу наставника
4. Психологическая адаптация молодого специалиста.

5. Разброс мнений по вопросам организации практики.
6. Анкетирование.
7. Подведение итогов заседания.

Ход проведения заседания

Заседание открыла специалист отдела управления персоналом **Федорова Н.Н.** Она отметила, что 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.

По второму и третьему вопросам выступила **И.И.Карташова, председатель ПЦК технических дисциплин УХТК, руководитель практики** студентов специальности «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)». Она познакомила собравшихся с задачами, стоящими перед наставниками, назвала особенности новых федеральных образовательных стандартов и выделила понятие «профессиональных компетенций». Ирина Ивановна также в своем выступлении выделила, что для установления взаимопонимания и доверительных отношений с обучаемым наставнику следует:

- определить дистанцию в общении;
- уделять внимание проблемам обучаемого,
- определить возможный «аванс» доверия,
- проводить разъяснительную работу,
- уметь развеять сомнения обучаемого (приложение 1- приложение 7).

Педагог-психолог О.Г.Беляева назвала психологофизиологические особенности старшекурсников, указала уровни адаптации практикантов и молодых специалистов, факторы психологической адаптации. Ольга Геннадьевна отметила также главные условия, влияющие на скорость адаптации на производстве:

- Условия организации труда молодого специалиста;
- Творческий характер деятельности, разнообразие и сложность труда;
- Карьерный рост молодого специалиста;
- Морально – психологический климат в коллективе;
- Система морального и материального стимулирования;
- Активная общественная жизнь коллектива

(приложение 8).

По вопросам организации, методики и результатов практики выступили:

Еске А.В., начальник ПОРОТЦ:

- На «Метафраксе» созданы все условия для качественного прохождения производственной практики обучающимися колледжа, оплата за успешное

прохождение практики составляет 100 рублей за смену. Чтобы наметить план работы, наставнику нужно подробнее знать анкетные данные о практиканте, его образовательных способностях и чертах характера.

Карташова И.И., руководитель практики, УХТК:

- Наставникам важно знать особенности отбора содержания образовательных программ профессионального образования (в т.ч. знакомство со структурой и содержанием



ФГОС СПО и профессиональными стандартами)

Будин В.В., зам. Начальника ПОРОТЦ:

- В ходе практики руководители ОРТО присматриваются к выпускникам, узнают их способности и психологические качества, оценивают отношение к будущей профессии и конкретному рабочему месту, выявляя реальных претендентов на трудоустройство. Считаю, что за прилежание на практике, в том числе за хорошую посещаемость, активное участие в жизни цеха, необходимо стимулировать студентов в овладении специальностью и

повысить им выплаты.



Беляева О.Г, педагог- психолог УХТК:

- Чтобы наладить контакт со студентом, наставникам нужно знать их возрастные особенности, социально-психологические особенности обучающихся по программам СПО, принципы и приемы общения наставника предприятия со студентами с учетом их возрастных и индивидуальных

особенностей.

Мулахметов Т.Н., наставник ОРТО-2

- Каждый практикант должен увидеть и поработать на каждом ОРТО, иначе он не прочувствует весь механизм и «потеряется» при устройстве на предприятие.

После обсуждения спорных рабочих моментов всем производственникам была предложено заполнить анкету.

Анкета «ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ»

Наименование структурного подразделения _____

Ваша должность _____

Сколько студентов обучалось вас на практике (можно указать фамилии студентов) _____

Мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которой — выяснить Вашу оценку удовлетворенности качеством подготовки студентов нашего колледжа. Эти данные будут полезны для улучшения работы колледжа и организации теоретической подготовки.

Для ответов в данном разделе используйте шкалу оценки от 1 до 10.

В этом разделе оценка 1 означает абсолютную неудовлетворенность, а оценка 10 — абсолютную удовлетворенность.

1. Насколько Вы были удовлетворены уровнем практической и теоретической подготовки студентов в начале практики?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Уровень практических умений и опыта
- Уровень теоретической подготовки

2. Насколько Вы удовлетворены способностями студентов?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Быстротой адаптации.
- Стрессоустойчивостью.
- Умением восстанавливать силы.

3. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами студентов?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Способностью налаживать контакты в коллективе.
- Культурой общения.
- Способностью выстраивать контакты с потребителями услуг учреждения.

4. Насколько Вы удовлетворены дисциплиной и исполнительностью?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Выполнением должностных обязанностей.
- Строгим соблюдением внутренней дисциплины.

5. Насколько Вы удовлетворены способностью студентов?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Стремлением к самообразованию.
- Способностью самостоятельно усваивать новые знания.

6. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической и теоретической подготовки студентов по окончанию практики?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Уровень освоенных практических умений и опыта
- Уровень теоретической подготовки

Анкета «ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ»

Наименование структурного подразделения _____

Ваша должность _____

Сколько студентов обучалось вас на практике (можно указать фамилии студентов)

Мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которой — выяснить Вашу оценку удовлетворенности качеством подготовки студентов нашего колледжа. Эти данные будут полезны для улучшения работы колледжа и организации теоретической подготовки.

Для ответов в данном разделе используйте шкалу оценки от 1 до 10.

В этом разделе оценка 1 означает абсолютную неудовлетворенность, а оценка 10 — абсолютную удовлетворенность.

1. Насколько Вы были удовлетворены уровнем практической и теоретической подготовки студентов в начале практики?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Уровень практических умений и опыта
- Уровень теоретической подготовки

2. Насколько Вы удовлетворены способностями студентов?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Быстротой адаптации.
- Стрессоустойчивостью.
- Умением восстанавливать силы.

3. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами студентов?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Способностью налаживать контакты в коллективе.
- Культурой общения.
- Способностью выстраивать контакты с потребителями услуг учреждения.

4. Насколько Вы удовлетворены дисциплиной и исполнительностью?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Выполнением должностных обязанностей.
- Строгим соблюдением внутренней дисциплины.

5. Насколько Вы удовлетворены способностью студентов?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Стремлением к самообразованию.
- Способностью самостоятельно усваивать новые знания.

6. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической и теоретической подготовки студентов по окончанию практики?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Уровень освоенных практических умений и опыта
- Уровень теоретической подготовки



Федорова Н.Н. и Карташова И.И. в

конце заседания подвели итоги анкетирования и выразили

общее мнение: «Карьера выпускников будет успешной, если эффективна система «колледж – выпускник – работодатель». Активность каждой стороны будет способствовать повышению их конкурентоспособности, и в перспективе при посредничестве колледжа выпускник и работодатель будут сами находить друг друга».

Предложения, высказанные и одобренные в конце заседания:

- Перед началом практики руководителям организовывать знакомство наставников с практикантами - краткая характеристика: успеваемость, личные качества, семейное положение.
- Для овладения всеми видами практического опыта в процессе практики менять места прохождения практики в разных отделениях (ОРТО).
- 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.

Школа наставничества

- Повышение качества подготовки выпускников УХТК
- Совершенствование взаимодействия между предприятием и образовательным учреждением
- Обучение основам андрагогики и психологии, методам обучения на рабочем месте.



Наставничество



Метод особенно важен там, где практический опыт играет важную роль в профессиональном становлении специалиста – на производстве, в здравоохранении.

Положение о наставничестве

Обучение происходит на рабочем месте в рабочее время с постоянной поддержкой обучаемого наставником

Цель метода – минимизация периода адаптации, повышение качества профессиональной подготовки и квалификации практикантов

Задачи:

- Развитие позитивного отношения к работе
- Решение кадровых вопросов
- Сокращение времени на обучение

Задачи, стоящие перед наставником:

- Обучать подопечных основным приемам работы;
- Помогать в освоении производственных процедур;
- Контролировать текущий результат работы;
- Оценивать выполненную подопечным работу;
- Помогать в решении актуальных вопросов

Роль наставника

Наставник – внимательный помощник.

Проявляет внимание, поддерживает, воодушевляет. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой наставник – друг. И пожалеет, если не получится, и обсудит плохое настроение и семейные проблемы.

Наставник – самурай. Суровый наставник.

Информацию излагает четко, требует четкого выполнения. Требует качественного выполнения работы. Такой наставник может первоначально вызвать испуг у «ученика». Но такая позиция наставника дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу.



Наставник для студента – учитель, профессионал своего дела (мастера, дока, специалист), старший товарищ (советник).

Наставник для руководителя практики от ОУ – коллега и помощник.

Предложения:

- Студенты должны знать наставника и поддерживать с ним связь во время практики (обмениваться телефонами) сообщить об отсутствии, предупредить об опоздании и т.д.
- Для взаимодействия руководителя практики и наставников в дневниках добавить графу ФИО руководителя практики от ОУ и телефон.
- Проводить встречи с наставниками перед началом практики с целью
 - Ознакомления с программой практики;
 - Заочного знакомства со студентами-практикантами (характеристика).
- Подводить итоги практики по ее завершению.



ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

«Я расскажу, ты послушай»;
 «Я покажу, ты посмотри»;
 «Сделаем вместе»;
 «Сделай сам, я подскажу»;
 «Сделай сам, расскажи, что сделал»

Основная цель работы наставника - стремление помочь практиканту освоить «секреты» профессии и быстро адаптироваться к профессиональной деятельности. А это означает, что наставнику имеет смысл:

- сообразовываться с исходным образовательным уровнем молодого специалиста;
- учитывать небольшой жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей;
- помнить, что все люди разные, учитывать индивидуальные особенности личности;
- не выполнять за новичка его работу, чаще предоставлять возможность работать под контролем, но самостоятельно.

Алгоритм действий наставника:

- определение начального уровня знаний;
- определение «типажа» обучаемого;
- структурирование обучения;
- личный пример;
- объяснение теоретического материала простым, доступным языком;
- предоставление обучающего материала (для самообразования);
- последовательность изложения материала, обучения тому, как выполнить работу быстрее и качественнее;
- совместная работа;
- обратная связь на промежуточных этапах;
- постоянное внимание и поддержка, доверие и ответственность самостоятельной работы;
- своевременное поощрение обучаемых.

Наставник должен быть доброжелательным, приветливым к обучаемому, заинтересованным в том, что и как он делает, обладать здоровым чувством юмора, соблюдать разумный предел во всем.



ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

«Я расскажу, ты послушай»;
 «Я покажу, ты посмотри»;
 «Сделаем вместе»;
 «Сделай сам, я подскажу»;
 «Сделай сам, расскажи, что сделал»

В силу Вашей высокой квалификации, большого опыта работы, перед Вами стоит интересная и творческая задача – помочь студенту познакомиться с производственным процессом, включиться в рабочий процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

1. Студенты, в качестве молодых работников приходят на предприятие с различным уровнем теоретической подготовки, различными интересами и способностями. В период прохождения студентом периода адаптации необходимо помнить о том, что в этот период происходит формирование характера, взглядов на жизнь, отношение к труду. В связи с этим необходимо разобраться в каждой отдельной ситуации, избегать поспешных выводов и действий.

2. В своей работе наставнику следует учитывать возрастные особенности студентов. У студентов неуверенность в себе, неустойчивость характера, застенчивость часто прикрывается внешней независимостью или грубостью, что является защитной реакцией молодого человека на изменение внешних условий.

3. Положительные качества есть у каждого студента. На них следует опираться. Выявление и понимание целей, которые ставит перед собой студент, и его интересов поможет разобраться во многих спорных вопросах.

4. В основе воспитания лежит искусство убеждения. Ничто так не убеждает, как пример коллектива, руководителя, наставника. Если в коллективе, в который пришел студент на практику, царит дисциплина, инициатива, творческий подход к делу, взаимоуважение и понимание, вопросы воспитания и адаптации молодого работника будут решаться быстро и легко.

5. При общении с наставляемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики студента прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у студента позитивное отношение к работе и коллективу, поддержите энтузиазм студента и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.

6. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от партнера по беседе. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».

Алгоритм обучения основным приемам работы



Пять стадий обучения в процессе наставничества





**Оценка работы наставника
обучающимся-практикантом
(результаты опроса)**

- Всегда ли наставник может дать ответы на Ваши вопросы?
- Оценивает ли наставник Вашу работу? Говорил ли о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
- Наставник всегда доброжелателен и терпелив по отношению к Вам?
- Остались ли вопросы, по решению которых Вы не знаете к кому обратиться?

90% студентов ответили «да»

- Знаете ли Вы точно, что от Вас требуется на рабочем месте?
«скорее да, чем нет» - 3 студента
«50/50» - 2 студента
- Ясны ли Вам должностные обязанности?
«скорее да, чем нет» - 1 студент
«50/50» - 1 студент
- Как строилось Ваше общение с наставником (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он)?
60/40% – 7 человек
20/80% - 2 человека
30/70% - 1 человек

IV. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

4.1. Область профессиональной деятельности выпускников: организация и проведение работ по монтажу, испытанию, эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту промышленно оборудования; организация работы структурного подразделения.

4.2. Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: промышленное оборудование; материалы, инструменты, технологическая оснастка; технологические процессы ремонта, изготовления, восстановления и сборки узловых механизмов; конструкторская и технологическая документация; первичные трудовые коллективы.

4.3. Техник-механик готовится к следующим видам деятельности:

4.3.1. Организация и проведение монтажа и ремонта промышленного оборудования.

4.3.2. Организация выполнение работ по эксплуатации промышленного оборудования.

4.3.3. Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

4.3.4. Выполнение работ по одной или несколькими профессиям рабочих, должностям служащих (в соответствии с ФГОС СПО).

Компетенция

Совокупность профессиональных и личностных качеств специалиста, необходимых ему для осуществления эффективной трудовой деятельности.

Компетенция – характеристика специалиста. Для компетенции характерно наличие знаний, умений, опыта, ответственности и т.д.

Чем же отличаются компетенция и компетентность?

Для **компетенции** характерно наличие знаний и умений

Компетенция – знаю как надо делать.

Для **компетентности** характера возможность (способность, готовность) применять знания и умения.

Компетентность – знаю, что надо делать.

Компетентность – результат применения компетенций в профессиональной деятельности.

Другими словами *компетенция – характеристика специалиста.*

Компетентность – характеристика деятельности специалиста.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»

21. В период прохождения практики обучающимся ведется дневник практики. По результатам практики обучающимся составляется отчет, который утверждается организацией.

В качестве приложения к дневнику практики обучающийся оформляет графические, аудио-, фото-, видео-, материалы, наглядные образцы изделий, подтверждающие практический опыт, полученный на практике.

22. Аттестация по итогам производственной практики проводится с учетом (или на основании) результатов ее прохождения, подтверждаемых документами соответствующих организаций.

23. Практика является завершающим этапом освоения профессионального модуля по виду профессиональной деятельности.

Практика завершается дифференцированным зачетом (зачетом) при условии положительного аттестационного листа по практике

руководителей практики от организации и образовательной организации об уровне освоения профессиональных компетенций; наличия положительной характеристики организации на обучающегося по освоению общих компетенций в период прохождения практики; полноты и своевременности представления дневника практики и отчета о практике в соответствии с заданием на практику.

24. Результаты прохождения практик представляются обучающимся в образовательную организацию и учитываются при прохождении государственной итоговой аттестации.

Обучающийся, не прошедшие практику или получившие отрицательную оценку, не допускаются к прохождению государственной итоговой аттестации.

ХАРАКТЕРИСТИКА

Обучающегося (Ф.И.О.) _____ Группа МЭО-03

Специальность 151031Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)

Место прохождения практики _____

Период прохождения практики «_» _____ 201 г по «_» _____ 201 г

За время работы проявил себя как _____

(например, ответственный/безответственный, исполнительный/неисполнительный, коммуникабельный/некоммуникабельный и т. п.) работник.

К работе относился _____ (дать характеристику).
Цели и задачи практики (достигнуты, не достигнуты).
Отчёт по практике выполнен на (высоком, среднем, достаточном, другом варианте) _____
уровне и может быть рекомендован к защите

Руководитель практики от предприятия _____

(подпись) (МП) (расшифровка)

Руководитель практики от колледжа _____

(подпись) (расшифровка)

Объем информации (ОИ)	Показатели уровня результатов	Уровень освоения ПК
ОИ 1. Получать, обрабатывать и передавать информацию в виде цифровой информации, применять в ней цифровой контент	- применение методов и процедур обработки информации; - применение информационных технологий в профессиональной деятельности	
ОИ 2. Структурировать, анализировать, систематизировать, выбирать, создавать контент и передавать информацию профессиональным, научным, образовательным, эффективным и иным способом	- выбор и применение эффективных методов организации работы команды и решение профессиональных задач в области информационных технологий и систем; применение методов работы в команде профессионалов в сервисной деятельности	
ОИ 3. Структурировать, анализировать, систематизировать, выбирать, создавать контент для эффективной профессиональной деятельности и передавать информацию	- эффективный поиск необходимой информации; - систематизация результатов исследований, данных из различных источников работы в профессиональной и образовательной деятельности; - систематизация профессиональной литературы	
ОИ 4. Анализировать, систематизировать, структурировать, передавать профессиональную информацию в профессиональной деятельности	- применение информационных ресурсов, программных продуктов, БДП, методов профессиональной деятельности на практике	
ОИ 5. Работать, взаимодействовать и вести диалог, эффективно общаться и работать в команде, руководить, сотрудничать	- умение работать в профессиональной деятельности; - эффективные взаимодействия в команде и навыки работы в команде, руководить командой	

АТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ

результатов прохождения производственной практики

по ПМ 01 Организация и проведение монтажа и ремонта промышленного оборудования

Специальность 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по

отраслям) Группа МЭО-03

Обучающийся (Ф.И.О.) _____

Профессиональные компетенции (ПК) Практический опыт (ПО) Умения (У)	Виды работ практики	Уровень освоения ПК
ПК 1.2. Руководить работами, связанными с применением грузоподъемных механизмов, при монтаже и ремонте промышленного оборудования ПО, - руководства работами, связанными с применением грузоподъемных механизмов, при монтаже и ремонте промышленного оборудования У, - пользоваться грузоподъемными механизмами; У, - пользоваться условной сигнализацией при выполнении грузоподъемных работ	Планирование работ по монтажу и ремонту, связанным с применением грузоподъемных механизмов. Участие в работах с использованием грузоподъемных механизмов. Определение необходимого количества машин наземного транспорта. Составление схем монтажных и ремонтных работ с обоснованием выбора технологического оборудования. Использование условной сигнализации при выполнении грузоподъемных работ. Определение способов организации монтажа и ремонта промышленного оборудования Соблюдение правил техники безопасности при работе с ГПМ, выполнении монтажа и ремонта промышленного оборудования.	
	Уровни освоения: 0 уровень – неудовлетворительно (оценка «D») 1 уровень - удовлетворительно (оценка «C») 2 уровень – хорошо (оценка «B») 3 уровень – отлично (оценка «A»)	