

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

**РАЗРАБОТКА**  
**ЗАСЕДАНИЯ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ**  
**СТУДЕНТОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (ПАО**  
**«МЕТАФРАКС», ЦОРАСУ)**

Губаха, 2016

**Место проведения:** ПАО «Метафракс», ПОРОТЦ

Всего присутствовало: 20 человек.

**Дата проведения:** 16 февраля 2017г.

**Участники:** начальник ЦОРАСУ Торсунов А.И., заместитель начальника цеха Бердников Д.В., начальник участка Смирнова Н.Н., специалист отдела управления персоналом Федорова Н.Н., старший мастер цеха Красовский Б.Г., заместитель директора по УПР (УХТК) Федосеев Ю.С., инженеры Турова С.А., Дресвянникова Ю.М., Борисенко А.М., руководитель практики (УХТК) Черемных Т.И., педагог-психолог О.Г. Беляева (УХТК), приглашенные наставники ЦОРАСУ.

**Задача:**

- Обеспечение высокого качества подготовки квалифицированных рабочих и реализация федерального государственного образовательного стандарта и основной профессиональной образовательной программы по специальности 15.02.07 «Автоматизация технологических процессов и производств» (по отраслям)

**Цели:**

- Формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника;
- Повышение авторитета наставника среди коллег;
- Знакомство с современными формами и методами обучения на рабочем месте;
- Рассмотрение возможности организации проверки знаний и умений студентов третьего и четвертого курсов УХТК для подтверждения квалификации со стороны предприятия.

**Этапы проведения заседания:**

1. Представление участников.
2. Ознакомление с целью и задачами заседания Школы наставничества.
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 представила участников заседания и 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.



**Ю.С.Федосеев, зам.директора по УПР (УХТК)** назвал 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.

По третьему вопросу выступила **Т.И.Черемных, руководитель практики** студентов специальности « Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)». Она познакомила собравшихся с задачами, стоящими перед наставниками, назвала особенности новых федеральных образовательных стандартов и выделила понятие «профессиональных компетенций». Татьяна Ивановна назвала 5 основных стадий обучения на практике:

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

Для установления взаимопонимания и доверительных отношений с практикантом наставнику следует:

- определить дистанцию в общении;
- уделять внимание проблемам студента,
- определить возможный «аванс» доверия,
- проводить разъяснительную работу,
- уметь развеять сомнения обучаемого.



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:



**Заместитель начальника цеха Бердников Д.В.:**

- На ПАО«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.

**Черемных Т.И., руководитель практики, УХТК:**

- Традиционные методы обучения: лекции, семинары и самостоятельное обучение через просмотр видеофильмов. Эти методы являются преобладающими при передаче и закреплении знаний. Несмотря на то, что традиционные методы преобладают и сегодня, они имеют ряд недостатков: не позволяют учитывать разный уровень знаний, не предполагают обратной связи, демонстрирующей степень усвоения материала. На практике надо шире применять деловые игры, которые позволяют обучить студентов



моделировать реальные ситуации, научить действовать, как в жизни, чтобы в реальной ситуации не растеряться, не наделать ошибок, действовать эффективно.

Наставникам важно знать особенности отбора содержания образовательных программ профессионального образования (в т.ч. знакомство со структурой и содержанием ФГОС СПО и профессиональными стандартами).



**Начальник участка Смирнова Н.Н.** - В ходе практики руководители 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.

**Борисенко А.М., инженер**

После окончания практики очно заслушиваем отчеты о прохождении практики обучающимися, анализируем полученные со стороны руководителей практики заключения (аттестационный лист, характеристика, дневник практики и т.п.), рассматриваем возникшие в ходе проведения практики затруднения у практикантов, ошибки, допущенные обучающимися, результаты по итогам практики.



## Красовский Б.Г., старший мастер

Важно установить обратную связь с практикантом:

Какой была цель рабочего дня? Достигнута или нет? Если «Да», то, что помогло в достижении цели? Если «Нет», то, что помешало?

После обсуждения спорных рабочих моментов всем производственникам было предложено заполнить анкету (Приложение 1).

В конце заседания подвели итоги анкетирования и выразили общее мнение: Активность системы «колледж – выпускник - работодатель» будет способствовать повышению конкурентоспособности выпускников.

Таким образом, можно говорить о том, что на текущий момент основным направлением развития технологий реализации ОПОП является концентрация усилий УХТК на развитие практико-ориентированного (дуального) обучения, а также максимальном вовлечении работодателя в образовательную деятельность на всех этапах реализации ОПОП, что, в конечном итоге, обеспечит сочетание академической подготовки выпускников с получением последними практического опыта и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, а также сократит время адаптации выпускников на предприятиях.



### **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 используются для внесения изменений в учебный план, рабочие программы дисциплин/ модулей и иные составляющие ОПОП.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Уральский химико-технологический колледж»

**Анкета оценки удовлетворенности качеством подготовки выпускников**

Уважаемый работодатель!

Наш колледж проводит опрос работодателей с целью оценки качества профессиональной подготовки выпускников колледжа. Эти данные будут полезны для совершенствования работы колледжа в организации подготовки специалистов.

Спасибо за сотрудничество!

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Наименование организации \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Как Вы можете оценить уровень профессиональной подготовки молодого специалиста?  
(отметьте, пожалуйста, свой балл в каждой строке: 5 - наивысшая оценка, 1 - самая низкая оценка).

Слагаемые подготовки	Оценка в баллах				
1. Общая информированность о специальности (профессии).	5	4	3	2	1
2. Уровень теоретических знаний по специальности (профессии).	5	4	3	2	1
3. Наличие практических умений и навыков по специальности (профессии).	5	4	3	2	1
4. Знание новых направлений в своей профессиональной области (новые технологии, материалы, оборудование).	5	4	3	2	1

Как Вы можете оценить деловые качества молодого специалиста? (отметьте, пожалуйста, свой балл в каждой строке) 5 - наивысшая оценка, 1 - самая низкая оценка.

Деловые качества	Оценка в баллах				
1. Ответственность за результаты своей работы.	5	4	3	2	1
2. Организовывать собственную деятельность.	5	4	3	2	1
3. Дисциплинированность.	5	4	3	2	1
4. Соблюдение правовых норм.	5	4	3	2	1
5. Способность планировать свою работу.	5	4	3	2	1
6. Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.	5	4	3	2	1
7. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством и коллегами.	5	4	3	2	1

Другое

Ваши предложения по совершенствованию образовательного процесса

Спасибо за участие в анкетировании!  
С уважением, администрация ГБПОУ «УХТК».