



Система организации наставничества на судостроительных предприятиях города

**Морозова М.А., зам директора по УМР
СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий»**

Инновационная образовательная программа, реализуемая колледжем, «Разработка организационно-методической модели внедрения наставничества в колледже и на предприятии в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования».

Для системы среднего профессионального образования наибольший интерес представляют следующие формы наставничества:

- обучающийся – работодатель;
- преподаватель – преподаватель;
- обучающийся – обучающийся.



«Какие условия, на Ваш взгляд, могли бы способствовать развитию и укреплению партнерства между работодателями и колледжами»

Образовательные организации:

- упрощение требований к лицензированию образовательной деятельности для предприятий – 28%;
- применение независимой оценки квалификации при проведении промежуточной аттестации и ГИА – 38%;
- налоговые стимулы для работодателей, сотрудничающих с образовательными организациями – 58%;
- **развитие системы наставничества на производстве – 76%.**

Работодатели:

- **развитие системы наставничества на производстве – 48%;**
- повышение качества подготовки обучающихся для их допуска к современному оборудованию – 42%;
- возмещение финансовых затрат предприятия – 34%;
- наличие платформы навигатора, обеспечивающей поиск профильной образовательной организации – 19%;
- упрощение требований к лицензированию (охране труда) – 10%.

Результаты опроса АНО НАРК, 7105 организаций





ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА и ОУ:

- ✓ Создание условий для улучшения качества подготовки выпускников колледжа в соответствии со стандартами и нормами предприятия.
- ✓ Обеспечение быстрого освоения выпускниками колледжа корпоративной культуры, формирование позитивного отношения.
- ✓ Способствование внедрению корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности.
- ✓ Создание условий наставникам для их карьерного роста.
- ✓ Снижение текучести персонала и связанных с этим процессом финансовых проблем.
- ✓ Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс практикантов опытных сотрудников компании

Основные этапы процесса наставничества :

Адаптация - процесс включения студентов - практикантов во внутренние процессы предприятия, знакомство нормативными документами и т.п.

Обучение - процесс получения и освоения знаний, навыков, умений и практического опыта обучаемыми, необходимых им для выполнения работы в соответствии с квалификацией, которая будет им присвоена после обучения.

Сопровождение - процесс совершенствования обучаемым приобретенных знаний и умений в нетипичных ситуациях или при форс-мажорных ситуациях. Консультирование наставником и контроль.

Модели организации наставничества:

- **демонстрация** (наставник подробно объясняет, что нужно делать, и наглядно показывает, как это нужно делать);
- **инструктирование** (наставник подробно инструктирует стажера о задачах предстоящего трудового процесса, условиях, способах и особенностях его осуществления для получения требуемых результатов);
- **поведенческое моделирование** (проигрывание ролей и последующее обсуждение результатов этого).





Сильные стороны реализации практики наставничества на предприятиях для судостроительной отрасли

- возможность подготовки рабочих с востребованным набором компетенций для конкретных целей производства;
- профессиональный рост педагогов и совершенствование методик обучения на основе современных производственных технологий;
- повышение квалификации выпускников за счет формирования профессиональных компетенций, необходимых предприятию.

Риски, которые возникают при реализации практики наставничества при подготовке рабочих кадров на предприятиях:

- использование наставничества влияет на производительность труда за счет отвлечения наставников на обучение практикантов – минимизируется за счет дополнительной оплаты работы наставников;
- недостаточный уровень образования наставников, не позволяющий сформировать необходимый уровень квалификации у практиканта, проходящего производственное обучение – минимизируется за счет реализации программ обучения наставников и методического сопровождения деятельности наставника;
- дополнительные расходы предприятия на обучение наставников – минимизируется за счет того, что выпускник сразу может приступить к самостоятельной профессиональной деятельности без дополнительного «доучивания».



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!