

Создание системы наставничества в образовательном учреждении

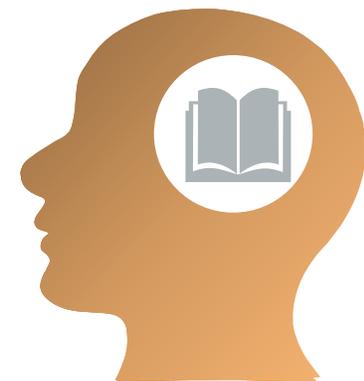


Петухова Ирина Сергеевна

Заведующая Ресурсным центром

Ходан Екатерина Сергеевна

Заведующая практикой



СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий»

Задачи наставничества



01

Разработка методических рекомендаций по формированию организационной модели внедрения наставничества в ОУ



02

Создание организационно-педагогических условий внедрения и развития системы наставничества в ОУ и на производстве



03

Разработка организационно-методической модели взаимодействия ОУ и работодателей при внедрении наставничества в практику подготовки кадров



04

Повышение квалификации производственного и педагогического персонала с целью обеспечения качества подготовки молодых специалистов



05

Формирование аппарата критериев и оценки для определения эффективности системы наставничества



ЭТАПЫ

Подготовительный

знакомство,
установление
контакта

заключение
формального и
психологического
соглашения

Основной

диагностика
текущего
состояния

мотивация и
целеполагание

проектирование
и планирование

реализация
планов и
проектов

Заключительный

контроль

коррекция

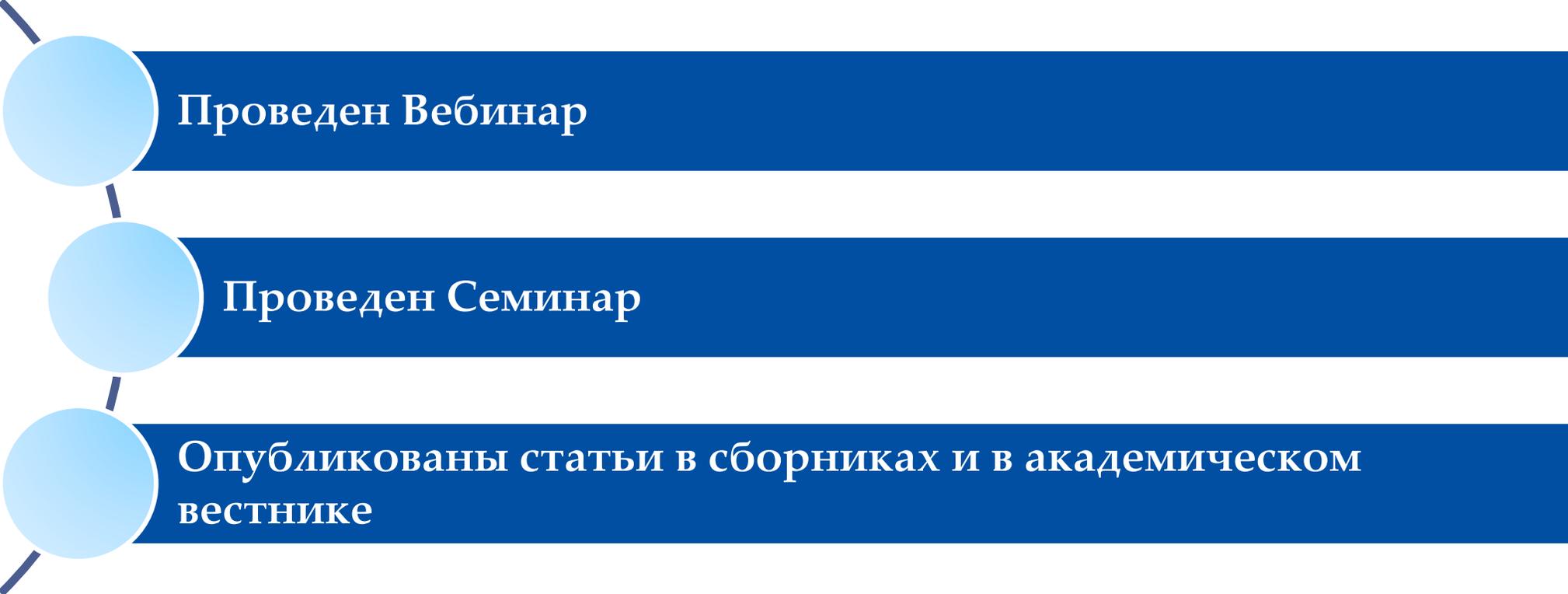
определение
перспектив

**Подведение итогов
Поощрение наставников**

Существующая система наставничества

1. Методические рекомендации по формированию организационной модели внедрения наставничества в ОУ
2. Комплект нормативно-правового обеспечения для внедрения наставничества в ОУ
3. Модель внедрения наставничества
4. УМК для проведения практического обучения в условиях применения наставничества, фонды оценочных средств
5. Заключены договора с предприятиями-партнерами
6. Диссеминация опыта

Диссеминация опыта по внедрению наставничества



Проведен Вебинар

Проведен Семинар

Опубликованы статьи в сборниках и в академическом вестнике

Модели реализации формы наставничества



Преподаватель – Преподаватель
Обучающийся – Обучающийся
Работодатель – Обучающийся

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 производства.

Основные этапы процесса наставничества

Адаптация

Обучение

Сопровождение

Сильные стороны реализации модели работодатель - обучающийся

возможность
подготовки рабочих с
востребованным
набором компетенций
для конкретных целей
производства;



повышение
квалификации
выпускников за счет
формирования
профессиональных
компетенций,
необходимых
предприятию.



профессиональный
рост педагогов и
совершенствование
методик обучения на
основе современных
производственных
технологий;

Риски, которые возникают при реализации модели работодатель - обучающийся

использование
наставничества влияет
на производительность
труда



дополнительные
расходы предприятия на
обучение наставников



недостаточный уровень
образования
наставников, не
позволяющий
сформировать
необходимый уровень
квалификации у
практиканта,
проходящего
производственную
практику

Спасибо за внимание!

