

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕХИМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

**«ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ СО
«НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕХИМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ»**

Разработчик:

преподаватель ГАПОУ СО «ННХТ»

Почашева Е.И.

Новокуйбышевск, 2023

Оглавление

Введение.....	4
1. Теоретико-методологические аспекты развития системы наставничества в образовательной организации среднего профессионального образования.....	10
1.1. Изучение основ организации системы наставничества в образовательной организации.....	10
1.2. Нормативно-правовые документы, регламентирующие организацию системы наставничества в образовательной организации.....	17
1.3. Современные подходы повышения конкурентоспособности студентов среднего профессионального образования посредством оптимизации системы наставничества.....	22
2. Практические подходы оптимизации системы наставничества как средства повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».....	30
2.1. Описание специфики деятельности и особенностей работы ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» в ракурсе развития системы наставничества и повышения конкурентоспособности выпускников.....	30
2.2. Исследование применения новых практик в системе наставничества ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».....	33
2.3. Разработка программы наставничества для целей повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».....	44
Заключение.....	50
Список использованных источников.....	53
Приложения.....	56
Приложение 1. Проект приказа	
Приложение 2. Индивидуальный план обучения для наставляемого	

Приложение 3. Памятка наставляемому

Приложение 4. Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана обучения

Приложение 5. Проект по наставничеству

Приложение 6. Анкета для студентов

Приложение 7. Анкета для наставников

Приложение 8. Гайд для экспертов

Введение

Прогрессивное развитие России требует подготовки качественного кадрового потенциала. Постоянное совершенствование своих знаний, умений и навыков, а также непрерывность образовательного процесса. Это и обусловило возрождение системы наставничества с современной России.

Главное место в системе наставничества занимает воспитатель, учитель, преподаватель. Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием молодого специалиста понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной

обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Итак, наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Проблема: отсутствие системы наставничества между ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» и профильными предприятиями.

Цель: разработка системы наставничества для целей повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

Объект квалификационной работы: студенческий состав ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

Предмет: система наставничества как механизм повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

С учётом цели, объекта, предмета определены следующие задачи исследования:

1. Показать генезис развития, сущность, содержание и структуру организации института наставничества.
2. Произвести анализ подходов к системе наставничества.
3. Проанализировать нормативно-правовые основы наставничества.
4. Описать специфику деятельности и особенности работы ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».
5. Провести анализ применения новых практик в системе наставничества для повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».
6. Разработать нормативные документы для реализации системы наставничества в образовательном учреждении.

Гипотеза исследования: выстроенная система наставничества в ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» будет способствовать профессиональному становлению молодого профессионала, если:

- осуществляется целенаправленная подготовка работников для наставнической деятельности;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого специалиста в сфере самообразования;
- при реализации наставнической деятельности создается Центр наставничества; обеспечивается свободный выбор и наставника, и обучаемого; формируется устойчивый интерес к институту наставничества; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста;
- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого специалиста;
- критериями профессионального становления молодого специалиста выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к

вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления;

- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности.

Методологическую основу исследования составили: системно-целостный, культурологический, аксиологический, акмеологический, личностно-деятельностный, личностно-ориентированный подходы, раскрывающие многоаспектную сущность развития института наставничества.

В соответствии с логикой исследования для решения поставленных задач и проверки гипотезы использованы следующие методы: теоретический анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы; анализ практики наставничества; анкетный опрос респондентов и экспертов; пилотажное исследование по выявлению трудностей, испытываемых молодыми специалистами в период профессионального становления; беседы с наставниками и молодыми специалистами; статистическая обработка результатов исследования; анализ опыта внедрения результатов исследования в практику.

Опытно-экспериментальной базой исследования явилось Государственное автономное профессиональное общеобразовательное учреждение Самарской области «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

Практическая значимость исследования заключается в том, что на основе материалов исследования, была разработана программа наставничества с необходимыми положением и документами, которая будет способствовать улучшению конкурентоспособности выпускников.

1. Теоретико-методологические аспекты развития системы наставничества в образовательной организации среднего профессионального образования

1.1. Изучение основ организации системы наставничества в образовательной организации среднего профессионального образования

В настоящее время остра одна из самых насущных проблем в среднем профессиональном образовании - разрушение традиций наставничества. Ведь наставником является не мастер производственного обучения в процессе учебы, а именно наставник на самом производстве, с которым студент регулярно решает все возникающие вопросы. Наставничество, по сути, является одной из форм адаптации, практического обучения и воспитания молодых работников в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, приобщения к корпоративной культуре, формирования высоких нравственных идеалов, ответственности, позитивного отношения к труду и гордости за выбранную профессию.

За последние года в России только 20% занятого населения работает по полученной в образовательном учреждении базовой специальности, а 42% молодежи в первые же два года по окончании профессиональных учебных заведений меняют свои профессии. Сложившаяся тенденция нарастает в связи с высокой технологичностью процессов в промышленной сфере, без работы в первую очередь оказываются лица с низкой квалификацией, узкой специализацией и низким общеобразовательным уровнем.

История наставничества идет из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение - диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как 12 методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение.

Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд

процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. В течение многих сотен лет наставничество применялось главным образом по отношению к подрастающему поколению.

Тьютор (от англ. tutor) означает «домашний учитель, репетитор, наставник, опекун». Тьюторство как одна из форм наставничества возникло в первых британских университетах – Оксфорде (XII в.) и Кембридже (XIII в.), главной задачей которых была подготовка духовенства, являвшегося в Европе в то время практически единственным грамотным сословием, имевшим отношение к процессу формирования общественной культуры.

По традиции эти университеты давали преимущественно гуманитарное образование. Параллельно с этим наставничество начало применяться при организации труда: возник институт подмастерий, получило развитие ученичество. С этого времени и по сей день наставничество активно и с успехом используется на всех производствах.

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-

экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

1. Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.

2. Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

3. Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

4. Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

5. Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

6. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.

7. Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

8. Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества

таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка.

9. Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

10. Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

11. Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

12. Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Выделяют пять основных типов наставничества:

1. Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на

какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

2. Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

3. Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (в соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем).

4. Наставничество ровесниками. Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, ученик средней школы может быть наставником для ученика начальной школы в изучении школьных предметов или в организации досуговой деятельности. Такие молодые наставники служат образцом для подражания. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения. Как правило, в рамках наставнических отношений сверстников наставник и наставляемый часто встречаются в течение семестра или всего учебного года.

5. Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе

наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией. Наставнические взаимоотношения могут эффективно адаптировать обучающихся при переходе из одной ступени обучения на другую (из начальной школы в среднюю, из средней в старшую, из школы в вуз и т.д.). Наставническая программа также может быть эффективна в вопросах профориентации старшеклассников.

В настоящее время вновь начали применяться на практике организация наставничества на производстве и в образовании. В настоящее время система наставничества является перспективным направлением организации работы с кадровым составом. Наставничество позволяет решать многие проблемы с кадровым потенциалом ещё на стадии обучения будущего выпускника среднего профессионального образования. Основными задачами наставничества являются сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждает факт повышения уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Таким образом, система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

С другой стороны, опыт работы в качестве наставника, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Наставничество применяется для предания молодому специалисту профессиональных и личных качеств, способствующих повысить работоспособность сотрудника. Наставник выбирается из числа сотрудников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, хорошими коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Так же наставник должен иметь стабильные и высокие показатели в своей работе. Стаж работы должен составлять не менее 5 лет.

Результаты функционирования системы наставничества свидетельствуют о ее успешности и эффективности. Ключевыми факторами успеха являются заинтересованность наставников в воспитании молодых кадров; желание молодых специалистов закрепиться в профессии и добиться успеха; заинтересованность администрации в сохранении и преемственности поколений, аккумуляции и трансляции опыта в профессиональном сообществе на уровне организации.

1.2. Нормативно-правовые документы, регламентирующие организацию системы наставничества в образовательной организации

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения. В этом разделе описываются нормативно-правовые и концептуальные основы программы наставничества, раскрываются методологические основания ее содержания на основе истории и продуктивного опыта наставничества, обосновываются пути реализации программы в образовательных организациях Российской Федерации.

Как было отмечено ранее, наставничество - это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это не связанный с прямым

руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи.

Формированию подрастающего поколения в России придается важное значение на государственном уровне. В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года стратегия развития системы образования ориентирована на решение задач обучения и воспитания, воплощение в жизнь практики воспитания и дополнительного образования с целью становления мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту, защите отечества, предотвращения отклонений в поведении. Внедрение в педагогическую практику «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» актуализирует задачу объединения усилий по взаимодействию в реализации единой государственной политики в области воспитания, определению сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмену инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки детей в трудной жизненной ситуации, в том числе посредством привлечения наставников.

Анализ нормативно – правовых документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей выпускника в специальной охране и заботе, в том числе в правовой защите. Это предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Анализ международного и российского законодательства направлен на оформление и развитие нормативно-правовой базы наставничества, закрепление механизма его осуществления с целью повышения эффективности и базируется на исторических аспектах становления движения.

Наставничество появилось для того, чтобы помогать молодому специалисту закрепиться в выбранной профессии, закрепиться и повышать свою компетентность, а также проявлять инициативу и приносить пользу в организации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям организаций, наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставничество как процесс и метод обучения персонала состоит из 5 шагов. Этапы осуществления, следующие:

1. Расскажи: объяснение основных моментов, особенностей и как это знание пригодится.
2. Покажи: наглядная демонстрация полного процесса от начала до конца.
3. Сделаем вместе: совместная работа с подробным пояснением алгоритма.
4. Сделай сам: самостоятельное выполнение задания обучаемым под контролем наставника.
5. Расскажи, что сделал: стажер сам учит наставника, что помогает обрести уверенность, закрепить навык.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и

повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми специалистами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению новых кадров.

Задача наставника – помочь молодому сотруднику реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Когда молодой сотрудник приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке.

Для системы наставничества в профессиональном образовании есть несколько видов нормативно – правовых документов:

1. Федеральный закон Российской Федерации №273 «Об образовании», ст.28,47,48.

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

3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Локальные акты:

1. Приказ по учреждению о наставничестве;
2. Положение о наставничестве.

Информационно-методическое сопровождение работы наставника:

1. Диагностический инструментарий (анкеты);
2. Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом;
3. Заключение по итогам адаптации к профессиональной деятельности молодого специалиста.

Информационно-методическое сопровождение работы молодого специалиста:

1. Индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого специалиста.

Информационно-методическое сопровождение наставничества в ОО заместителя директором по УР:

1. Информационно-аналитическая справка о работе наставничества.

Таким образом, выстроенная система наставничества повышает стабильность кадрового состава, что в свою очередь плодотворно сказывается на работе всего образовательного учреждения, а также дает мощную

поддержку молодым специалистам для дальнейшей перспективы развития своего творческого и профессионального потенциала.

1.3. Современные подходы повышения конкурентоспособности студентов среднего профессионального образования посредством оптимизации системы наставничества

Проблема процессов модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

Важным аспектом инновационного развития среднего профессионального образования, выступающего как практико-ориентированное обучение, является его интеграция с производственной сферой. Это является фактором адекватности результатов системы среднего профессионального образования нуждам производства, сближения процесса подготовки кадров запросам различных отраслей экономики и конкретных работодателей, обеспечения связи обучения студентов с будущей работой на предприятиях.

Постоянно изменяющиеся требования работодателей, вызванные появлением новых производственных технологий, требуют изменения содержания обучения в средних профессиональных заведениях. В этой связи образовательными учреждениями совместно с работодателями разрабатываются и корректируются набор требуемых профессиональных компетенций по подготовке будущих специалистов, вводятся новые дисциплины и программы подготовки студентов. Все это оказывает влияние на систему практической подготовки студентов, а внедрение современных

образовательных и информационных технологий позволяет готовить конкурентоспособных и востребованных специалистов на рынке труда.

Одним из ключевых условий развития реальной экономики является подготовка высококвалифицированных рабочих кадров. Сегодня профессиональные образовательные организации не справляются с лавинообразным приростом новых знаний в производственной сфере, так как они не в состоянии учесть все происходящие в ней тенденции к постоянному обновлению технической и технологической составляющей современного инновационного производства.

Системой, позволяющей непосредственно на рабочем месте не только аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам, но и повышать уровень профессионального мастерства работников предприятий и учреждений, является система наставничества.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

Современный рынок труда требует создания таких технологий профессионального развития, которые позволят выпускникам средних профессиональных учебных заведений, входящим в мир производственной и управленческой деятельности, достичь высокого уровня конкурентоспособности. Конкурентоспособная личность должна обладать не только специальными знаниями и умениями в сфере профессиональной деятельности, а прежде всего развитыми личностными качествами, позволяющими эффективно осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты. Личностно-профессиональные качества имеют первостепенное значение в обеспечении конкурентоспособности работников.

Рынок труда ставит жесткие требования перед молодыми специалистами СПО. Сегодня наличие документа о среднем профессиональном образовании не гарантирует получение престижного рабочего места по специальности. Анализ современного рынка труда показал, что специалисты в возрасте до 22 лет испытывают трудности в трудоустройстве и обладают низким уровнем конкурентоспособности личности в сравнении с другими возрастными группами. В настоящее время потребность в разработке и обосновании программы формирования конкурентоспособности личности студента в образовательном процессе многократно возрастает.

Конкурентоспособность рассматривается как достижение и успех молодого специалиста. Конкурентоспособные личности значительно легче адаптируются к требованиям социальной среды, достигая более высокого уровня профессионального и личностного развития. При развитии конкурентоспособности у студентов повышается мотивация к процессу обучения, возрастают требования к качеству получаемого образования и совершенствуются личностно-профессиональные качества.

Личностно-значимые и профессионально-значимые качества студента неправомерно рассматривать в отрыве друг от друга, так как личность является субъектом профессиональной деятельности. Профессиональное и личностное развитие – это два взаимосвязанных, взаимодополняющих друг друга процесс. В развитии конкурентоспособности существенную роль играет то, каким образом осуществляется профессиональное образование.

Особенности развития среднего профессионального образования на различных ступенях многоуровневой подготовки рассматривается у С.Я. Батышева и других авторов. Результаты поиска эффективных систем профессионального образования были использованы рядом исследователей в построении элементов концепции профессионального образования. При модернизации отечественного среднего профессионального образования

основополагающим подходом становится личностно-ориентированный подход.

В процессе профессионального обучения, освоение профессии и выполнения профессиональной деятельности основным фактором выступает развитие личности. Следует отметить, что понятия профессионализм и конкурентоспособность различны. Последнее включает в себя ряд надпрофессиональных характеристик личности.

Конкурентоспособность – социально ориентированная система способностей, свойств и качеств личности, характеризующая ее потенциальные возможности в достижении успеха (в учебе, профессиональной и внепрофессиональной жизнедеятельности), определяющая адекватное индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях, обеспечивающая внутреннюю уверенность в себе, гармонию с собой и окружающим миром.

Среди проблем, которые решает отечественное СПО образование в процессе реформирования, проблема подготовки конкурентоспособных выпускников является одной из приоритетных. Однако подходы и средства организации учебно-воспитательного процесса, способствующие формированию конкурентоспособности студентов, недостаточно разработаны. Многие ученые уделяли внимание проблеме развития личности в процессе профессиональной подготовки. Однако основными направлениями исследований являются изучение психолого-педагогических основ именно профессионального самоопределения и профессиональной деятельности, т.е. развитие профессионализма, а не надпрофессиональных качеств личности специалиста. Далеко не все существующие модели соответствуют целям формирования именно конкурентоспособности, многие из них включают компоненты развития профессионализма. Нет комплексной эффективной модели развития конкурентоспособности личности студента в образовательном процессе, т.к. известные модели развития конкурентоспособности применяются в основном для развития личности,

конкретизируют свое содержание относительно определенной специальности или профиля. Наличие статистически значимой связи между конкурентоспособностью личности студента и получаемой им специальностью не отмечается.

Конкурентоспособность личности предполагает не столько высокое качество результатов деятельности, сколько способность выстоять и победить в конкурентной борьбе. Развитие конкуренции происходит за счет создания обществом соответствующих условий. Образовательные учреждения должны развивать конкурентоспособность студентов, предоставляя им знания о правилах и алгоритме ведения конкурентной борьбы, о способах ее осуществления. В связи с этим актуализируется необходимость разработки специальных программ, целью которых является формирование у студентов соответствующих навыков и конкурентных преимуществ их личности.

При разработке средств, методов и форм решения проблемы формирования конкурентоспособности личности необходимо придерживаться следующей позиции: воспитывать конкурентоспособную личность, которая применяет цивилизованные методы и средства достижения целей. А это возможно только при условии воспитания у студентов высокого уровня нравственной культуры, самосознания, принятия ими цивилизованных норм и правил ведения конкурентной борьбы. В настоящее время возрастает актуальность проблемы формирования у студентов устойчивой ориентации на исключительную значимость духовно-нравственной культуры.

Рынок труда ставит жесткие требования перед молодыми специалистами СПО. Сегодня наличие документа о среднем профессиональном образовании не гарантирует получение престижного рабочего места по специальности. В настоящее время потребность в разработке и обосновании программы формирования конкурентоспособной личности студента в образовательном процессе многократно возрастает. Конкурентоспособность рассматривается как достижение и успех молодого

специалиста. Конкурентоспособные личности значительно легче адаптируются к требованиям социальной среды, достигая более высокого уровня профессионального и личностного развития. При развитии конкурентоспособности у студентов повышается мотивация к процессу обучения, возрастают требования к качеству получаемого образования и совершенствуются личностно-профессиональные качества.

Конкурентоспособная личность должна обладать не только специальными знаниями и умениями в сфере профессиональной деятельности, а прежде всего развитыми личностными качествами, позволяющими эффективно осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты. Личностно-профессиональные качества имеют первостепенное значение в обеспечении конкурентоспособности работников.

Система наставничества на производстве должна решать следующие задачи:

1. Адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение молодых специалистов;
2. Развитие профессионального потенциала сотрудников;
3. Формирование и развитие корпоративных знаний;
4. Сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

На современном этапе развития эти задачи могут быть решены только благодаря сотрудничеству бизнеса и профессиональных образовательных организаций. Актуальность внедрения такой системы неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях»

Анализ научной литературы, обобщение и проекция точек зрения на структуру системы наставничества позволили нам выделить следующие компоненты этой системы:

1. Ценностно-целевой — определяет совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для всех сотрудников предприятия, включенных в систему наставничества;

2. Организационно-методический — включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, программы повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;

3. Процессуально-деятельностный — направлен на формирование этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;

4. Результативно-коррекционный — позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания и технологий обучения.

Анализ опыта внедрения системы наставничества на предприятиях России и, в частности, Самарской области позволил выделить следующие направления ее развития:

1. Формирование нормативно-правовой базы;
2. Формирование и актуализация базы наставников;
3. Непрерывное обучение и мотивация наставников;
4. Использование различных типов, форм и технологий наставничества;
5. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности.

Подводя итог, можно сделать вывод, что актуальность системы наставничества подтверждается как на государственном уровне, так и на уровне предприятий. Современная система наставничества позволяет непосредственно на рабочем месте аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам и повышать уровень профессионального мастерства работников предприятий и учреждений.

2. Практические подходы оптимизации системы наставничества как средства повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум»

2.1. Описание специфики деятельности и особенностей работы ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» в ракурсе развития системы наставничества и повышения конкурентоспособности выпускников

Проблемой современной образовательной организации профессионального образования является подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на современном рынке труда.

Традиционно под конкурентоспособностью принято понимать: показатель качества подготовки и возможность реализации профессиональных и личностных качеств, обучающихся в интересах современного производства.

Профессиональные компетенции, которые обучающиеся активно используют в начале производственной практики, являются основой для вхождения в профессию на этапе производственной адаптации. Их удельный вес характеризует уровень профессиональной адаптации обучающегося, который достигается на этапе производственной адаптации в рамках учебно-производственного процесса.

Правильная организация производственной практики обучающихся требует согласованных действий работников образовательной организации и базового предприятия.

Рынок труда в лице работодателей испытывает потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах. Сами по себе они появиться не могут, подготовить рабочего 5-6 разряда в стенах техникума за 3 года и 10 месяцев невозможно. Профессионализм приходит с опытом на конкретном рабочем месте, то есть высококвалифицированного специалиста надо

вырастить, обеспечить условия для повышения его квалификации, для чего предприятия используют учебную базу техникума. Для образовательной организации главный критерий качества работы трудоустройство выпускников, их глубокая профессиональная ориентация (закрепление за отраслью). Для того, чтобы при трудоустройстве обучающихся на предприятие меньше требовалось времени на адаптацию, необходимо создать тесные взаимоотношения в цепочке «работодатель – техникум – обучающийся». Создать эту тесную связь помогает система наставничества.

В этом случае система наставничества, позволяет осуществить формирование профессиональных и личностных компетенций у будущих специалистов посредством передачи опыта от наставника к обучающемуся.

Каждый человек, пришедший на новое рабочее место, и уже имеющий определённый опыт, волнуется перед первым рабочим днём. Что же тогда говорить о студентах, которые должны пройти производственную практику.

Обычно, самый большой страх связан с тем, что студент боится не оправдать ожиданий работодателя. Ситуацию усугубляет отсутствие опыта общения с трудовым коллективом, и связанные с этим опасения. Поэтому, производственная практика часто приводит к стрессу, а это прямая дорога к депрессиям и психологическим срывам.

Система наставничества должна реализовываться как форма преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых кадров.

Реализация процесса наставничества в ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» непосредственно связана с дуальным обучением. Дуальная система профессионального образования, получила мировое признание, это наиболее распространенная и признанная форма подготовки

кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на производственном предприятии.

Актуальность данной темы обусловлена изменениями, происходящими в стране в связи с модернизацией системы образования и в то же время некоторой инертностью сложившейся системы профессионального образования, продолжающей готовить специалистов, невостребованных экономикой. Существующая система подготовки профессиональных кадров по-прежнему недостаточно ориентирована на реальные потребности работодателей. Среди безработных, состоящих на регистрационном учете в центрах занятости населения, наиболее многочисленной является группа лиц со средним и начальным профессиональным образованием. По данным Федеральной службы государственной статистики в 2018 г. в Самарской области количество безработных граждан, имеющих начальное и среднее профессиональное образование (25,1 % и 16,2 % соответственно) превышало в 2 раза количество безработных с высшим профессиональным образованием (10,9 %). Анализ данных показывает, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица. В 2019 г. уровень занятости среди населения с высшим профессиональным образованием составил 80,8 %, уровень безработицы - 10,6 %, со средним профессиональным образованием 73,8 % и 14,0 % соответственно, начальным профессиональным образованием - 70,9 % и 15,0 %. Таким образом, обеспечение квалифицированными кадрами промышленных предприятий представляет сегодня определенную проблему, это подтверждают данные 2019 г., по которым банк вакансий на 74,2 % состоит из рабочих профессий. Так как высококвалифицированные рабочие и специалисты среднего звена - наиболее значительный сегмент производительных сил общества, то изменение социально-экономических условий диктует необходимость качественно нового уровня подготовки кадров. Это может быть достигнуто путем перехода организаций среднего профессионального образования на инновационный путь развития,

позволяющий обеспечить повышение эффективности и устойчивое функционирование образовательных учреждений.

Наставничество является неотъемлемым атрибутом системы управления персоналом. Эффективность этого инструмента работы с новыми сотрудниками определяется еще и тем, что каждая из вовлеченных сторон имеет возможность в процессе наставничества реализовать свои интересы.

Положительные стороны для наставляемого:

1. Помощь и поддержка. В рамках системы наставничества сотрудники будут брать на себя ответственность за обучение молодого специалиста и повышение его профессионального уровня. Основное, приобретение новичка - это помощь и поддержка, которые он получает в течение всего процесса наставничества;

2. Лучшее понимание всесторонней деятельности организации. Наставляемые смогут быстрее вникнуть в особенности функционирования новой организации и понять ее структуру;

3. Развитие личных качеств. Взаимоотношения «наставник - новичок» могут оказывать положительное воздействие на такие качества, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального уровня и способностей;

4. Усвоение чужого опыта. Развитие навыков и умений за счет усвоения чужого опыта - одно из главных приобретений обучаемого;

5. Ускорение развития карьеры. Более быстрая адаптация и вхождение в профессию стимулируют развитие карьеры новичка;

6. Уменьшение вероятности конфликтов. Вхождение в новую организацию часто сопровождается разнообразными конфликтами с коллегами или руководством в связи с плохим знанием тех или иных реалий работы. Наставник помогает успешно преодолеть все эти «подводные рифы» и избежать возникновения конфликтов;

7. Снижение психологического напряжения. В среднем первые два месяца все новички испытывают сильный психологический стресс. Помощь и

поддержка наставника позволяет существенно снизить степень психологического напряжения за счет возникновения чувства «востребованности» и «защищенности».

Положительные стороны для наставника:

1. Активное участие в развитии своей команды;
2. Повышение авторитета и статуса в команде;
3. Рост личной удовлетворенности за счет успешного выполнения новых функций;
4. Личное саморазвитие. Наставник также получает новые знания, навыки и умения в процессе выполнения своих функций.

Положительные стороны для предприятия:

1. Более подготовленные кадры. Наставничество - это, прежде всего обучение и передача опыта, а эффективная учеба ведет к эффективности выполнения задач. И это не только повышает профессиональные навыки, но и повышает мотивацию;
2. Повышение культурного уровня организации. Наставничество (особенно если оно является частью плана по адаптации новичков, который охватывает всю организацию) вводит в действие новые каналы взаимоотношений, как по вертикали, так и по горизонтали;
3. Более эффективная подготовка руководящих кадров;
4. Формирование положительного отношения к обучению;
5. Уменьшение времени, необходимого для адаптации нового сотрудника (это относится к персоналу на всех иерархических ступенях).

Деятельность по наставничеству достаточно хорошо структурирована и образует часть политики организации по развитию человеческих ресурсов.

Новокуйбышевский нефтехимический техникум создан постановлением Совета народного хозяйства Куйбышевского экономического административного района от 21.10.1960 № 906 в целях профессиональной подготовки и переподготовки специалистов со средним профессиональным образованием и подготовки рабочих по профильным для топливно-

энергетического комплекса профессиям, удовлетворения потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования. В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2011 № 2413-р федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» передано в ведение Самарской области. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 02.07.2012 № 322 «О реорганизации государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Новокуйбышевский техникум промышленно-технологических комплексов» и государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» Новокуйбышевский техникум промышленно-технологических комплексов и Новокуйбышевский нефтехимический техникум реорганизованы путем присоединения Новокуйбышевского техникума промышленно-технологических комплексов к Новокуйбышевскому нефтехимическому техникуму.

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» является правопреемником вышеназванных образовательных учреждений по всем правам и обязанностям в полном объеме.

На основании внесения изменений в учредительные документы от 26.07.2011 государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» зарегистрировано как государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

На основании постановления Правительства Самарской области от 07.07.2015 № 412 «О создании государственного автономного

профессионального образовательного учреждения Самарской области «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» путем изменения типа существующего государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» было создано государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

Техникум сотрудничает с такими градообразующими предприятиями как: АО «Новокуйбышевский НПЗ», АО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания», АО «Новокуйбышевский завод масел и присадок», ООО «Нова». Именно на этих предприятиях и работают выпускники ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум». Следовательно, от профессиональных и личных качеств выпускников будет зависеть производительность и эффективная работа на предприятии.

2.2. Исследование применения новых практик в системе наставничества в ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум»

Проблема внедрения новых практик в систему наставничества продиктована экономической необходимостью. В последние 2 – 3 года на российских предприятиях происходит вытеснение системы доучивания и адаптации студентов на новом месте работы, описанной формальной техникой наставничества «Расскажи – покажи – сделай» и замещение на систему постоянного повышения квалификации и производительности труда «Научись – продемонстрируй – получи оценку».

В ситуации, продиктованной экономически – обоснованной необходимостью сохранить уникальные знания и навыки, которые невозможно унифицировать и передать для включения в систему массового образования, наставничество является высокоэффективным и оправданным методом подготовки новых специалистов.

В век цифровизации и расщепления узких специальностей на более узкие, наставничество может быть определено как способ образования, получивший второе дыхание в настоящее время.

Современное производство меняет контекст и характер наставничества, придает ему новые черты. На этапе внедрения новых практик всегда существуют проблемы. Успех обучения выпускников с применением системы наставничества серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставников. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной и не мотивирует студентов.

На основании выше изложенного, необходимо провести исследование о необходимости применения системы наставничества между студентами техникума/колледжа и промышленными предприятиями. Данное исследование проходило в 3 этапа. На первом этапе мы проводили анкетных опрос студентов о необходимости для них наставника на производстве. На втором этапе был использован метод экспертного опроса. А на третьем этапе мы вновь повели анкетирование, но не среди студентов, а между действующими наставниками на производствах.

В ходе первого этапа исследования было опрошено 92 студента. Объектом исследования выступили студенты ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

Выявление заинтересованности в наставнике будет происходить с помощью вопросов касающихся практико – ориентированных занятий, а также вопросов по профессиональной подготовке.

После обработки результатов, полученных с помощью анкетирования респондентов, были выявлены следующие особенности:

Что касается пола респондентов, то больше половины опрошенных студентов оказались мужского пола (73 %) (см. Рисунок 1)



Рисунок 1 – Пол респондентов.

Таким образом, можно сделать вывод, что основная часть студентов – это студенты мужского пола. Опрос проводился на всех курсах. Основой процент возраста опрошенных респондентов составил 20 (34 %) и 19 (29 %) лет (см. Рисунок 2).

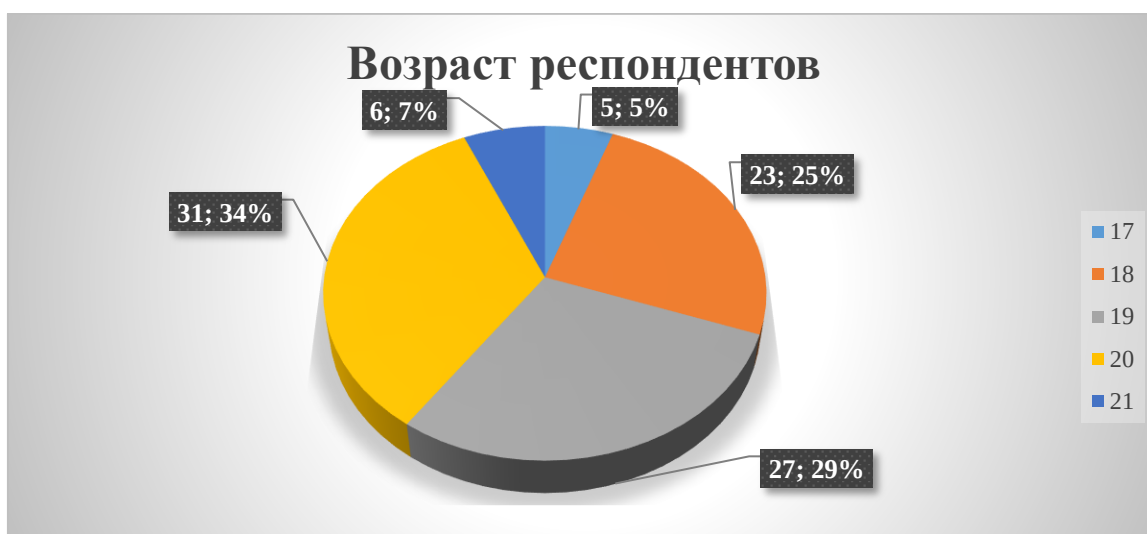


Рисунок 2 – Возраст респондентов.

На вопрос об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки студентов техникума мы получили следующие ответы, которые представлены в таблице 1.

	Да	Нет	Частично
Количество человек от общего числа респондентов	23	9	60
Процент от общего числа респондентов	25	9,78	65,22

Таблица 1 – Удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что чуть больше половины (65,22 %) респондентов частично удовлетворены уровнем получаемой профессиональной подготовки. После полученных результатов мы начали выяснять чем студенты не довольны при освоении своей специальности.

Исходя из ответов респондентов, мы сделали вывод, что студентам не хватает количества практико – ориентированных занятий (см. рисунок 3)



Рисунок 3 – Удовлетворенность количеством практико – ориентированных занятий.

Из диаграммы мы видим, что больше половины опрошенных респондентов (71 %) не удовлетворены количеством практико – ориентированных занятий.

Так же респонденты отмечали, что они обеспокоены множеством проблем в будущем при трудоустройстве по своей специальности (см. рисунок 4)



Рисунок 4 – Возможные проблемы после окончания обучения.

Исходя из диаграммы, можно сделать вывод, что опрошенные респонденты больше всего обеспокоены тремя причинами. А именно: получением профессиональных навыков 21 респондент (23 %), своей востребованностью на рынке труда 21 респондент (23 %), а также возможностью трудоустройства 19 респондентов (21 %). Ещё среди проблем респонденты отмечали: обеспокоенность возможностью проявления лидерских качеств 13 респондентов (14 %), возможностью карьерного роста 11 респондентов (12 %) и будущей заработной платой 7 респондентов (7 %).

Все последующие вопросы касались сотрудничества между техникумом и промышленными предприятиями на предмет необходимости наставника для

студентов. На вопрос необходим ли педагог – наставник на производстве большинство респондентов давали положительный ответ (73 человека или 79,3 % от опрошенных).

У опрошенных нами респондентов мы спрашивали повлияет ли работа с педагогом наставником на их профессиональные навыки (см. рисунок 5).



Рисунок 5 – влияние педагога наставника на профессиональные навыки.

Из диаграммы видно, что большинство респондентов считают, что работа с наставником положительно повлияет на развитие профессиональных навыков (70 %).

Так же мы спрашивали каких именно результатов респонденты ожидают от работы с наставником. Полученные результаты были занесены в таблицу 2.

Развития навыков	профессиональных	47 человек (64, 37 %)
---------------------	------------------	-----------------------

Развития лидерских качеств личности	7 человек (9,6 %)
Создание оптимальных условий для повышения своей профессиональной квалификации	19 человек (26,03 %)

Таблица 2 – Ожидаемые результаты от взаимодействия с наставником.

Из данных по опросу можно сделать вывод, что респонденты больше всего ожидают развития профессиональных навыков.

Так же большинство респондентов готовы встречаться с наставником 1 – 2 раза в неделю и продолжительностью встречи 2 – 3 часа. Студенты ожидают от наставника тьюторской поддержки и развития общепрофессиональных навыков (см. рисунок 6)



Рисунок 6 – Ожидаемые результаты.

Таким образом по результатам проведенного опроса мы видим, что большинству респондентов (73 студентам из 92 студентов) необходим наставник на производстве. А также из 73 опрошенных респондентов

большинство отметили, что готовы встречаться с наставником 1 – 2 раза в неделю по 2 – 3 часа. И ожидают от наставника развития общепрофессиональных советов и навыков (31 студент из 73), а также тьюторской поддержки (29 студентов из 73).

На втором этапе исследования был применен метод экспертного опроса. Эмпирическую базу второго этапа исследования составили 5 экспертных интервью.

Цель исследования – выявление проблематики при внедрении системы наставничества между организациями СПО и промышленными предприятиями.

Задачи исследования:

1. Проанализировать мнение экспертов по данному вопросу.
2. Охарактеризовать систему наставничеств с точки зрения экспертов.
3. Охарактеризовать механизмы реализации системы наставничества между организациями СПО и промышленными предприятиями с точки зрения экспертов.

Интервью было разделено на 2 блока. Первый блок вопросов касался проблематики внедрения системы наставничества между организациями СПО и различными предприятиями. Второй блок содержал в себе вопросы о механизмах реализации системы наставничества между профильными образовательными организациями и промышленными предприятиями.

Транскрипт интервью с экспертами

Информант:

Интервьюер (Инт.): Добрый день! ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» проводит исследование на тему необходимости внедрения системы наставничества между образовательными организациями и промышленными предприятиями. Мы хотели бы узнать Ваше мнение. Интервью займет немного времени.

(Инт.): Как Вы считаете, существует ли необходимость в организации системы наставничества между студентами выпускных курсов и промышленными предприятиями?

Информант (Инф.): На мой взгляд, такая необходимость существует. Возможно даже не только на выпускном курсе, а ранее, например, на 3, что бы студент мог адаптироваться в новых для себя условиях.

(Инт.): Хорошо. Скажите, пожалуйста, сталкивались ли Вы ранее с системой наставничества? Если да, то где именно?

(Инф.): Да, я уже 3 года являюсь наставником студентов химических профессий.

(Инт.): Готовы ли Вы включиться в систему наставничества над студентами техникума?

(Инф.): Да, готов. Потому что мне интересна эта работа.

(Инт.): Обладают ли Ваши сотрудники необходимыми навыками и знаниями для передачи опыта студентам?

(Инф.): Я считаю, что да. На нашем предприятии есть много высококвалифицированных специалистов.

(Инт.): Готовы ли Вы осуществлять не только практическое, но и методическое руководство над наставляемыми?

(Инф.): Конечно же готов. Потому что обладаю большим опытом работы и люблю работать с молодежью, передавать им свои знания и практический опыт работы.

(Инт.): Хорошо, сможете ли Вы содействовать проведению стажировки на предприятиях для мастеров п/о?

(Инф.): Наше предприятие готово организовать стажировки для мастеров п/о, чтобы показать им новые технологии в работе. А также в свою очередь подчеркнуть от них теоретические знания.

(Инт.): Как Вы считаете будут ли эффективны групповые встречи с наставляемыми? Или же эффективнее будет личное общение?

(Инф.): Я предпочитаю личное общение, но можно и работать с группой по 2 – 3 человека.

(Инт.): Какие результаты Вы ждете от совместной работы? Будете ли Вы в дальнейшем участвовать в системе наставничества, если результат не оправдает Ваши ожидания? Какую пользу от работы с наставляемым Вы ожидаете для себя и него?

(Инф.): При работе с наставляемым я бы хотел передать свои знания и умения, научить чему-то новому своего наставляемого. Если вдруг результат меня не удовлетворит, буду пробовать снова с другим наставляемым. Я надеюсь, что в результате нашей работы, будущий молодой специалист будет обладать необходимыми знаниями для работы. И от этого я буду испытывать чувство удовлетворения.

(Инт.): Хорошо. А готовы мы Вы заключить договор о реализации системы наставничества между профессиональной организацией и промышленным предприятием?

(Инф.): Мы всегда готовы к сотрудничеству, а также заинтересованы в реализации системы наставничества. Ведь данный договор может обеспечить приток новых молодых специалистов на наше предприятие.

(Инт.): А готовы ли предприятия в лице наставника взять на себя ответственность за безопасные условия труда наставляемого на предприятии?

(Инф.): Конечно же готовы, так как обеспечение безопасных условий труда – это одно из главных условий существования системы наставничества на производстве.

(Инт.): Хорошо. Готовы ли Вы рассмотреть вопросы о приеме на работу выпускников техникума, показавших высокие результаты в процессе обучения и проявивших себя с лучшей стороны в ходе прохождения практики?

(Инф.): Да, готовы. Для этого и необходима система наставничества. Ведь при этой системе предприятия сами подготовили для себя необходимых специалистов.

Экспертный анализ первого блока показал, что большинство опрошенных экспертов (80 %) считают необходимой развивать и усовершенствовать систему наставничества. Выбранные нами эксперты подтверждают, что их промышленные предприятия готовы предоставить наиболее квалифицированных рабочих в качестве наставников для студентов. Эксперты отметили так же, что как групповые, так и личные встречи с наставляемыми необходимо чередовать. В ожидаемых результатах эксперты отмечали создание устойчивого партнерства представителей предприятий и образовательных организаций, а также повышение компетентности и профессиональных качеств выпускников образовательной организации.

Анализ второго блока показал, что предприятия готовы сотрудничать с профессиональными организациями по системе наставничества, оформив необходимые документы.

Проанализировав 2 блока можно делать вывод, что профессиональные образовательные организации и предприятия готовы к сотрудничеству по программе наставничества. Ведь при этом сотрудничестве выиграют все: предприятия получают молодые квалифицированные кадры, которые не нужно дополнительно обучать работе с оборудованием предприятия, а студенты, прошедшие программу наставничества и показавшие лучшие

результаты, могут рассчитывать на дальнейшее трудоустройство на этом предприятии.

2.3. Разработка программы наставничества для целей повышения конкурентноспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум»

В организациях, которые применяют наставничество в своей работе, как правило, разрабатывается специальный документ, регламентирующий этот процесс. Речь в данном параграфе пойдет о Положении о наставничестве.

Поскольку наставничество нормативно не урегулировано на уровне трудового законодательства, порядок разработки и применения Положения о наставничестве в организации каждое учреждение определяет для себя самостоятельно. Положение о наставничестве можно отнести к локальному нормативному акту, содержащему нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Положение – это документ, обязательный к исполнению. Оно является практической рекомендацией для организации института наставничества. В нем могут быть дополнительные пункты, в зависимости от специфики организации. Но базовая задача Положения должна быть неизменной — отражать способы урегулирования рабочих нюансов, которые могут возникнуть в процессе обучения молодых специалистов.

Положение о наставничестве разрабатывается, как правило, специалистами по кадрам и оплате труда, юристами и представителями того подразделения, в отношении которого Положение о наставничестве будет применяться. Утверждается Положение о наставничестве руководителем организации.

Для формирования программы наставничества было разработано Положение, которое содержит такие разделы как:

1. Общие положения. В данном разделе прописывается актуальность введения наставничества в учреждении, даются основные термины и понятия,

указывается нормативно – правовая база, на которой строится данное Положение.

2. Цели и задачи наставничества. Указываются основные цели и задачи, которые преследует учреждение для построения системы наставничества.

3. Механизм реализации наставничества. Данный раздел предполагает организационные основы. Прописывается на основании какого нормативно – правового документа организуется система наставничества в учреждении, отображаются критерии отбора кандидатур наставников.

Чтобы быть наставником, сотрудник должен обладать рядом профессиональных и личных качеств.

Профессиональная компетентность. У наставника должны быть знания и навыки, специализация или категория. Он должен поддерживать профессиональную компетенцию. Стаж работы в организации и в должности – не меньше трех лет.

Исполнительская дисциплина. Одна из функций наставника – подавать личный пример. Поэтому наставником назначайте ответственного сотрудника, у которого нет дисциплинарных нарушений. Личное желание. Сотрудник не только должен понимать суть роли наставника и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью. Иначе выбранный наставник может считать наставничество обузой и из – за этого негативно относиться к своей новой обязанности.

Авторитет в коллективе. Сотрудник, который по профессиональным или личным причинам не смог добиться авторитета в коллективе, не подходит на роль наставника. Выбирайте наставников из лидеров коллектива. Авторитет наставника и его лидерские качества помогут подшефному быстрее освоиться в коллективе.

Коммуникативные способности. Наставник должен регулярно общаться с подшефным, уметь доступно доносить информацию. Назначайте наставником специалиста, который может дать эмоциональный отклик на состояние партнеров общения.

Организованность. Наставник выполняет свои должностные обязанности и ведет подшефного. Поэтому кандидат на должность наставника должен уметь расставлять приоритеты, распределять рабочее время и работать с большой нагрузкой.

Эмоциональная уравновешенность. Кандидат на должность наставника должен уметь поддерживать оптимальное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки.

Задача наставника – передать наставляемому опыт и знания, необходимые для работы. Наставник назначается из числа опытных работников, соответствующих следующим требованиям:

1. Имеет опыт работы в должности не менее 3-х лет;
2. Имеет высокие и стабильные результаты работы;
3. Пользуется авторитетом в коллективе;
4. Способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
5. Обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;
6. Обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Наставник назначается правовым актом руководителя образовательной организации не позднее одного месяца со дня приема молодого специалиста на работу (Приложение 1).

Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия. Наставляемый ознакомливается с приказом о назначении ему наставника под роспись. Продолжительность периода осуществления наставничества обговаривается индивидуально с каждым наставляемым. В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым необходимых

профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно. Максимальное число закрепленных специалистов за одним наставником - не более трех человек.

Замена наставника может производиться в следующих случаях:

1. Расторжение трудового договора с наставником;
2. Перевод наставника на другую должность;
3. Психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
4. Возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

4. Деятельность наставника. Данный раздел прописывает права и обязанности наставника, а также ответственность за возложенный на него процесс.

Стоит отметить, что наставник обязан в течение пяти рабочих дней со дня назначения составить индивидуальный план обучения работника по форме согласно Приложению 2.

В индивидуальном плане предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;
- мероприятия по оказанию содействия в работе.

Индивидуальный план обучения подписывается наставляемым по согласованию с наставником.

Наставник и наставляемый в профессиональной деятельности взаимодействуют по следующим вопросам:

- оказание помощи в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения задач;
- выявления ошибок, недостатков в работе и их устранения.

При осуществлении наставничества наставнику рекомендуется руководствоваться Памяткой в соответствии с Приложением 3.

5. Деятельность молодого специалиста. В разделе прописываются аналогичным образом права и обязанности наставляемого.

Важно, что наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

6. Анализ работы сотрудника в период стажировки. Как правило, предварительный анализ работы стажера осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации на рабочем месте. На данном этапе работы наставник рассматривает следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны организации.

По окончании срока наставничества ответственный заполняет соответствующие сопроводительные документы, в том числе и форму «Оценка сотрудника по результатам прохождения стажировки» согласно Приложению 4.

7. Моральное и материальное поощрение наставников. В данном разделе прописываются все возможные средства поддержания мотивации наставников, которые может предоставить организация.

В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- объявление благодарности, награждение Почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- помещение фотографии наставника на доску почета организации;
- награждение нагрудным знаком наставника;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);
- присвоение почетного звания "Лучший наставник организации".

На основании вышепрописанных разделов было разработано Положение о наставничестве в ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум». (Приложение 5)

Заключение

Подводя итоги исследования, необходимо ещё раз подчеркнуть актуальность построения системы наставничества с целью стабилизации кадрового состава предприятия. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В первой главе мы рассмотрели понятие наставничества и пришли к выводу о том, что наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров. Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Стоит отметить, что для современного общества система наставничества является не новым явлением, так как история развития института наставничества корнями уходит в далекое прошлое, как в отечественной практике, так и в зарубежной.

В параграфе 1.2. нами были проанализированы нормативно-правовые основы системы наставничества. Отметим, что потребность расширения практик наставничества в образовании (а также и в других сферах, прежде всего на производстве) на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. В настоящее время тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Таким образом, система

наставничества поддерживается на государственном уровне, и становится неотъемлемым компонентом в профессиональном становлении молодых специалистов. Но поскольку наставничество нормативно не урегулировано на уровне трудового законодательства, порядок разработки и применения Положения о наставничестве в организации каждое учреждение определяет для себя самостоятельно. Поэтому, Положение о наставничестве можно отнести к локальному нормативному акту, содержащему нормы трудового права.

В параграфе 1.3. нами были раскрыты современные подходы повышения конкурентоспособности выпускников средне профессиональных образовательных организаций по средствам внедрения системы наставничества. Система наставничества зарекомендовала себя как эффективная форма взаимодействия наставника и наставляемого, позволяющая одному повысить свой профессиональный потенциал, другому безболезненно пройти период адаптации и закрепиться в профессии.

Во второй главе нашего исследования, описав специфику деятельности и особенности работы ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» в ракурсе развития системы наставничества и повышения конкурентоспособности выпускников, мы пришли к выводу, что предприятиям и образовательным организациям необходимо внедрение и развитие системы наставничества.

Актуальность системы наставничества для данного учреждения выражена тем, что выпускники после зажиты ВКР вступают на новое поле деятельности. И порой молодому специалисту трудно адаптироваться к новым условиям. Проблема не только в эмоциональном волнении, но и иногда выпускники сталкиваются с такой проблемой, как неумение работать на промышленном оборудовании. Внедрение системы наставничества способно решить эту проблемы. А также выпускники, прошедшие систему наставничества и показавшие хорошие результаты, являются более конкурентоспособными по сравнению с другими выпускниками.

В параграфе 2.3. нами описаны типовые разделы, из которых должно состоять Положение о наставничестве. Приступая к составлению данного документа, необходимо руководствоваться нормативно-правовой базой наставничества и трудовым кодексом. Требуется прописать все организационные моменты, которые будут предусматривать порядок организации и проведения работы по наставничеству, права и обязанности наставников и наставляемых.

Таким образом, на основе материалов исследования, разработанной программы наставничества с необходимыми положением и документами, дают нам основания предположить, что построение системы наставничества будет выступать в качестве механизма повышения конкурентоспособности выпускников ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум».

Список литературы

Нормативно – правовые акты

1. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ - (дата обращения 30.11.2020).

2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) – [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 10.12.2020).

3. Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» – [Электронный ресурс] - <http://base.garant.ru/70833140/> (дата обращения 12.12.2020).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ в ред. ФЗ РФ от 30.12.2008 № 309-ФЗ; // СЗ РФ.-2002.-№ 1(Ч.1).-Ст.3; СЗ РФ.-2009.-№ 1.- Ст.21.

Литература

5. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.

6. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.

7. Круглова И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия:

Наука – образованию. Вып. 2 / Под ред. проф. В.П. Симонова. – М.: Изд-во Между-нар. педагогич. академия, 2005.

8. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.

9. Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия // Сервис в России и за рубежом. 2010. № 3 (18). С. 17–25.

10. Уфимцев В.В., Мезенцев Е.М. Роль и место наставничества в адаптации персонала малого предприятия // Известия УрГЭУ 2012. №1 (39). С. 20–26.

11. Ерёмина И.Ю., Джигоева Ф.А. Система отношений «наставник – молодой специалист» // Труды Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина. 2013. № 2 (271). С. 86–96.

12. Безручко П.В. Система наставничества // Элитный персонал. 2009. № 34. С. 34–37.

13. Грунистая О.С. Наставничество как способ адаптации и обучения персонала / О.С. Грунистая // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2014. – № 10. – С. 89 – 94.

14. Щелкунова С.А., Метлин С.В. Зарубежный и отечественный опыт в сфере адаптации персонала / С.А. Щелкунова, С.В. Метлин // Вестник Сам-ГУПС. – 2013. – № 3. – С. 58 – 61.

15. Казанцева Е.Е. Адаптация персонала: современный взгляд / Е.Е. Казанцева // Управление развитием персонала. – 2014. - № 2. – С. 90 – 98.

16. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. -192 с.

17. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества //Журнал «Управление персоналом» - 2014 - №19- С. 50-56

18. Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.

19. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста //Среднее профессиональное образование. – 2012. - №7 – С.5-8

Интернет – ресурсы

20. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 28.11.2020)

21. Круглова И.В. Организация наставничества в организации [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038> (дата обращения: 24.11.2020)

22. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317> (дата обращения: 4.12.2020)

23. Плискин, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434> (дата обращения: 4.12.2020)

24. Зарубежный опыт обучения персонала и его применение на российских предприятиях [Электронный ресурс] // Полный комплекс офисных услуг REFI.SU. 2014. URL: http://www.refi.su/help_66.html (дата обращения: 30.11.2020).

Проект приказа (распоряжения)

О назначении наставника

В соответствии с Методическими рекомендациями «Об организации наставничества в образовательных организациях Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области», утвержденными ...:

1. Назначить Ашихмина Андрея Васильевича, начальника оперативно – дежурного участка, наставником Толстова Дмитрия Сергеевича, студента 4 курса, на период с 1 февраля 2023 года по 30 июня 2023 года.

2. Ашихмину А.В.:

1) В течение пяти рабочих дней совместно с Толстовым Д.С. составить индивидуальный план обучения в установленном порядке;

2) Ежемесячно в период осуществления наставничества не позднее 5 числа каждого месяца предоставлять отзыв об итогах выполнения Толстовым Д.С. индивидуального плана обучения.

3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Семисаженову В.Б.

Приложение 2

«Согласовано»

Наставник : Ашихмин А.В.

Дата согласования

Индивидуальный план обучения на 2021 год

Толстова Дмитрия Сергеевича,

студента 4 курса ГАПОУ СО «ННХТ»

Период наставничества с 01.02.23г. по 30.06.23 г.

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Отметка о выполнении
1	Теоретическая подготовка		
	1.1		
	1.2		
2	Практическая подготовка		
	2.1		
	2.2		

Наставляемый _____ дата

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому специалисту, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с промышленным оборудованием, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный сотрудник, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности сотрудника.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации.
2. Расскажите наставляемому об организационной структуре в вашей организации.
3. Ознакомьте наставляемого с разделами официального сайта вашей организации.
4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его местом учебы, семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.

5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые специалисты:

- отсутствие мотивации к работе;
- отношения с коллегами;
- неуверенность в себе.

6. Вместе с начинающим специалистом глубоко проанализируйте вашу работу.

7. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.

2. При общении с обучаемым 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 собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.

3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

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

5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.

6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

«Утверждаю»

(должность)

(подпись) (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____

Отзыв

об итогах выполнения индивидуального плана обучения

(Ф.И.О. обучаемого)

(должность обучаемого)

за период с _____ по _____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно – правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	

Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах

Наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* В разделе «Вывод» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана обучения;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки.

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

На педагогическом совете

Директор ГАПОУ СО «ННХТ»

Протокол № ____

От: _____

Приказ № _____

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Государственном автономном профессиональном общеобразовательном учреждении Самарской области «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» (далее Положение) разработано с целью профессиональной поддержки и сопровождения молодых специалистов, оказания им помощи в освоении профессии, овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными технологиями, методиками и приемами, передачи наставником личного опыта.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия: наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с впервые принятыми сотрудниками, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы с целью способствующее повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров на предприятии. Наставник - высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в своей области работы.

Молодой работник - лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою рабочую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного времени, отведенного для оценки его способностей.

1.3. К молодым работникам относятся следующие категории сотрудников:

- выпускники организаций высшего и среднего профессионального образования, не имеющие стажа;
- работники, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является создание условий для совершенствования профессиональных компетенций и личностного роста начинающего сотрудника.

2.2. Задачи:

- всесторонне развивать имеющиеся у молодых сотрудников знания в рабочей области, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;
- оказать помощь молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- вовлекать молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- способствовать профессиональной адаптации молодого работника в трудовом коллективе, усвоению лучшего опыта и традиций коллектива для достижения им в оптимально короткое время требуемой производительности труда, помогать осваивать корпоративную культуру;
- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого сотрудника;
- оказывать своевременную поддержку инициатив с организацией исследовательской деятельности молодого специалиста;

- формировать интерес к повышению профессионального мастерства и квалификации молодых работников, создавать условия для становления и развития его профессиональных качеств и компетенций;

- мотивировать молодых работников к установлению стабильных, длительных трудовых отношений в коллективе.

3. Механизм реализации наставничества

3.1. Наставничество устанавливается и организуется на основании приказа директора техникума и настоящего Положения. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника.

3.2. Наставничество осуществляется на уровне организации.

3.3. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается определенным сроком.

3.4. Наставник составляет и реализует индивидуальную программу наставничества с молодым работником.

3.5. Руководство деятельностью наставников осуществляет на уровне организации.

3.6. В системе наставничества могут применяться следующие формы наставничества:

- индивидуальное наставничество – при которой за наставником закрепляется один молодой работник;

- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых работников;

- коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым работником осуществляет коллектив (группа опытных работников);

- коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество коллектива (группа опытных работников) осуществляется над группой молодых работников.

3.8. Наставник с момента начала работы молодого специалиста совместно с ним разрабатывает индивидуальную программу работы (наставничества).

3.9. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.10. В течение всего периода наставничества наставник контролирует выполнение индивидуальной программы и, по необходимости, корректирует ее вместе с молодым работником.

3.11. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет отчет по мониторингу результативности работы с молодым работником. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым работником в период наставничества и после его окончания (в период самостоятельной деятельности).

3.12. В ходе работы приказом может быть произведена замена наставника в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого работника;
- других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Деятельность наставника

4.1. Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, правила внутреннего распорядка, должностную инструкцию и другие локальные акты;

- разработать совместно с молодым работником план - программу наставничества;

- ознакомить молодого работника с целями и задачами деятельности, условиями труда, основами корпоративной культуры;

- ознакомить молодого работника с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

- ознакомить молодого специалиста с расположением, служебных и бытовых помещений, его традициями;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального становления молодого работника; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь - проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- способствовать рациональной организации труда молодого работника;

- личным примером привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного кругозора и профессионального уровня;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого работника.

4.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого работника;

- требовать от молодого работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого работника;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого работника.

4.4. Ответственность наставника: - наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому работнику, связанной с трудовой деятельностью.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым работником в период наставничества, адаптация молодого работника, его дальнейшая эффективная самостоятельная деятельность.

5. Деятельность молодого специалиста

5.1. Молодой работник обязан:

- знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- знать особенности деятельности, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться перед наставником о проделанной работе.

5.2. Молодой работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;

- разрабатывать и осуществлять работу по карте профессионального становления молодого работника;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- повышать квалификацию любым удобным для себя способом.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим наставничество, относятся:

- Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- индивидуальный план работы с молодыми работниками;
- программа методического сопровождения молодого специалиста;
- карты профессионального становления молодых специалистов;
- отчёты наставников;
- отчёт по мониторингу результативности работы с молодыми специалистами;
- анкеты для наставников и наставляемого. (Приложение 6, 7)

Уважаемый респондент!

ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» проводит исследование, направленное на изучение потребностей студентов техникума в наставнике на производстве.

Для проведения исследования нам необходима Ваша помощь. Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты.

Внимательно прочитайте вопрос и варианты ответов на него. Выберите тот вариант, который ближе всего совпадает с Вашим мнением. Если Вы не обнаружили подходящего варианта ответа, то дайте свой.

Полученные данные будут использоваться анонимно!

Заранее благодарим за участие!

А теперь мы хотели бы задать Вам наши вопросы.

1) Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

- М
- Ж

2) Скажите пожалуйста, сколько Вам полных лет: _____.

3) На каком курсе Вы учитесь:

- 1 курс
- 2 курс
- 3 курс
- 4 курс

4) Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки в техникуме/колледже?

- Да
- Нет
- Частично

5) Достаточно ли в техникуме/колледже где Вы учитесь практико – ориентированных занятий при обучении?

- Да

- Нет

6) Какие аспекты будущей профессиональной деятельности Вас более всего беспокоят? (выберите несколько наиболее близких вариантов ответов)

- Трудоустройство
- Получение профессиональных навыки
- Востребованность на рынке труда
- Возможность карьерного роста
- Возможность проявления лидерских качеств
- Будущая заработная плата
- Свой вариант ответа _____

Следующие вопросы будут касаться сотрудников на производстве (наставник – это мастер на производстве, который будет делиться практическим опытом в сфере Вашей профессиональной деятельности)

7) Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога – наставника в рамках практико – ориентированных занятий в процессе Вашего обучения в техникуме/колледже?

- Да (переходите к вопросу 8)
- Нет (закончите анкету)

8) Как Вы считаете, повлияет ли работа с наставником на Ваши профессиональные показатели?

- Да, в сторону улучшения профессиональных навыков
- Возможно, если буду прилагать усилия
- Нет

9) Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с наставником? (выберите несколько наиболее близких вариантов ответов)

- Развития профессиональных навыков
- Развития лидерских качеств личности

- Создание оптимальных условий для повышения своей профессиональной квалификации
- Свой вариант ответа _____

10) Как часто Вы готовы встречаться с наставником? (выберите один вариант ответа)

- 1– 2 раза в неделю
- 1– 2 раза в месяц
- 1– 2 раза в квартал
- 1– 2 раза в полугодие
- При необходимости
- Свой вариант ответа _____

11) Сколько времени в неделю Вы готовы тратить на общение с наставником? (выберите один вариант ответа)

- Менее 1 часа в неделю
- Около 1 часа в неделю
- 2 – 3 часа в неделю
- Свой вариант ответа _____

12) Чего Вы ожидаете от наставника? (выберите несколько наиболее близких вариантов ответов)

- Общепрофессиональных советов
- Личностной и психологической поддержки
- Воздействия на развитие лидерских качеств
- Тьюторской поддержки

Уважаемый респондент!

ГАПОУ СО «Новокуйбышевский нефтехимический техникум» проводит исследование, направленное на изучение возможности внедрения системы наставничества между студентами техникума и наставниками на производстве.

Для проведения исследования нам необходима Ваша помощь. Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты.

Внимательно прочитайте вопрос и варианты ответов на него. Выберите тот вариант, который ближе всего совпадает с Вашим мнением. Если Вы не обнаружили подходящего варианта ответа, то дайте свой.

Полученные данные будут использоваться анонимно!

Заранее благодарим за участие!

А теперь мы хотели бы задать Вам наши вопросы.

1) Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

- М
- Ж

2) Скажите пожалуйста, сколько Вам полных лет: _____.

3) Какую должность Вы занимаете?

4) Необходима ли система наставничества на производстве?

- Да
- Нет

5) Готовы ли Вы стать наставником для студентов техникума/колледжа?

- Да
- Нет
- Возможно

6) Сколько подопечных Вы готовы взять?

- 1 – 2 студентов
- 3 – 5 студентов
- 5 – 10 студентов
- Свой вариант ответа _____

7) Как часто Вы готовы встречаться со студентом (-тами)?

- 1 – 2 раза в неделю
- 1 – 2 раза в месяц
- 1 – 2 раза в квартал
- 1– 2 раза в полугодие
- При необходимости
- Свой вариант ответа _____

8) Сколько времени в неделю Вы готовы тратить на общение с подопечным (и)?

- Менее 1 часа в неделю
- Около 1 часа в неделю
- 2 – 3 часа в неделю
- Свой вариант ответа _____

9) Каких результатов Вы ожидаете от студентов?

Гайд интервью

с руководителями и заместителями руководителей профессиональных образовательных организаций, а также с сотрудниками от предприятий

Уважаемый эксперт!

**Просим Вас лично ответить на вопросы гайда,
выразив Ваше субъективное экспертное мнение по вопросам,
касающимся**

**необходимости в организации системы наставничества между СПО и
предприятиями.**

Нам очень важно Ваше мнение!

Блок 1. Проблематика системы наставничества между техникумом и промышленными объектами.

1. Как Вы считаете, существует ли необходимость в организации системы наставничества между студентами выпускных курсов и промышленными предприятиями? Сталкивались ли Вы ранее с системой наставничества? Если да, то где?
2. Готовы ли Вы включиться в систему наставничества над студентами техникума? Обладают ли Ваши сотрудники необходимыми навыками и знаниями для передачи опыта студентам?
3. Готовы ли Вы осуществлять не только практическое, но и методическое руководство над наставляемыми? Готовы ли Вы содействовать проведению стажировки на предприятиях для мастеров п/о?
4. Как Вы считаете будут ли эффективны групповые встречи с наставляемыми? Или же эффективнее будет личное общение?
5. Какие результаты Вы ждете от совместной работы? Будете ли Вы в дальнейшем участвовать в системе наставничества, если результат не оправдает Ваши ожидания? Какую пользу от работы с наставляемым Вы ожидаете для себя и него?

Блок 2. Механизмы реализации системы наставничества между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями

1. Готовы ли Вы заключить договор о реализации системы наставничества между профессиональной организацией и промышленным предприятием?
2. Готовы ли предприятия в лице наставника взять на себя ответственность за безопасные условия труда наставляемого на предприятии?

3. Готовы ли Вы рассмотреть вопросы о приеме на работу выпускников техникума, показавших высокие результаты в процессе обучения и проявивших себя с лучшей стороны в ходе прохождения практики?