

Комитет по образованию Санкт-Петербурга  
СПб ГБ ПОУ «Колледж электроники и приборостроения»

# Роль наставничества в период производственной практики на предприятиях

Директор колледжа  
Г. И. Воронько



07 ноября 2016 года



## Цели наставничества

- Передача личного профессионального опыта
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, мобильная корректировка профессиональных навыков студентов
- Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы
- Комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций
- Повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием
- Приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия

# Наставник – это человек, который

- Выступает в качестве связующего звена
- Обеспечивает безопасность на рабочем месте и высокое качество образовательной среды
- Руководит работой студента, оценивает его знания, навыки и оказывает ему помощь
- Оценивает профессиональную компетенцию студента



## Этапы работы:

- отбор кандидатов в наставники из персонала, мотивированного к обучению и развитию
- утверждение программы обучения наставников ключевым компетенциям
- организация обучения наставников из числа опытных работников на постоянной основе
- утверждение положения о наставничестве и корректировка нормативных документов предприятия;
- регулярная оценка профессиональной деятельности наставников

# Области компетенции наставника



# Алгоритм процесса наставничества на предприятии



## Пять стадий обучения

1. «Я расскажу, а ты послушай»
2. «Я покажу, а ты посмотри»
3. «Сделаем вместе»
4. «Сделай сам, а я подскажу»
5. «Сделай сам и расскажи, что ты сделал»

# Положение о наставничестве на предприятии

- Общие положения
- Цели и задачи наставничества
- Формы, сроки наставничества
- Координация и руководство наставничеством
- Обязанности наставника
  - Проводить обучение студентов в соответствии с программой
  - Контролировать самостоятельную работу студентов
  - Рационально организовывать труд студента
  - Научить работать в коллективе и команде
  - Формировать ответственность за выполненную работу
- Права и ответственность наставника
- Процедура оценки квалификации и завершения цикла подготовки студента
- Документы, регламентирующие развитие системы наставничества

# Критерии выбора наставников

## 1. Соответствие:

- квалификационным требованиям
- показателям результативности труда
- требованиям к личностным качествам

## 2. Наличие высокоразвитых профессиональных навыков

## 3. Личные мотивы к наставничеству





<b>№</b>	<b>Группа</b>	<b>Критерий</b>
1	Результаты работы	<b>Высокая производительность труда, отсутствия брака</b>
2	Квалификация	<b>Большой опыт работы, разряд по специальности, диплом</b>
3	Организация работы	<b>Умение организовать свое рабочее место, дисциплинированность, аккуратность</b>
4	Личные качества и положение в коллективе	<b>Уважение со стороны членов коллектива , порядочность , добросовестность</b>
5	Мотивация	<b>Желание помогать другим, заинтересованность в получении дополнительного вознаграждения</b>
6	Организаторские и педагогические способности	<b>Умение настроить ученика на необходимый результат , умение обучать, говорить и слушать</b>
7	Стаж работы на предприятии , знание продукции	<b>Стаж работы , знание технической документации, номенклатуры выпускаемых изделий</b>

# Подготовка наставника

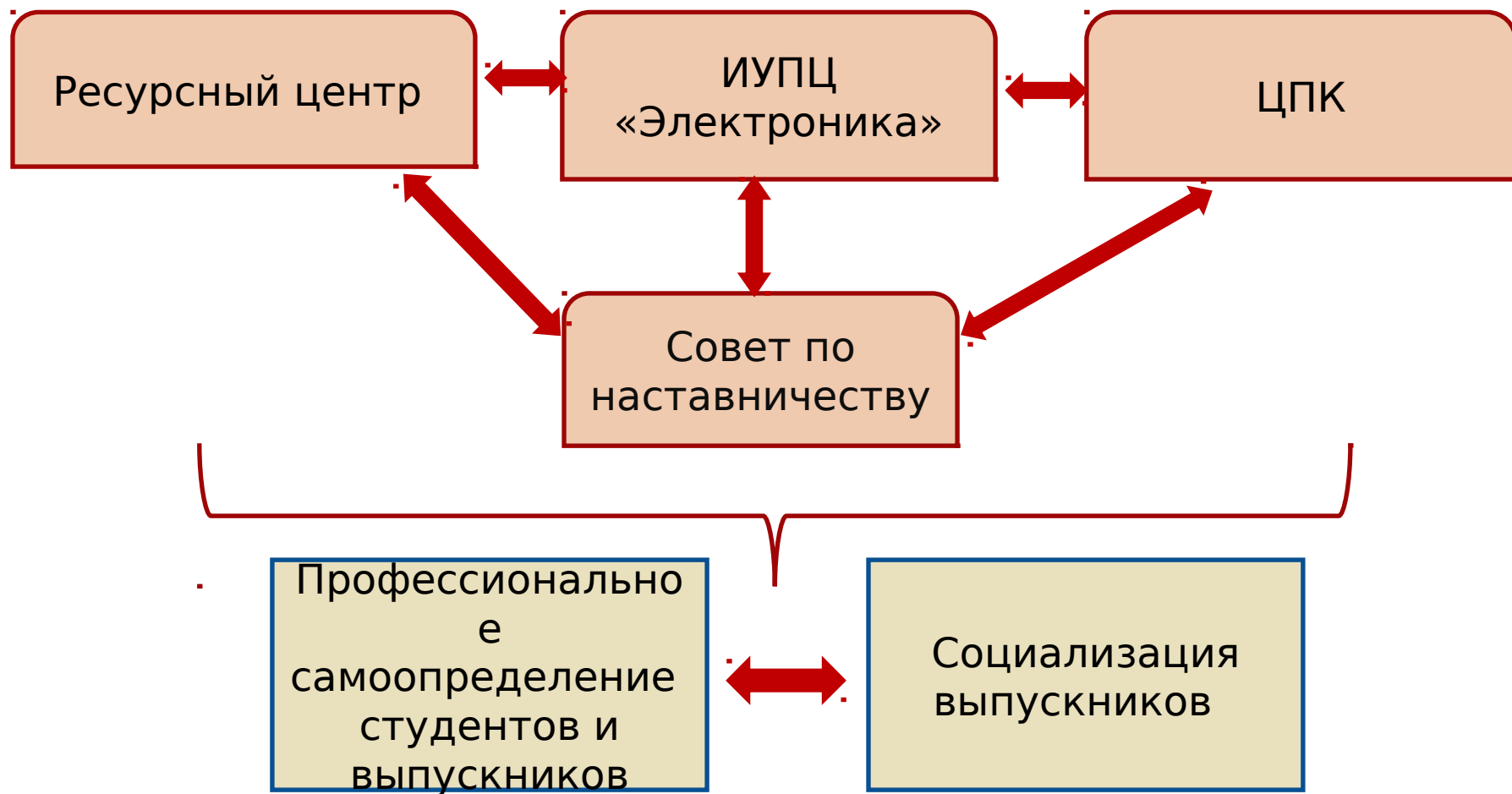
1. Планирование (наставник знает структуру профессионального образования и различные формы организации обучения, умеет использовать квалификационные требования в собственной профессиональной области)
2. Консультирование практиканта, выпускника, стажера и оценка успеваемости (проводит вводный инструктаж, инструктаж по вопросам безопасности труда, разъясняет практиканту, какие профессиональные навыки требуются на рабочем месте, предоставляет практиканту описание различных этапов трудового процесса, при консультировании учитывает особенности практиканта к усвоению материала, формирует позитивную и доверительную атмосферу)
3. Оценка профессиональных навыков практиканта, выпускника, стажера (при помощи разносторонних методов оценки оценивает навыки практикантов в соответствии с квалификационными требованиями)

# База наставников

Ф.и.о.	профессия	разряд	стаж	количество учеников	статус	Ф.и.о. ученика	период обучения



# Реализация проекта «Наставничество» в колледже



# Реализация проекта «Наставничество» на предприятии



## Ожидаемые результаты

- Снижение сроков адаптации новых сотрудников (в том числе выпускников колледжа) на предприятии
- Снижение текучести персонала
- Снижение затрат на дополнительное обучение новых сотрудников
- Реализация новых механизмов стимулирования сотрудников предприятия



# Проблемы системы наставничества

- Отсутствие структуры обучения
- «Каждый наставник сам по себе»
- Выбор наставника не формализован
- Отсутствия специальных рабочих мест обучения
- Отсутствие конкретных актуальных требований к профессиональным навыкам
- Отсутствие системы подготовки наставников
- На практике наставнический функционал не всегда поддерживается

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

**Наши координаты:**

**Тел.: 730-82-64,**

**Факс: 730-26-20**

**Электронная почта: [boss\\_pl130@mail.ru](mailto:boss_pl130@mail.ru)**

**Сайт: [www.pl130.ru](http://www.pl130.ru)**