

Дубровская Татьяна Павловна

канд. экон. наук, методист

ГБПОУ МО «Красногорский колледж»

г. Красногорск, Московская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

Аннотация: в статье представлена практика развития наставничества на примере социального партнерства государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Красногорский колледж» и ПАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева». Представлены результаты развития практики наставничества на предприятии.

Ключевые слова: наставничество, социальное партнерство, ученические договоры, договоры о целевом обучении, учебные полигоны.

Стратегический социальный партнер колледжа является одним из ведущих предприятий России в области оптического и оптико-электронного приборостроения и входит в состав акционерного общества «Швабе» государственной корпорации «Ростех». Высокотехнологическое многопрофильное предприятие специализируется на производстве оптических и оптико-электронных приборов и систем для различных сфер применения: дистанционного зондирования земли из космоса, контроля космического пространства, научных исследований, медицинской диагностики, экологического контроля, силовых ведомств.

В современных условиях значительно возросли требования к квалификации выпускников колледжа и их быстрой профессиональной адаптации на рабочих местах в связи с кардинальной технологической модернизацией предприятия, увеличением объемов и спектра выпускаемых оптических и оптико-электронных приборов и систем. В этих условиях совершенствование практики наставниче-

ства на рабочих местах будущего трудоустройства является важнейшим фактором повышения качества подготовки выпускников и закрепления их на производстве.

Наставничество на производстве предполагает обучение на конкретном рабочем месте с постоянным сопровождением и поддержкой студента – будущего специалиста более опытным и высококвалифицированным работником предприятия.

Целью наставничества являются повышение качества подготовки специалистов, передача профессионального опыта, минимизация периода адаптации выпускников на конкретных рабочих местах, быстрее достижение ими необходимых рабочих показателей, формирование у будущих специалистов позитивного отношения к работе, снижение текучести кадров на предприятии, обеспечение и принятие выпускником новых производственных отношений, традиций, ценностей, коллективных достижений предприятия.

Практика наставничества основана на тесном взаимодействии колледжа и предприятия по укреплению материальной базы учебных полигонов, установлению экономических и социальных стимулов для наставников и обучающихся, качественному отбору наставников, формированию и повышению квалификации пула наставников на производстве.

Практика наставничества на предприятии реализуется в рамках подготовки кадров по специальностям 12.02.09 Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем, 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства и профессии 15.01.38 Оператор-наладчик металлообрабатывающих станков.

На первом этапе реализации практики формируется нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность наставников, а также обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество. Определяются цели и задачи наставника, их обязанности и ответственность, которые отражаются в локальных актах, должностных инструкциях.

На предприятии ведется тщательный отбор наставников и приказом закрепляется их список. Вместе с тем на предприятии имеются штатные должности мастеров производственного обучения, которые также выполняют функции наставников. При отборе работника в качестве наставника учитываются такие качества, как ответственность, доброжелательность, требовательность, умение расположить к себе, чувство такта, стаж работы на производстве. Перед началом работы наставника знакомят с локальными актами, приказами, психолого-педагогической характеристикой учебной группы и отдельных студентов. Наставнику предлагается уточнение программы обучения, ведение журнала инструктажа по охране труда, журнала производственного обучения, оценочных ведомостей, дневника как инструментов анализа эффективности работы наставника.

Важным этапом реализации наставничества является мониторинг актуальных и перспективных потребностей предприятия в компетенциях и квалификациях выпускников со средним профессиональным образованием, которые формализуются в матрицу компетенций выпускника. Ознакомление наставников с перечнем формируемых компетенций, программами практики является необходимым условием начала работы наставника.

ГБПОУ Московской области «Красногорский колледж» является разработчиком ФГОС СПО по УГС 12.00.00 «Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии» и возглавляет соответствующее Федеральное учебно-методическое объединение. Поэтому специалисты предприятия, в том числе наставники, совместно с преподавателями колледжа определяли структуру, содержание и результаты образовательной деятельности по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем», предусмотрев увеличение практической подготовки до 65% от общего объема времени на высокотехнологичных рабочих местах предприятия. Кроме того, образовательная программа по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем» успешно прошла профессионально-общественную аккредитацию и реализуется в рамках Федерального проекта «Профессионалитет».

В связи с увеличением практикоориентированности образовательной программы и переносом практической подготовки, включая часть лабораторно-практических работ, на учебные полигоны и рабочие места предприятия, роль наставников значительно возросла.

На этом этапе обеспечивается тесное деловое сотрудничество преподавателей и руководителей практики от колледжа, руководителей цеха и наставников также в вопросах организации труда, его оплаты, дисциплины и соблюдения режима внутреннего распорядка, а также принятие оперативных мер устранения возникших трудностей.

На основании соглашения о разграничении полномочий между предприятием и колледжем по обеспечению образовательного процесса все оборудование и производственные площади предоставляются колледжу в безвозмездное пользование и используются с привлечением наставников из числа штатных работников предприятия.

На предприятии функционируют оптический и механический участки, объединенные в оптико-механический учебно-производственный полигон предприятия, и современный учебный полигон «Технология металлообрабатывающего производства». На оптико-механическом полигоне под руководством опытных наставников студенты осваивают несколько производственных переделов и получают профессии: оптик-полировщик, оптик-шлифовщик, оптик-механик, востребованные производством.

Учебный полигон «Технология металлообрабатывающего производства» площадью 270 кв. метров включает токарные и фрезерные станки с ЧПУ, вертикальные обрабатывающие центры с ЧПУ, устройства для установки и измерения инструмента и другое промышленное оборудование и оснастку. Под руководством наставников и преподавателей колледжа практическую подготовку на полигоне проходят обучающиеся специальности 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства и профессии 15.01.38 Оператор-наладчик металлообрабатывающих станков

После отработки необходимых трудовых функций на учебных полигонах обучающиеся переводятся в цеха, где за ними закрепляются конкретные рабочие места будущего трудоустройства, происходит оформление их на должности на условиях сокращенной рабочей недели с оплатой труда. Более половины студентов выпускных групп работают на оплачиваемых рабочих местах на условиях дня неполной занятости. Важное значение здесь имеют также заключенные договоры целевого обучения. Роль наставников в этот период смещается в сторону адаптации и карьерного роста будущих выпускников, формирования у них корпоративной культуры.

Такая цепочка практического обучения под руководством опытных наставников сокращает затраты времени на адаптацию выпускников на рабочих местах, повышает уровень мотивации обучения, способствует профессиональному развитию, гарантирует будущее трудоустройство и специальные условия социальной поддержки выпускников колледжа. Студентам, добившимся высоких результатов в освоении специальности, выплачивается стипендии и премия имени бывшего генерального конструктора ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» В.В. Некрасова. На выпускников колледжа, работающих на предприятии, распространяются все социальные льготы и меры материальной поддержки, в рамках специально разработанной программы поддержки молодых специалистов ПАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева».

Выводы:

Развитие практики наставничества на предприятии обеспечило:

- повышение качества подготовки специалистов среднего звена. Так, оценки «4» и «5» получили 100% студентов, сдававших демонстрационный экзамен в 2024 году по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем»;
- повышение мобильности выпускников за счет получения 2–3-й профессии, востребованной высокотехнологичным производством;
- сокращение расходов на доучивание рабочих кадров при подготовке их непосредственно на рабочих местах;

– закрепление на предприятии выпускников колледжа. Трудоустройство на предприятии за последние 3 года увеличилось в 1,3 раза;

– стабилизация корпуса наставников и мастеров производственного обучения на предприятии.

Список литературы

1. Развитие практикоориентированных технологий обучения как условие повышения качества подготовки кадров для высокотехнологичных производств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bc-nark.ru/best/our/467/> (дата обращения: 30.09.2024).

2. Дубровская Т.П. Дуальное обучение как фактор повышения качества подготовки кадров: практический опыт / Т.П. Дубровская <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obuchenie-kak-faktor-povysheniya-kachestva-podgotovki-kadrov-prakticheskiy-opyt> (дата обращения: 30.09.2024).