Департамент профессионального образования
Томской области

Областное государственное бюджетное образовательное
учреждение среднего профессионального образования

«ТОМСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Конкурс «Лучшие практики наставничества»

Номинация: Сопровождение студентов в ходе производственной практики по профессиональному модулю ПМ 03 «Планирование и организация производственных работ персонала подразделения»

Автор:
Л.В. Кучера

Томск, 2019

Оглавление

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....3
1. Описание опыта наставничества в процессе освоения профессионального модуля……..3
2. Комплексное практическое задание 7
ПРИЛОЖЕНИЯ.....10
1. Материалы для студентов.....10
Приложение 1 Организационно-правовые формы юридических лиц.....10
Приложение 2.Организационная структура предприятия.....10
Приложение 3 .Порядок расчета амортизации оборудования. 11
Приложение 4 . Организация рабочего места.....11
Приложение 5.Формы и виды заработной платы.....11
Приложение 6 .Штатное расписание 13
Приложение 7 . Конкурентноспособность.....13
Приложение 8. Стимулирование труда 14
Приложение 9 .Корпоративная культура 14
Приложение 10 .Стили руководства.....14
Приложение 11. Оформление трудовых отношений 15
Приложение 12 .Режим работы и отдыха 15
Приложение 13.Дисциплина труда.....15
Приложение 14 . Примеры сильных и слабых сторон организации 16

1.Опыт наставничества в процессе освоения профессионального модуля

Профессиональное образование на современном этапе развития общества ставит перед собой задачу подготовить конкурентноспособного специалиста, который обладает профессиональной мобильностью, способностью быстро адаптироваться к меняющимся условиям образовательной и профессиональной среды, готовностью к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию. Процесс освоения студентами специальности «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ» профессионального модуля ПМ03 «Планирование и организация производственных работ персонала подразделения» включает изучение междисциплинарного комплекса МДК 03.01 «Организация производственных работ персонала подразделения», состоящего из следующих дисциплин:

- Основы менеджмента организации;
- Оценка экономической эффективности предприятия;
- Организация и психология труда, а также производственной практики в объеме 72 часа (по профилю специальности).

Производственная практика по ПМ 03 «Планирование и организация производственных работ персонала подразделения» является важным этапом по подготовке выпускника - будущего специалиста. Она связывает теоретическую подготовку в процессе обучения и практическую деятельность студента на производстве, закрепляет формирование профессиональных и общих компетенций ФГОС СПО через выполнение комплексного практического задания по материалам и опыту, полученному на производственной практике. Для более качественной и успешной работы студента-практиканта назначается руководитель практики от учебного заведения и непосредственно на месте прохождения практики - производстве.

Руководство производственной практикой по ПМ 03 «Планирование и организация производственных работ персонала подразделения» считаю, можно рассматривать как одну из форм наставничества, участниками которой являются с одной стороны студенты 3 курса специальности 21.02.03 «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ» и наставник – руководитель практики от учебного заведения с другой стороны. Предметом наставничества в данном случае является эффективное сопровождение процесса профессионального и личностного становления будущего специалиста, его способности адаптироваться к условиям производства, самостоятельно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности.

Совместная деятельность названных сторон организована по типу партнерских отношений, задача педагога-навигатора - помочь студенту не столько выполнять виды профессиональной деятельности на практике (в этом ему будет помогать наставник на производстве), сколько быть готовым к их выполнению, осознать свою карьеру, оценить себя, личностные качества в процессе прохождения практики, понять своё место в профессии. Поэтому сопровождение начинается с момента изучения дисциплин профессионального модуля, в данном случае овладение ими является подготовкой, базой для прохождения производственной практики. В целом, наставник-навигатор направляет свои усилия на развитие self-skills, на развитие личности подопечного.

Актуальность деятельности преподавателя по психолого-методическому сопровождению студентов обосновывается, с одной стороны, отсутствием у них практических навыков, дефицитом самостоятельности в анализе и обработке информации, необходимой для выполнения комплексного задания на итоговую аттестацию по модулю, с другой стороны, предоставлением возможности для преподавателя изучить работу предприятий через материал, собранный студентами на практике, с целью его дальнейшего использования на уроках. Ведь посетить все предприятия, на которых студенты проходят практику невозможно в силу объективных причин. Таким образом, эта работа полезна, она взаимообогащает всех участников процесса наставничества.

Главной целью взаимодействия студента и преподавателя - руководителя практики является помощь в профессиональном становлении через раскрытие личностного потенциала и формирование готовности к саморазвитию.

Достигается поставленная цель через решение следующих задач:

- формирование интереса к будущей профессиональной деятельности;
- выявление дефицитов профессионализации у каждого студента;
- методическое сопровождение профессионального самоопределения через развитие самостоятельности в решении практических задач на производстве во время прохождения практики.

Данные задачи реализуются в несколько этапов:

Этапы	Формы и методы совместной деятельности	Достигаемая цель
Ознакомительный	- Вводное групповое занятие-знакомство с программой модуля, с формируемыми ПК и ОК, формой и требованиями итоговой аттестации,	Мотивация к качественному обучению по ПМ;

	пояснения и информирование; - знакомство с предприятиями, предоставляющими места для практики (очное или заочное);	
Диагностический	- тестирование; - анкетирование; - самодиагностика; - выполнение практико-ориентированных заданий; - анализ/самоанализ; -деловые игры; - дискуссии и т.п.	Выявление личностных и профессиональных дефицитов, уровня развития ПВК (профессионально-важных качеств);
Подготовка к практике	- выдача задания на практику; - групповая консультация (общие требования к оформлению и содержанию); - индивидуальная работа (пояснения, уточнения к содержанию с учетом места практики); - составление резюме; - составление и отработка приемов самопрезентации; - участие в собрании по практике (совместно с учебным отделом, преподавателями спецдисциплин, руководителем практики от колледжа);	Внести ясность, снять барьеры и страхи перед новым видом деятельности;
Сопроводительный	-установление контакта, партнерских отношений; - проведение индивидуальных консультаций очно и в режиме онлайн (электронная почта, Дневник.ру, WhatsApp, социальная сеть «Одноклассники», «в Контакте»); - посещение предприятий; -связь с руководителем практики от	Методическое и психологическое сопровождение, помощь при затруднениях, промежуточный контроль;

	предприятия (по необходимости); - наблюдение; - решение проблемных ситуаций; - беседа; - анализ; -положительное и отрицательное подкрепление;	
Итоговый	Аттестация в виде экзамена (защиты комплексного практического задания)	Оценка результативности проделанной работы, сформированности ПК и ОК; Пополнение банка материалов для эффективной организации дальнейшей подготовки студентов по модулю ПМ03;

Основными условиями реализации работы по психолого-методическому сопровождению студентов на практике являются:

- наличие кабинета
- наличие плана работы
- наличие подключения к сети Интернет
- доступность предприятий, предоставляющих места для практики

В процессе реализации поставленных задач могут возникнуть потенциальные риски:

- технические: отсутствие связи (при работе вахтовым методом), отсутствие Интернет;
- методические: запрет на получение материалов и информации по предприятию;
- психологические: отсутствие партнерских отношений между наставником и наставляемым; нежелание, неготовность или неспособность одной из сторон вступать в такие отношения.

Такой опыт взаимодействия наставника-преподавателя и студента – практиканта может использоваться в учебных заведениях СПО при подготовке студентов со сходными профессиональными, возрастными личностными и психофизиологическими особенностями по профессиональным модулям с идентичной структурой.

Результативность совместной работы можно оценить по следующим показателям:

- сформированность профессиональных компетенций, приращение в формировании общих компетенций;
- востребованность на рынке труда (приглашение на работу, трудоустройство);
- положительная оценка, отзыв о работе студента на практике, присвоенный рабочий разряд;
- устойчивая мотивация на трудовую деятельность;
- рост личностного потенциала студента, положительная динамика в поведении;
- готовность к овладению следующим уровнем образования (ВУЗ).

Таким образом, анализируя опыт работы наставника, можно смело сказать, что такая работа полезна и продуктивна, но на данный момент назвать такой алгоритм взаимодействия единственно верным будет неправильно. Представленный опыт скорее можно назвать педагогической технологией. Эффективность наставничества была бы намного выше, если бы оно было трехсторонним: колледж-студент-производство, для такой работы необходима прямая включенность в образовательный процесс потенциальных работодателей, их участие в составлении е только программ практики, но и образовательных программ. Такая система взаимодействия позволила бы наполнить теоретическое и практическое содержание дисциплин профессионального модуля конкретным содержанием, практико-ориентированными работами, содержащими задания, приближенные к определенному производству. В свою очередь, ориентация на конкретное производство ускорила бы процесс адаптации выпускника - молодого специалиста, являясь отличным стимулом и мотиватором к освоению профессиональных видов деятельности.

2. Комплексное практическое задание:

Проанализируйте работу структурного подразделения и его коллектива, в котором вы проходили производственную практику. Оформите задание в виде электронной презентации, результаты работы представьте в следующей последовательности:

1.Цели и задачи работы

2. Название предприятия и структурного подразделения

3.Организационно-правововая форма предприятия и его особенности (ООО, АО, лицензия, сертификаты) Приложение 1.

4. Вид деятельности (чем занимается предприятие и лаборатория)

5.Миссия и основные цели компании

6. Портфель компании - перечень выполняемых работ (услуг)

6. Определение целевого рынка (партнеры и потребители)

7. Организационная структура предприятия (схема) Приложение 2.

8.Ресурсы предприятия (структурного подразделения)

а) Оборудование (орудия и средства труда) – перечень основного оборудования: название, для чего предназначается.

Наименование оборудования (орудия и средства труда)	Применение оборудования (орудия и средства труда)

б) Рассчитайте амортизацию оборудования. Приложение 3

в) Оснащение рабочего места Приложение 4

г) Численный состав коллектива структурного подразделения и его квалификация

Наименование должности и разряды	Количество штатных единиц

г) Формы и системы оплаты труда персонала Приложение 5.

д) Произведите расчет заработной платы трубопроводчика линейного (оператора товарного)по 3-4 разряду Приложение 6

9. Конкурентноспособность компании. Приложение 7

Конкуренты	Слабые стороны	Сильные стороны	Конкурентные стратегии

10.Виды стимулирования для мотивации труда. Приложение 8 .

Материальные	
Денежные	
Неденежные	
Нематериальные	
Социальные	
Моральные	

Творческие	

11. Корпоративная культура. Приложение 9.

Признаки	Примеры
Ценности и убеждения	
Формальные признаки (логотипы, форма, фирменные значки и т.д.)	
Традиции и ритуалы	
Положительные и отрицательные герои, истории.	
Мероприятия для создания имиджа компании	

12. Социально-психологическая характеристика коллектива структурного подразделения

а) Характеристика коллектива (стадия формирования коллектива, наличие – отсутствие неформальных лидеров, способы разрешения конфликтов и т.п.)

б) Морально-психологический климат (охарактеризовать, назвать признаки положительного или отрицательного МПК)

в) Взаимодействие в коллективе (охарактеризовать, как осуществляется взаимодействие, наличие-отсутствие конфликтов, индивидуальные и групповые формы работы, наличие контактов за пределами рабочего времени и т.п.)

г) Определите стиль руководства в структурном подразделении. Приложение 10

13. Вредные и опасные факторы производства

Фактор	Действие на организм человека	Средства и способы защиты работника

14.Приведите примеры несчастных случаев на вашем участке за последний год (случаи, причины, мероприятия по их предотвращению)

15. Проанализируйте правовые аспекты вашей компании по следующей схеме:

а) Проанализируйте свой трудовой договор и оформление трудовых отношений с точки зрения законности. Приложение 11.

б) Проанализируйте свой режим труда и отдыха на предприятии с точки зрения эффективности и законности . Приложение12

в) Проанализируйте правила соблюдения дисциплины труда, формы контроля за дисциплиной труда и виды дисциплинарных взысканий. Приложение 13.

г) Приведите примеры трудовых споров (если они возникали) во время вашего присутствия на практике и способы его решения.

д) Сделайте вывод о соблюдении трудового законодательства в этой компании

16. Сделайте заключительный вывод о слабых и сильных сторонах данной компании, и внесите свои предложения по улучшению организации и методов управления данной компанией. Приложение 14

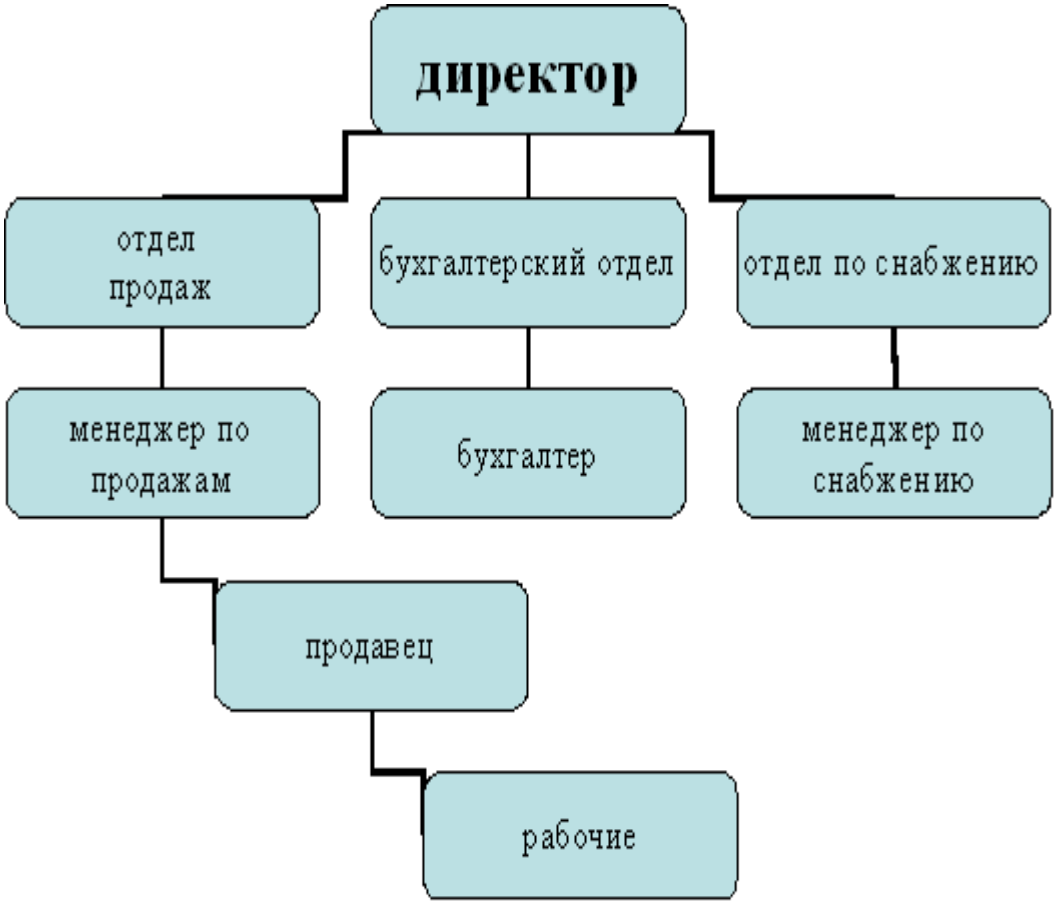
ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Материалы для студентов, необходимые для выполнения комплексного практического задания.

Приложение 1 Организационно-правовые формы юридических лиц.

[Режим доступа]: http://jurconsult.blogspot.ru/2011/02/blog-post_03.html (последнее обращение 4.12.2019)

Приложение 2.Организационная структура лаборатории (Пример)



Приложение 3. Порядок расчета амортизации оборудования.

Таблица 1 Стоимость оборудования

№ п/п	Наименование приборов	Цена за шт. в (руб.)	Количество (шт.)	Сумма (руб.)
Итого:				

Таблица 2 Амортизация оборудования и лаборатории

№ п/п	Оборудование	Срок службы	Норма амортизации, %	Начисление амортизации, руб.
Итого:				

Расчёт амортизации производится по формуле:

$$A=\frac{C_{oc}\cdot H_a}{12\cdot C_{сл}\cdot 100\%}$$

где А – C_{oc} – стоимость оборудования, руб.;

H_a – норма амортизации;

12 – количество месяцев;

$C_{сл}$ – срок службы.

Приложение 4 . Организация рабочего места

Организация рабочего места оператора [Режим доступа]: (последнее обращение 4.12.2019) http://pereosnastka.ru/articles/organizatsiya-rabochego-mesta-operatora

Приложение 5.Формы и виды заработной платы

В современных условиях применяются различные формы и виды оплаты труда (рис. 1).

Рис. 1. Формы и системы заработной платы

Основными формами оплаты труда являются сдельная и повременная

Сдельная – форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. При *сдельной оплате* мерой труда является выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, так как при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки.

$$ЗП\ сд = Р * n \quad (1)$$

Сдельно-премиальная система. При использовании этой системы предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных показателей.

$$ЗП\ сд = Р * n + \%П \quad (2)$$

ЗП сд - заработная плата рабочего сдельщика

Р– сдельная расценка за единицу продукции;

п – количество изготовленной продукции.

% П - % премии работника

При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников. *Простая повременная система*

оплаты труда. В этом случае заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени.

При *повременной оплате* мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

$$ЗП\ пов = Ст\ *\ Тф \quad (3)$$

Повременно-премиальная система. В соответствии с данной системой, рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности работы тех или иных рабочих. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его значения. Основные рабочие-повременщики премируются за выполнение производственных заданий и обеспечение качества выпускаемой продукции.

$$ЗП\ пов = Ст\ *\ Тф\ + \%\ П \quad (4)$$

где Ст - часовая (дневная) часовая тарифная ставка рабочего ;

Тф – количество отработанного времени;

% П - % премии работника

Приложение 6. Штатное расписание

№ п/п	Наименование профессии	Количество штатных единиц	Оклад (руб.)	Вредность, руб.	Премия руб.	Районный коэффициент руб.	Начисленная зарплата руб.	ФЗП на весь персонал руб.
Итого:								

Приложение 7. Конкурентно способность

Конкурентная среда и конкурентные стратегии [Режим доступа]: https://studopedia.ru/16_10154_konkurentnaya-sreda-konkurentnoe-preimushchestvo-i-konkurentnie-strategii.html

2.Конкурентносособность фирмы [Режим доступа]: https://studfiles.net/preview/2554541/page:7/ (последнее обращение 8.12.2019)

Приложение 8. Стимулирование труда

Виды стимулирования. [Режим доступа]: http://studbooks.net/1519333/menedzhment/vidy_stimulirovaniya (последнее обращение 2.12.2019)

Приложение 9. Корпоративная культура

Корпоративная культура организации. [Режим доступа]: http://copdoc.ru/articles/828_/(последнее обращение 3.12.2019)

Приложение 10. Стили руководства

Стили руководства

Параметры взаимодействия руководителя с подчиненными	**Авторитарный**	**Демократический**	**Нейтральный (либеральный)**
Принятие решений	Решения принимаются единолично	После обсуждения в группе	Сами собой или кем-то в группе по указанию руководства
Способ доведения решений	Приказы, распоряжения, команды	Предложения, советы, рекомендации	просьба
Отношение к ответственности	Или полностью берет на себя или полностью перекладывает на подчиненных	Коллективная ответственность	Снимает с себя всякую ответственность
Отношение к инициативе	Подавляет	Поощряет	Отдает в руки подчиненных
Отношение к квалифицированным кадрам	Стремится задавить	Стремится максимально эффективно их	Предоставляет свободу действий

		использовать	
Отношение к недостатку собственных знаний	Недостатков нет и не может быть(все знает и все умеет)	Постоянно повышает свою квалификацию	Не придает этому вопросу большого значения
Стиль общения	Держит дистанция с подчиненными	Поддерживает дружеское общение	Избегает общения

Приложение 11. Оформление трудовых отношений

Порядок оформления трудовых отношений. [Режим доступа]: https://33urista.ru/blog/trudovoe-pravo/oformlenie-trudovyh-otnoshenij (последнее обращение 4.12.2019)

Приложение 12. Режим работы и отдыха

1.Трудовой распорядок лаборатории

Показатель временного режима работы лаборанта	**Параметры**
Количество рабочих дней в году	
График работы	
Продолжительность смены	
Начало и конец рабочего дня	
Время обеда	

2.Фотография рабочего времени

№ п/п	Этапы работы	Время, мин.

3 .Рабочее время и время отдыха . [Режим доступа]: https://studopedia.ru/18_26767_rabochee-vremya-i-vremya-otdiha.html (последнее обращение 4.12.2019)

Приложение 13. Дисциплина труда

Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение: [Режим доступа]: ohttp://nalognalog.ru/otvetstvennost_i_vzyskaniya/trudovaya_disciplina_i_otvetstvennost_za_ee_narushenie/(последнее обращение 4.12.2019)

Приложение 14. Примеры сильных и слабых сторон организации

Примеры сильных и слабых сторон организации [Режим доступа]: https://studfiles.net/preview/6320098/page:8/ (последнее обращение 4.12.2019)

Информационные источники

1. Сайт Правительства РФ [Режим доступа]: http://government.ru/projects/selection/743/35675/

2. Сайт Министерства просвещения РФ [Режим доступа]: https://edu.gov.ru/national-project/

3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Режим доступа]: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii