

ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова»

Особенности опыта работы по наставничеству на производстве в рамках дуального обучения

1. Описание текущей ситуации и актуальность практики

Кадровое обеспечение региональной экономики является важной социально-экономической проблемой. Для её решения реализуется система наставничества в производстве, которая представляет собой совокупность механизмов по подготовке кадров. В настоящее время выстроено тесное взаимодействие ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова» с ведущими отраслевыми предприятиями: Сервисное локомотивное депо «Мичуринск» филиал «Южный» ОАО РЖД, ПАО «МЛРЗ Милорем» по реализации профессиональных образовательных программ по дуальной форме обучения.

Сотрудничество колледжа и предприятий железной дороги представлено в виде непрерывного процесса формирования навыков и производственного опыта, устойчивой мотивации к профессии «Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава» у студентов через наставников из наиболее квалифицированных специалистов железнодорожного транспорта.

2. Обучение на крупном предприятии

Выбор предприятия зависит от тематической направленности модуля и тематики программы практики.

Производственная практика по профессии 23.01.11 Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования подвижного состава (электровозов, электропоездов) проходит на базовом предприятии Акционерное общество Мичуринский локомотиворемонтный завод (АО «МЛРЗ Милорем»), с которым колледж сотрудничает много лет. Завод Милорем специализируется на ремонте маневровых тепловозов и изготовления запасных частей.

Обучение на крупном предприятии означает прохождение практиков в цеху предприятия, практикуется объединение трудовых функций в одном цеху. Студенты распределяются по приказу начальника отдела кадров завода для прохождения базового профессионального обучения на микрогруппы по закрепленным цехам согласно учебному плану по профессии в рамках профессиональных модулей:

По профессиональному модулю ПМ.01:

тележечный цех – 6 чел.,

дизельный цех – 3 чел.,

колесный цех – 7 чел.,

тепловозоборочный - 10 чел.

по профессиональному модулю ПМ.02:

электромонтажный цех – 60% от общего числа обучающихся,
электроцех – 10% от общего числа,
тепловозосборочный цех – 30% от общего числа обучающихся.

Завод предоставляет рабочие места для прохождения практики и обучения непосредственно в производственном процессе. На заводе пропускной режим и студенты проходят по студенческим билетам в присутствии мастера п/о согласно списка по приказу завода. На каждого практиканта в отделе кадров составляют «Личную карточку».

3. Концепция обучения ориентирована на действие и получение трудовых функций и предусматривает, что обучающиеся преимущественно смогут выполнять производственные задания самостоятельно под контролем наставника или мастера цеха.

Метод обучения- микропланирование, т.е. на каждый день студентам-практикантам дается выполнение отдельной производственной задачи. Задание выдаётся в устной форме без использования письменных учебных материалов. Наставник объясняет, что собой представляет это задание, зачем оно нужно, т.е. мотивирует на выполнение; показывает образец выполнения задания, т.е. проводит демонстрацию трудовых действий, затем сами студенты выполняют эту операцию под контролем наставника. Через неделю практики студентам выдается письменное производственное задание (что и для квалифицированных рабочих завода), после получения которого они самостоятельно собирают информацию, планируют, принимают решение, непосредственно выполняют данное задание, а наставник (и мастер п/о) производит текущий и итоговый контроль, выставляет оценку. Но есть моменты, когда производственное задание не всегда соответствует программе практики из-за того, что цех мог получить новое задание на ремонт детали тепловоза.

Содержание практики определяется требованиями к результатам обучения по каждому из профессиональных модулей в соответствии с ФГОС СПО и требованиям профстандарта, а также особенностей завода.

В бытовках цехов выделяют ящики для спецодежды (у каждого своя личная).

Обедают студенты в столовой колледжа, которая находится на территории завода.

Студенты могут пользоваться душевой кабиной, благоустроенной комнатой отдыха в помещении цеха.

4. Развитие корпоративной культуры при помощи методов обучения

Система взаимодействия сотрудников завода и студентов-практикантов друг с другом определяет культуру компании, помогает адаптироваться молодежи среди работников цеха, осознать трудовые отношения внутри рабочего коллектива данного завода. Особенно хочется отметить, что не только наставник, но и руководство цеха (начальник цеха, мастер участка, бригадир) по-доброму

относятся к нашим студентам, оказывая позитивное влияние и подсказывают при выполнении задания. Наши студенты с радостью вливаются в трудовую семью завода, тем более, что родители многих также работают на этом предприятии и молодежь гордится самостоятельной работой на колесно-моторном блоке или при контроле и нарезании резьбы.

Студентов нашего колледжа с удовольствием ждут на прохождение практики и ребята видят это и понимают, что им доверяют реальное задание, ведь формирование корпоративной культуры, образа будущего сотрудника проходит на психолого-педагогическом уровне и положительном микроклимате цеха.

5. Сетевое взаимодействие сторон

Дуальное обучение-это цель сетевого взаимодействия сторон, для обеспечения которой с учетом пожеланий завода определяется, какие необходимы педагогические кадры (по какому профилю подготовки и учебному модулю должны пройти стажировку), оборудование и учебные рабочие места, инфраструктура для проведения практик. Каким должен быть календарный учебный график согласовывается с руководством завода. И если заводу не совсем выгодна рассредоточенная практика, то ведем диалоги о необходимости чередования теории и практики и в результате работодатель в виде эксперимента проводит одну группу по договору на рассредоточенную практику.

Договора, соглашения, график прохождения практики и списки студентов утверждаются и согласовываются с руководством завода (заместителем директора по персоналу, главным инженером). Программа практики, отчетность, производственные задания, темы курсовых и дипломных работ разрабатываются и согласовываются с начальниками цехов, мастерами участков. Под руководством начальника цеха производится распределение и закрепление студентов по бригадам и участкам, объявляется непосредственное закрепление наставников. Перед выходом в цеха проводится общезаводское орг. собрание с инструктажом по ТБ, пожарной безопасности, промышленной экологии, далее инструктаж непосредственно в бригадах.

Руководитель практики (наставник) от завода:

- проводит инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности;
- контролирует соблюдение студентами правил внутреннего трудового распорядка;
- обеспечивает практикантов необходимыми материалами для выполнения программы практики и производственного задания;
- предоставляет сведения о прохождении практики студентами;
- оценивает результаты выполнения обучающимися программы практики.

Наставник проводит организационное, вводное занятие совместно с мастером производственного обучения колледжа, а далее организует и контролирует учебный процесс самостоятельно с 2-3 студентами. Студенты работают в качестве помощника слесаря, помощника электромонтера и т.д. в зависимости от тематики учебного модуля. Наставник непосредственно обучает практикантов на рабочем

месте. В заводе «Милорем» ученические места расположены рядом с рабочим местом наставника.

Руководство со стороны колледжа осуществляет мастер п/о или куратор учебной группы. Руководитель практики от колледжа:

- контролирует оформление медицинской книжки;
- осуществляет подбор баз практики и связь с руководителями этих предприятий;
- принимает участие в распределении обучающихся по рабочим местам;
- проводит организационное собрание до начала практики;
- проводит групповые и индивидуальные консультации;
- контролирует посещаемость, выполнение заданий по программе практики и заполнение дневника-отчета;
- оценивает результаты выполнения обучающимися программы практики.

Общий контроль за организацией и прохождением производственной практики осуществляют заместитель директора колледжа по учебной работе и заведующий практикой.

Средства обучения – материальная база завода соответствует характеру выполняемых работ и в полной мере предоставляется студентам –практикантам. При выполнении работ студенты используют технологические карты, плакаты, чертежи, пользуются инструментом и оборудованием, предоставленным предприятием.

6. Отчетная документация, трудоустройство

Отчетной документацией по результатам производственной практики является Дневник-отчет – аналитический документ, который отражает результаты выполнения программы производственной практики. Дневник-отчет содержит информацию о предприятии, руководителях практики, инструктаже по охране труда и технике безопасности на предприятии, календарный план выполнения программы практики, результаты выполнения индивидуального задания, листы оценивания.

В некоторых цехах, где проходят практику, есть вакансии и выпускников после окончания обучения сразу трудоустраивают, а в некоторых цехах нет вакансии, тогда выпускников берут в завод на другие свободные места в другие цеха. Начальники цехов ходатайствуют, чтобы прилежных студентов трудоустроили именно в цех, где проходил практику.