

4. Титаренко Татьяна Александровна (2018). Формирование правосознания и правовой культуры юристов. Психопедагогика в правоохранительных органах, (4 (75)), 90-95. doi: 10.24411/1999-6241-2018-14016

5. Славова Н.А. Правовая культура: Понятие и функции // Вестник ВУиТ. 2020. №3 (96). URL:

6. Гнатышина Е.В. Формирование цифровой культуры будущего педагога: монография / Е.В. Гнатышина. – Челябинск: Изд-во Южно-Урал. гос. гуманитар.-пед. ун-та, 2019. – 294 с.

7. Шаухалова Р.А. Организационно-педагогические условия формирования цифровой культуры студентов университета. Современная высшая школа: инновационный аспект, (2020) 12 (2 (48)), 63-69.

8. Павленко Е.А. Цифровая культура современных студентов // НАУ. 2015. №3-2 (8).

9. Булгатова Ю.С., Мункуев Э.Д., Игумнова А.Сергеевна (2021). Цифровая культура современного общества. Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент, (3), 34-39.

10. Аладышева Т. Ф., Львов Л. В. Актуальные проблемы развития цифровой культуры в подготовке будущих юристов // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2022. №2 (56).

УДК 377.3

Е. Н. Бондарева

E. N. Bondareva

*ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», Нижний Новгород
Nizhny Novgorod Institute for Education Development, Nizhny Novgorod
cabstat437@mail.ru*

ГРАМОТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

COMPETENT MENTORING AS A CONDITION FOR AN EFFECTIVE EDUCATIONAL PROCESS OF PROFESSIONAL EDUCATION

Аннотация. В статье рассматривается роль наставничества как инновации в системе профессионального образования. Показывает влияние грамотного наставничества на эффективность производственного процесса предприятия.

Abstract. The article examines the role of mentoring as an innovation in the system of vocational education. The author points out the influence of competent mentoring on the efficiency of the production process of the enterprise.

Ключевые слова: наставничество, промышленное предприятие, квалификация работников, эффективность обучения.

Keywords: mentoring, industrial enterprise, skill of workers, efficiency of training.

Как бы стремительно не развивались высокие технологии, полностью заменить «золотые руки» рабочих никогда не смогут даже самые современные роботы. Кроме того, престиж рабочих профессий в последнее время начал подниматься. Усиление спроса на рабочие кадры (особенно в машиностроении, металлургии и других промышленных секторах) привело к тому, что они становятся самыми высокооплачиваемыми в стране. Но возникает другая проблема, где искать таких специалистов? За последнее время, как в Нижнем Новгороде, так и в Нижегородской области дефицит таких кадров стал серьезной проблемой.

Возникает вопрос – что делать руководителю промышленного предприятия в ситуации, когда возможности набора «готовых» работников на рабочие профессии сократились? Реальным выходом из сложившейся ситуации могут стать альтернативные пути [1, с.1]:

- обучение своими силами (на производстве);
- направление работников на обучение в профильные учебные заведения;
- профессиональная переподготовка в корпоративном учебном центре.

Руководство нашего предприятия приняло комплексное решение: обучать людей в корпоративном учебном центре и непосредственно на рабочих местах. При этом эффективным обучение на рабочих местах стало возможным благодаря привлечению наставников: введение новых работников в специальность и обучение непосредственно на рабочем месте осуществляется силами более опытных сотрудников, имеющих такую же специальность.

В связи с тем, что средний возраст основных производственных рабочих на нашем предприятии составляет 37 лет, процесс передачи знаний и умений организован от носителей наиболее специфичных и узких знаний и умений к работникам, пока не обладающим такими знаниями. Такой метод производственного наставничества эффективен еще и тем, что наставник и рабочий заинтересованы, чтобы обучение новым навыкам шло быстро и продуктивно, обеспечивая тем самым высокие показатели работы.

На предприятии действует «Положение о наставничестве», целью которого является формирование системы непрерывного профессионального развития работников предприятия через комплексный подход к овладению практическими трудовыми навыками. Обучение и развитие наставников носит непрерывный характер.

На первый взгляд может показаться, что все просто. Положение о наставничестве согласовано и используется в работе, остается только контролировать процесс. Но на практике главной проблемой оказался подбор людей, которые могли бы стать наставниками. Опытных рабочих, обладающих соответствующей квалификацией и уровнем мастерства на предприятии хватает, но, кроме этого, наставник должен обладать еще и многими другими качествами, такими как:

- личные качества и положение в коллективе;
 - мотивация к наставничеству;
 - организаторские и педагогические способности;
 - знание продукции, особенности протекания процессов производства;
- и другое.

Принимая во внимание вышеперечисленные критерии, для начала решили отбирать наставников для новых работников с учетом того, каких знаний и навыков им на сегодняшний день не хватает. Например, у нового сотрудника есть опыт работы в данной профессии, но он не знаком с продукцией нашего завода. В таком случае, главным критерием отбора наставника становится знание продукции и стаж работы на предприятии.

Кроме того, было принято решение регулярно проводить обучение наставников с помощью интенсивных тренингов, как наиболее эффективных методов развития наставников. Для этой цели в корпоративном учебном центре была разработан тренинг «Эффективное наставничество», направленное на получение опытных сотрудников завода необходимых инструментов для практической передачи профессиональных навыков и знаний от более опытного к менее опытному сотруднику. В программу тренинга вошли такие темы как «Основные инструменты и техники наставничества», «Формулирование индивидуальных планов развития для новых сотрудников», «Мотивация и поддержка в процессе обучения», «Способы взаимодействия с подопечными в процессе обучения». Участники тренинга подробно разобрали виды мотивации (ведь не только деньги должны мотивировать человека). Отработали практические навыки конструктивного диалога, положительного настроя, сдерживания агрессивности, преодоления пассивности, неуверенности. Разобрали алгоритм постановки задач и правила составления индивидуального плана развития для нового работника.

Для более полного понимания и осознания сотрудниками принятого решения стать наставником им было предложено оценить принимаемое решение и его последствия с разных сторон при помощи техники принятия решений – квадрат Декарта [2, с. 3]. Будущим наставникам предстояло ответить на четыре вопроса:

ЧТО БУДЕТ, ЕСЛИ Я СТАНУ НАСТАВНИКОМ	ЧТО БУДЕТ, ЕСЛИ Я НЕ СТАНУ НАСТАВНИКОМ
ЧЕГО НЕ БУДЕТ, ЕСЛИ Я СТАНУ НАСТАВНИКОМ	ЧЕГО НЕ БУДЕТ, ЕСЛИ Я НЕ СТАНУ НАСТАВНИКОМ

Техника принятия решений помогла многим будущим наставникам укрепиться в своем выборе стать наставником.

По итогам тренинга работники учебного центра собрали обратную связь от прошедших обучение сотрудников предприятия. Участники тренинга высоко оценили возможность получить навыки, которые применяются в их деятельности как наставников. К ключевым моментам они отнесли навык постановки цели и умение донести задачу до нового работника, чтобы он ее понял; умение работать с разными типами подчиненных, учитывая их индивидуальные особенности; знакомство с инструментами для формирования системы передачи знаний; создания чек-листов; организации обратной связи и мониторинга.

Чтобы новые навыки, полученные в ходе обучения, продолжали применяться в работе, знания не забывались и, самое главное, не пропала мотивация на предприятии проводится пост-тренинговая поддержка наставников.

Кроме того, получить ожидаемый эффект от наставничества возможно получить, если каждый наставник будет заинтересован в передаче знаний и навыков. Практика показывает, что в настоящее средство мотивации – материальная заинтересованность. На нашем предприятии размер материального вознаграждения определен Положением о мотивации наставников и имеет фиксированную сумму.

Благодаря правильно выстроенной системе наставничества соотношение количества основных производственных рабочих и наставников меняется с каждым годом в лучшую сторону.

Таблица 1 – Соотношение количества основных производственных рабочих и наставников

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год
Общее количество основного производственного персонала в производственных подразделениях, чел	503	1474	1867
Количество наставников в производственных подразделениях, чел	73	94	94

Возвращаясь к вопросу повышения спроса на рабочие кадры, хочется отметить, что все более востребованными становятся многопрофильные специалисты. Взаимозаменяемость и многофункциональность – вот одно из наиболее ценных качеств работников на всех крупных предприятиях страны.

Оптимизируя производственные процессы, организуя работу таким образом, чтобы наиболее эффективно использовать потенциал сотрудников, промышленные предприятия всерьез занялись развитием профессиональных компетенций сотрудников рабочих профессий. И в этом вопросе снова приходит на помощь корпоративный учебный центр, в котором работники завода бесплатно могут получить вторую профессию по заявке руководителя подразделения.

Таблица 2 – Соотношение количества основных производственных рабочих и рабочих, прошедших профессиональную переподготовку

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год
Общее количество основного производственного персонала в производственных подразделениях, чел	503	1474	1867
Количество слушателей, прошедших	182	230	321

С каждым годом растет число желающих получить вторую профессию в корпоративно учебном центре. Следует отметить, что некоторые сотрудники, учитывая постоянно возрастающие потребности производства, готовы получить вторую профессию за свой счет.

В целом, руководство предприятия в целом считает результаты системы наставничества позитивными. Наставничество зарекомендовало себя как наиболее эффективный метод подготовки работников нужной квалификации непосредственно на рабочих местах.

Вложения в систему наставничества на производстве и обучения сотрудников в корпоративном учебном центре можно вполне считать инвестициями в «человеческий капитал», а, следовательно, в развитие предприятия, которые принесут в долгосрочной перспективе реальный доход за счет повышения эффективности труда и повышения качества выпускаемой продукции.

Список литературы

1. Наставничество на промышленном предприятии - URL: <https://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-na-promyshlennom-predpriyatii> - (дата обращения: 19.08.2023). - Текст: электронный.

2. Руководство для наставников на производстве. Методические материалы для внедрения практики наставничества на предприятиях - URL: file:///E:/Наставничество/Rukovod_Mentor.pdf (дата обращения: 18.01.2023). - Текст: электронный.

УДК 378.1

А. А. Бычок

А. А. Vychok

**ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный
исследовательский университет», Пермь
Perm State University, Perm
alena.mizeva@list.ru**

СПОРТИВНАЯ АЭРОБИКА В ФИЗИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

SPORTS AEROBICS IN PHYSICAL EDUCATION OF UNIVERSITY STUDENTS

Аннотация. В статье рассматриваются возможности совершенствования физического воспитания студенческой молодежи средствами спортивной аэробики.

Annotation. The article deals with the possibilities of improving the physical education of students by means of sports aerobics.

Ключевые слова: спортивная аэробика, физическое воспитание, студенты вузов.

Key words: sports aerobics, physical education, university students.

Среди наиболее распространенных факторов, отрицательно влияющих на физическое и психоэмоциональное состояние студентов, можно выделить недостаточный объем двигательной активности, нерациональное питание, вредные привычки и стресс. В интересах повышения привлекательности организованной двигательной активности студентов, как основы их здорового образа жизни, является внедрение в учебный процесс вуза в рамках дисциплины «Физическая культура» спортивной аэробики.

Понятие «аэробика» было предложено доктором К. Купером в конце 60-х годов, предполагающее систематическое использование продолжительных умеренных по интенсивности физических упражнений с целью укрепления здоровья. Однако, в 70-е гг. основная цель заключалась в снижении веса. В последствии (в 80-е гг.) появилась система «Workout», центральной фигурой которой являлась знаменитость Джейн Фонда. В 1994г.