

Д. В. Сорокин, С. А. Башкова

D. V. Sorokin, S. A. Bashkova

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

bashkovas@rambler.ru

**ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
В ПРОЦЕССЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ
PRACTICE OF USING EVALUATION TOOLS
IN THE MENTORING PROCESS
AT A MACHINE-BUILDING ENTERPRISE**

***Аннотация.** В статье рассмотрен вопрос подготовки работников предприятия в форме наставничества. Описана специфика подготовки при наставничестве на предприятии и график прохождения наставничества. Проанализированы требования профессионального стандарта по профессии «Оператора металлорежущих станков с числовым программным управлением». Перечислены средства оценивания результатов работника в процессе наставничества.*

***Abstract.** The article discusses the issue of training employees of the enterprise in the form of mentoring. The specifics of training during mentoring at the enterprise and the schedule for mentoring are described. The requirements of the professional standard for the profession "Operator of metal-cutting machines with numerical control" were analyzed. Listed are the means of evaluating the employee's results during the mentoring process.*

***Ключевые слова:** наставничество; средство оценивания; трудовая функция; профессиональный стандарт.*

***Keywords:** mentoring; assessment tool; labor function; professional standard.*

На сегодняшний день заводам очень важно удержать специалистов на своем предприятии. Практически за каждого специалиста идет борьба, так как кадров и хороших специалистов на заводах не хватает, тем более на оборонных предприятиях. Поэтому предлагается в статье рассмотреть вопрос организации наставничества на машиностроительном предприятии. Именно поэтому необходимо проанализировать действующую систему и предложить способы совершенствования обучения вновь принятых сотрудников.

Успешное функционирование предприятия напрямую зависит от квалифицированных людей, выполняющих трудовые функции на предприятии, а также от мотивации, заинтересованности и любви работников к своей профессиональной деятельности. На предприятии работнику должна быть дана

возможность самореализовать себя через трудовую деятельность. Для этого современному руководству предприятия необходимо приобрести опыт по реализации разнообразных программ мотивации/адаптации и применение новейших методов вовлечения работников предприятия к трудовой деятельности.

Определим, что понимаем под «наставничеством» и особенности проведения наставничества на машиностроительном предприятии. Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и навыков, более опытными и квалифицированными сотрудниками (наставникам) менее опытному и молодому людям (подопечным). Целью наставничества является поддержка и сопровождение роста и развития вновь принятого работника, помощь в решении проблем и достижения поставленных целей [1; 7].

Сам процесс передачи опыта является объектом наставничества. Субъектами таких взаимоотношений являются наставник, сами наставляемые и представители структур (отдел кадров, отдел подготовки персонала и др.), которые организуют процесс наставничества на предприятии [2; 7].

Наставничество часто понимают как процесс адаптации персонала. Под адаптацией будем понимать – процесс приспособления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде предприятия через изменение собственного поведения в соответствии с трудовыми нормами [7].

Процесс наставничества рекомендуется проводить в два этапа: общий и индивидуальный. В общую часть адаптации включим мероприятия, которые будут направлены на организационную и социально-психологическую адаптацию работников. Она заключается в формировании общих представлений о предприятии, основных направлениях его производства, структурных особенностях; ознакомление с корпоративной культурой и правилами внутреннего трудового распорядка, а также приспособление к особенностям межличностных взаимоотношений в коллективе. Эта часть адаптации проходит примерно в течение 1–2 месяцев вновь принятого работника.

В индивидуальную часть адаптации включим мероприятия, направленные на профессиональную адаптацию работников, заключающиеся в детальном ознакомлении с должностью и спецификой предстоящей работы и прохождения обучения, получения квалификации по будущей профессиональной деятельности. Индивидуальная часть адаптации рассчитана на весь срок периода адаптации работника до 6 месяцев;

Проанализируем требования профессионального стандарта (далее – ПС) 40.222 на оператора металлорежущих станков с числовым программным управлением №1477 от 29.06.2021 г. [6].

Для того, чтобы выполнять трудовые функции работник должен обладать следующими знаниями, показанными на рис. 1 по профессии «Оператор металлорежущих станков с программным управлением». Теоретическая часть адаптации должна обеспечить получения знаний в соответствии с трудовыми функциями в ПС. Качество усвоенных знаний в процессе наставничества оценивается при помощи тестовых заданий.

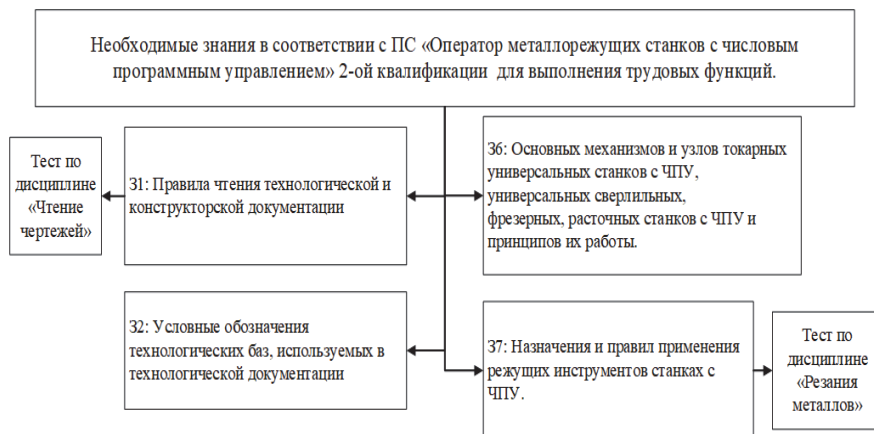


Рис. 1. Фрагмент знаний, необходимых для выполнения трудовых функций

Также работник должен обладать следующими умениями, показанными на рис. 2. Практическая часть состоит из блоков 7 дисциплин, которые формируют умения у обучаемого. Итоговый контроль разработан для проверки умений, состоит из комплексных заданий и экзаменационных билетов.

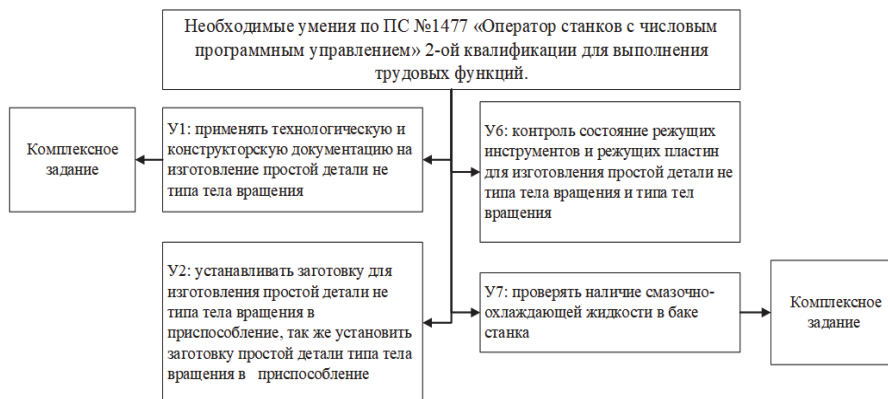


Рис. 2. Фрагмент умений, необходимых для выполнения трудовой функции

Определим, что будем понимать под средством оценивания – это дидактический объект необходимый для процесса оценивания, применяемый в образовательном процессе для определения соответствия полученных знаний, умений и владений, тем трудовым функциям, которые нужно будет выполнять в процессе трудовой деятельности [8; 9].

Балл – это оценка, которая выражает уровень знаний и умений. Балл применяется для того, чтобы оценить, какого уровня достиг обучающийся. Система оценивания бывает разная, в некоторых странах применяется пятибалльная шкала оценивания, а, например, в Нидерландах, высшая оценка это 12 [4; 5].

Контроль результатов обучения необходим для диагностики, (выявления, измерения и оценивания) знаний и умений наставляемых, которые они получили в результате наставничества на предприятии [3; 5]. Контролирующая функция в наставничестве направлена на то, чтобы получить, полную информацию о процессе усвоения знаний или умений в процессе передачи опыта. Анализируя эту информацию, наставник вносит необходимые коррективы для осуществления процесса передачи опыта. Изменения можем внести в содержание, а можем изменить подход к выбору формы и метода обучения.

Оценка – это процесс оценивания знаний, навыков и умений обучаемых, а также их показателей качества трудовой деятельности. Она позволяет Наставнику и обучаемому оценить уровень обучения, определить прогресс и корректировать процесс наставничества [4; 8; 9]. В качестве оценочных средств на предприятии для оценки знаний используются тестовые задания разного уровня, а для умений комплексные задания.

Для проведения итоговой аттестации создается тарифно-квалификационная комиссия, в составе: инженера по контролю качества, наставника, обучаемого, специалиста механообрабатывающего производства, начальника отдела технологии механообрабатывающего производства и специалист отдела по подготовке персонала. Оформляется протокол заседания тарифно-квалификационной комиссии. Итоговая аттестация призвана определить степень освоения знаний и умений по прохождению практического обучения. Состоит из комплексного задания, включающего в себя шесть вопросов. Тематика вопросов соответствует тем работам, которые обучаемый работник выполнял в процессе наставничества в практическом обучении. Например, если работник получил оценку «5» по заключению тарифно-квалификационной комиссии, это значит, что обучаемый работник освоил знания и умения по рабочей профессии «Оператор станков с программным управлением второй квалификации» на втором квалификационном уровне.

Каждое задание в процессе наставничества оценивается баллами специалистом службы подготовки персонала. По итогу процесса наставничества специалист видит количество набранных баллов и выставляется соответствующая оценка тарифно-квалификационной комиссией предприятия.

Оценочные средства утверждаются директором отдела по подготовке персонала, а также начальниками производств, где проводится обучение работников предприятия. Оценочные средства помогают не только оценить знания, умения, а также уровень подготовки работника к выполнению профессиональных функций, но и показать слабые стороны программы наставничества на предприятии. Программа наставничества является одним из способов решения проблемы кадрового голода предприятий.

Список источников

1. *Адаптация* персонала. – Текст: электронный // Calltouch-платформа. – URL: <https://www.calltouch.ru/blog/adaptacziya-novyh-sotrudnikov-v-kompanii/>.
2. *Батышев, С. Я.* Производственная педагогика: учебник для работников, занимающихся подгот. и повышением квалификации рабочих на производстве / С.Я. Батышев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Машиностроение, 1976. – 687 с.
3. *Еловикова, Д. А.* Теория обучения: учебно-методический комплекс / Д. А. Еловикова. – Брянск: РИО БГУ, 2014. – 300 с.
4. *Михайлова, Н. С.* Контроль учебных достижений на основе тестовых материалов: учебно-методический комплекс / Н. С. Михайлова, Е. А. Муратова, М. Г. Минин. – Томск: Изд-во Томского политехнического ун-та, 2013. – 220 с.
5. *Профессионально-педагогические понятия: словарь* / под ред. Г. М. Романцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 456 с. – ISBN 5-8050-0168-3.
6. *Профессиональный стандарт «Оператор металлорежущих станков с программным управлением от 29 июня 2021 г.* – Текст: электронный // Техэксперт: [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/607751877>.
7. *Федоров, В. А.* Развитие наставничества в машиностроении. Пример практики АО «НПК Уралвагонзавод» / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 22 января 2020 г. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург: РГППУ, 2020. – С. 327–331.
8. *Самылкина, Н. Н.* Современные средства оценивания результатов обучения / Н. Н. Самылкина. – 2-е изд. – Москва: Бином. Лаборатория знаний, 2012. – 172 с. – ISBN 978-5-9963-1000-5.
9. *Современные средства оценивания результатов обучения: учебник для бакалавриата и магистратуры* / С. В. Воробьева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 740 с. – ISBN 978-5-534-09241-7.