

УДК 331.108.4

Сибагатуллина Айгузель Альмировна, студент
(ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И.Носова»)
Sibagatullina Aiguzel Almirovna, student
(Nosov Magnitogorsk State Technical University)

ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

SCHOOL OF MENTORING IN THE COAL INDUSTRY

Любое производство расширяется и переживает смену кадров, наступает момент, когда управляющий задает себе вопрос — как обучать новых сотрудников и вводить в уже образовавшийся коллектив?

Отлично, если руководитель задается этим вопросом до прихода новичков и готовится к их их адаптации. Однако бывает то, что сотрудник получает комплект инструкций, в которых ему приходится разбираться без помощи опытных сотрудником. Итог — недоверие молодого сотрудника к новому производству и снижение мотивации к работе. Чтобы этого не произошло, есть профессиональное решение — школа наставничества.

Наставник - это тот человек, который передаёт свои знания, опыт и навыки молодому специалисту

Наставничество - это социальный институт, осуществляющий неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии.

Наставничество включает в себя неофициальные коммуникации, обычно между двумя людьми, в продолжительном периоде, между работником, который имеет большой опыт в своей сфере работы, объем актуальных знаний, мудрости, и работником который обладает этими качествами в меньшей степени.

Для молодого специалиста вхождение в деятельность угольного производства сопровождается высоким эмоциональным напряжением, которые требуют мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту сложную задачу поможет создание гибкой системы наставничества, которая способна улучшить процесс профессионального становления юного работника, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Эта система отражает потребность молодого специалиста в помощи опытного учителя - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Основные проблемы реализации наставничества:

- существует огромная разница в возрасте между сотрудниками, у которых либо нет звена, необходимого для передачи профессиональных способностей, либо звена, которая может освоить эту способность;
- отсутствие у будущих наставников способностей планирования рабочего времени и времени обучения, познаний в области психологии и педагогики;
- отсутствие педагогических, психофизических способностей;
- отсутствие мотивации у возможных наставников на реализацию дополнительной для них образовательной работе

Цель работы наставника:
посодействовать «молодым» специалистам войти в рабочее русло, делать качественно и стремительно свою работу.

Так как наставничество является двухсторонним процессом, то главным условием продуктивности обучения наставником «молодого» специалиста профессиональным знаниям, умениям и способностям является его готовность к передаче опыта.

Технология наставничества предполагает постановку настоящих задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, административный контроль за действием и наличие методики оценки итогов, также аргументированные требования к личности наставника.

Принципы наставничества:

- добровольность. Искреннее желание посодействовать в преодолении проблем;
- открытость. Наставник должен сам являться инициатором общения с новым сотрудником, он заинтересован в том, чтобы тот принимал и использовал полученные знания;
- гуманность. Уважительное отношение;
- взаимопонимание. Способность людей при общении принимать точку зрения друг друга, учесть интересы и индивидуальности иной стороны, даже если они противоречат своим;
- ответственность. Работа с новым специалистом происходит в обоих направлениях: наставник не только передает информацию, но и получает обратную связь, иногда даже негативную. Все трудности, с которыми сталкивается новый сотрудник на рабочем

месте, должны быть приняты наставником. Это 1-ый человек на новом месте, к которому стажер обратится за помощью либо советом.

Деятельность наставника:

1-й этап адаптационный. Наставник описывает круг обязательств, проводит экскурсию по предприятию, также принимает меры к выявлению недочетов в его умениях и способностях, чтобы выработать программу его приспособления.

2-й этап – основной. Разрабатывается и реализуется программа приспособления, производится корректировка профессиональных умений.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной грамотности юного специалиста, описывает степень его готовности к реализации собственных многофункциональных обязательств в горной промышленности.

Для того, чтобы молодой специалист быстро вошел в рабочее русло, начал хорошо и продуктивно работать, наставник ставит себе задачи, которые он должен выполнять при обучении молодого специалиста.

Задачи наставника:

- обеспечить более легкую адаптацию юных специалистов в коллективе;
- содействовать планированию карьеры молодых профессионалов;
- ускорение процесса обучения главным способностям профессии, развитие способности без помощи других и хорошо делать порученные ему задачи по занимаемой должности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных – и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- обеспечение рационального использования времени и ресурсов
- передача личного профессионального опыта;
- контроль прохождения испытательного срока;
- обучение навыкам с оборудованием.

Чтобы не возникало проблем и неясность между наставником и руководителем сотрудника, прибывшего только что на работу, утверждаются обязанности наставника, которые он не может игнорировать.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, которые определяют права и обязанности работника (стажера) по занимаемой должности;
- разрабатывать и утверждать вместе с непосредственным руководителем сотрудника (стажера) личный план его обучения;
- оказывать работнику (стажеру) персональную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и вместе ликвидировать допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества работника (стажера), привлекать к общественной жизни коллектива;
- нести материальную ответственность за действия стажера в период прохождения им испытательного срока, до момента назначения его на определенную должность.

В каждом деле есть минусы и плюсы. Для того, чтобы не было конфликтов между молодым сотрудником и наставником, наставник должен понимать что ему можно делать, а что нельзя.

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж-это объяснение и демонстрация приемов работы конкретно на рабочем месте	Четкость, определенность и инструкций; предсказуемость результата; быстрота передачи информации; возможность легко провести проверку по пунктам.	Давление на обучаемого; низкая мотивация обучаемого, т.к. его мнения не спрашивают; неспособность для обучаемого верно действовать в нестандартных ситуациях; надобность составлять алгоритм на каждую ситуацию
Разъяснение-обоснован	Обоснование каждого шага, увеличение осознанности деятельности; увеличение мотивац	Увеличение времени, проведенного наставником с

ие каждого шага	ии обучаемого; разделение ответственности между наставником и обучаемым	обучаемым; возможность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать излишние в опросы; проявление нетерпения обучаемым с завышенной уверенностью в себе; вероятность такого, что обучаемый будет обжаловать мнение наставника
Развитие. Наставник не дает готовых ответов, он лишь подталкивает к решению задач, дает обучаемому самому додуматься до него	Увеличение мотивации благодаря пониманию равноправности общения; осознание обучаемым смысла выполняемых операций; более высокое качество обучения; большая возможность возникновения новых методов действий, новых решений; лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в предстоящем	Повышение времени работы наставника; возможность появления стресса из-за ответственности, испуга у обучаемого; вероятный отказ обучаемого от решения задач в случае беды, переход на уровень инструктажа;

Для решения проблемы, наставников необходимо обучать, проводить лекции наставникам, как обращаться с молодыми специалистами (стажерами), чтобы они умели выявлять трудности, с которыми сталкиваются их ученики. Молодым специалистам, серьезнее относиться к своей работе, применять все знания, которые дает тебе твой наставник. Уметь сдерживать себя и уважительно относится к труду людей, нужно ввести в обучении наставников раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, а также особенности руководства этой деятельностью со стороны профессионального педагога – андрагогика.

Список литературы

1. Багракова А. Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. N 4. С. 296 - 311.
2. Смирнова Л. В. Наставничество как важная составляющая системы профессионального обучения. Боевое искусство & трансляция корпоративной идеологии // Корпоративные университеты. 2008. № 15.
3. Фоксфорд, 2009-2022 [Электронный ресурс] // Что куратор делает в онлайн-школе: обязанности наставника URL: <https://externat.foxford.ru/polezno-znat/chem-zanimaetsya-kurator> (дата обращения 29.09.2022)
4. Джон Максвелл. Наставничество 101.
5. ООО «РБточкаРУ» 2012-2022 [Электронный ресурс]// Как выстроить систему наставничества в компании (и зачем это нужно) | Rusbase. URL: <https://rb.ru/opinion/sistema-nastavnichestva/> (дата обращения 29.09.2022).

Заявка	
на участие в работе конференции СИБРЕСУРС-2022	
1. Фамилия, имя, отчество Сибагатуллина Айгузель Альмировна	
2. Место работы, должность Студент, 3 курс, ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»	
3. Ученая степень -	
4. Почтовый адрес sibagatullina.02@list.ru	
5. Телефон 89373259442	Факс
E-mail sibagatullina.02@list.ru	
6. Я намерен принять участие в работе конференции (нужное отметить): г) в качестве заочного участника, только с публикацией в Сборнике материалов конференции (без посещения конференции).	
7. Название доклада Школа наставничества в угольной промышленности	
8. Секция -	
9. Требуется ли гостиница? -	