Задание подготовлено в рамках проекта АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов» «Кадровый и учебно-методический ресурс формирования общих компетенций обучающихся по программам СПО», который реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

*Разработчик*: Блошенко Марина Сергеевна, ГБПОУ СО «Поволжский государственный колледж»

*Курс*: ОГСЭ. 06 Общие компетенции профессионала (09.02.07)

*Тема*: Компетенции в сфере работы с информацией

Вы приняты на работу менеджером отдела персонала в Самарском филиале торговой компании. Отдел начинает проект по введению в практику филиала работы наставников с вновь принятыми сотрудниками. Вы посетили семинар в другом филиале, где эта работа уже ведется. Руководитель отдела, готовясь к инструктажу сотрудников, назначенных наставниками в вашем филиале, поручил вам составить для них таблицу, которая бы напоминала об обязанностях наставников на протяжении всего цикла их работы с подопечным.

Изучите фрагменты записей, которые вы делали во время семинара.

**Заполните таблицу «Обязанности наставника».**

Записывайте дни в относительных величинах (например, «первый», «пятый», «десятый»). Если деятельность требует более одного дня, записывайте периоды (например, «первый - пятый»). Отчеркивайте каждый новый день или период в отдельную строку.

**Обязанности наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| Дни стажировки | Деятельность наставника |
|  |  |

*Источник*

**Записи, сделанные на семинаре (фрагменты)**

**Наставник** - лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте, зачастую в ходе выполнения оплачиваемой работы.

Каждая область, где востребован наставник - это среда, где передача опыта и знаний является ключевыми. В научных работах приводятся четыре способа наставничества:

* наставник-ментор (от др. греч. Μέντωρ - имени персонажа из «Одиссеи») воспринимается как руководитель, учитель, а часто и надзиратель; его задача состоит в точной передаче опыта и знаний без учета возможностей стажера;
* наставник-тьютор (от лат. tutorem - наставник, опекун) опекает младшего, помогает соотнести теоретические знания с практикой;
* наставник-коуч (англ. coach - тренер) вдохновляет стажеров на собственные решения поставленных задач, партнерство, развитие стажеров в зависимости от их особенностей и затруднений;
* наставник-фасилитатор (англ. facilis - легкий, удобный) управляет ходом размышления и помогает в создании новых оригинальных решений и идей.

Все виды наставничества предполагают модель «наставник-наставляемый», но разница между результатами их взаимодействия достаточно сильна. Ментор закладывает должное, тьютор пытается перевести теоретические знания в практическое русло, коуч и фасилитатор предлагают на основании своих знаний и опыта построить личное для наставляемого креативное или познавательное пространство. Во всех случаях наставник и наставляемый осуществляют интеллектуальную работу, нацеленную на создание единой информационной среды (например, общего места работы, культурной общности и пр.) для наиболее полной передачи опыта и достижения максимальных результатов. Деятельность наставника направлена на одного человека, исключение составляет только ментор.

**Процедура наставничества в компании**

После прохождения интеграционных тренингов вновь принятый сотрудник приходит на работу в «свой» отдел. Стажировка в компании длится три недели (21 календарный день).

В первый рабочий день нового сотрудника знакомят с коллективом, с наставником и выдают ему график работы. Отвечает за это менеджер отдела (руководитель). В этот же день наставник проводит новичку экскурсию по торговому залу и выдает ему тетрадь нового сотрудника с планом совместной работы.

В течение последующих трех недель новый сотрудник и наставник работают по одному графику и выполняют одни и те же функции. Наставник обучает новичка принципам работы в отделе, дает задания и контролирует их выполнение. Помимо этого наставник знакомит нового сотрудника с правилами, нормами, требованиями компании, с ее корпоративной культурой. Также в этот период новичок изучает модули по профессии в программе Кампус. В течение всего периода адаптации новый сотрудник совместно с наставником заполняют рабочую тетрадь.

За 2-3 дня до конца периода обучения наставник дает оценку итогам адаптации нового сотрудника, заполняя характеристику. Новый сотрудник, в свою очередь, дает оценку работы наставника, заполняя анкету. В последний день обучения с новичком беседует менеджер отдела, в котором новичок работает, а менеджер отдела обучения проверяет заполнение тетради и проводит тестирование новичка на предмет овладения им профессиональными компетенциями. По итогам тестирования принимается решение о переводе новичка в статус рядового сотрудника.

*Использован источник:*

[*https://www.syl.ru/article/318815/nastavnik-eto-kto-opredelenie*](https://www.syl.ru/article/318815/nastavnik-eto-kto-opredelenie)

Инструмент проверки

|  |  |
| --- | --- |
| Дни стажировки | Деятельность наставника |
| Первый \ 1-ый \ 1 | Экскурсия для новичка \ стажера \ подопечного \ наставляемого\* по торговому залуВыдача стажеру рабочей тетради |
| Второй-двадцатый2-ой – 20-ый \ 2-20 | Выполнение своих рабочих функций (совместно со стажером).Выдача заданий стажеру.Контроль результатов выполнения стажером заданий.Ознакомление стажера с \ информирование стажера о (правилах, нормах, требованиях) корпоративной культуре компанииЗаполнение рабочей тетради стажера (со стажером) |
| Девятнадцатый \ двадцатый \ 19-ый \ 20-ый \ 19 \ 20 | Оценка (результатов) адаптации стажера \ Заполнение характеристики стажера |

\* далее используется понятие «стажер», верным считается любое из перечисленных наименований, которое использует обучающийся.

|  |  |
| --- | --- |
| За каждую верно отнесенную к тому или иному периоду наставничества деятельность | 1 балл |
| *Максимально* | *7 баллов* |
| За отсутствие деятельности, не выполняемой наставником (при наличии хотя бы одной верно названной деятельности) | 1 балл |
| За оформление таблицы, согласно заданию (наименование дней, строки) | 1 балл |
| ***Максимальный балл*** | ***9 баллов*** |