Л.П. Колодочка, О.Н. Соломенко

ИРОСО

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СПО В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

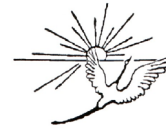
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерство образования Сахалинской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Сахалинской области»
Кафедра развития дополнительного и профессионального образования

Сетевое электронное издание

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СПО В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Методические рекомендации



Издательство ИРОСО
Южно-Сахалинск
2021

ББК 74.474я77
Р 17

Разработка системы наставничества в профессиональной образовательной организации СПО в рамках реализации программы дуального обучения: метод. рекомендации / Сост.: Л.П. Колодочка, О.Н. Соломенко. – Южно-Сахалинск: Изд-во ИРОСО, 2021. – 32 с.

В данном сборнике приведены нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы наставничества; представлен примерный перечень документов и материалов, необходимых в организации работы наставника с будущим специалистом; даны рекомендации по организации наставничества в образовательной организации и на предприятиях реального сектора экономики.

Методические рекомендации предназначены для заместителей директоров по учебной, учебно-производственной работе, старших мастеров и методистов ПОО СПО, руководителей предприятий региона.

© Министерство образования Сахалинской области, 2021
© ГБОУ ДПО «Институт развития образования Сахалинской области», 2021
© Издательство ИРОСО, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Участники процесса наставничества и направления их деятельности 4

Требования, предъявляемые к наставникам 8

Организация наставничества в рамках реализации программы дуального обучения 12

Оценка качества профессионального образования в рамках реализации дуального обучения 22

Мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы наставничества в рамках реализации дуального обучения 23

Список литературы 25

Приложение 1. План мероприятий по наставничеству (примерная форма) 27

Приложение 2. Дневник практического обучения (примерная форма) 28

Приложение 3. Обязанности куратора 29

Приложение 4. Карта мониторинга наставничества 30

УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСТВА И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В условиях модернизации системы среднего профессионального образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в организациях реального сектора экономики региона. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможны через создание системы наставничества в рамках не только отдельного предприятия или профессиональной образовательной организации СПО, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

Наставничество эффективно для решения проблем такого направления работы. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного на предприятии опыта. Кроме того, он способен существенно помочь при решении проблем, связанных со старением кадров и с подготовкой специалистов на производстве.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

Цель данных методических рекомендаций – ориентирование наставника, которое поможет определить систему, методику и содержание работы с будущим специалистом, исходя из условий профессиональной образовательной организации СПО и потенциала

обучающегося, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению выпускников.

Кроме того, рекомендации способствуют достижению сквозного результата («Разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» Министерства просвещения Российской Федерации и на основании методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145) (далее – Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся) [3].

Рекомендации помогут созданию и развитию эффективной системы наставничества на предприятиях/организациях (далее – Предприятие), участвующих в реализации основных профессиональных образовательных программ (далее – образовательные программы) с использованием элементов дуального обучения при взаимодействии с профессиональными образовательными организациями.

Здесь определены ответственность, права и обязанности, а также функции участников процесса наставничества на Предприятии.

Основные задачи наставничества при реализации программ дуального обучения:

• комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

• формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы

в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;

• передача наставником личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;

• повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников;

• повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием и приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия [7].

Участниками системы наставничества являются работодатели (предприятия, организации), профессиональные образовательные организации и обучающиеся.

Работодатели (предприятия, организации)

Направления деятельности:

• Развитие системы наставничества.

• Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации обеспечивают развитие системы наставничества на предприятии, в том числе выбор кандидатов в наставники из числа наиболее квалифицированных работников, организуют их обучение.

• Организация практического обучения.

• Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации и наставниками планируют и организуют персональные образовательные траектории студентов.

• Участие в оценке качества образования.

Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации и наставниками осуществляют проведение совместной процедуры оценки степени сформированности компетенций студентов [7].

Профессиональная образовательная организация

Направления деятельности:

• Организация, реализация и мониторинг наставнической деятельности в образовательной организации.

• Организация и проведение мероприятий совместно с работодателями.

• Осуществление проектирования обучения совместно с работодателями (создание совместной материально-технической и про-

изводственной базы для организации дуального обучения; разработка совместно с представителями предприятия образовательных программ).

• Заключение с работодателями договоров о совместной реализации образовательных программ.

• Закрепление кураторов за группой дуального обучения.

• Содействие заключению договоров студентов с предприятием и образовательной организацией.

• Организация процедур промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения, в том числе совместно с наставниками и мастерами производственного обучения, разработка механизмов и инструментов промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения.

Организация итоговой государственной аттестации студентов, в том числе совместно с представителями предприятия (организации) и наставниками, разработка критериев оценки качества образования выпускников, профессиональных задач, которые отражают основные виды деятельности в соответствии с ФГОС СПО [7].

Обучающиеся (студенты)

Направления деятельности:

• Изучение требований нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия.

• Изучение и освоение видов профессиональной деятельности.

• Выполнение указаний и рекомендаций наставника, обучение практическому решению поставленных задач.

• Формирование профессиональных навыков, развитие общих и профессиональных компетенций, овладение практическими приемами и способами качественного выполнения заданий.

• Устранение совместно с наставником допущенных ошибок.

ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К НАСТАВНИКАМ

Каким должен быть наставник

Наставник – работник предприятия (организации) из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [6].

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Каким должен быть наставник?

В основе выбора наставников должны лежать три группы качеств:

- человеческие – терпение, доброжелательность, эмоциональная устойчивость и т.д.;
- профессиональные – наличие высокой квалификации, необходимой сертификации и опыта;
- наставнические – эта та «дельта», дополняющая профессионализм и человечность, – умение найти контакт, доходчиво объяснить, показать общее и частности, поддержать, проверить, потребовать и так далее.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Желательно, чтобы наставник не только помогал начинающему специалисту решать текущие проблемы, но и привлекал его к участию в жизни коллектива, способствовал раскрытию его профессионального потенциала, воспитывал в нем потребность к самообразованию, овладению новыми технологиями. Для этого он должен обладать развитыми коммуникативными качествами, быть инициативным и творческим человеком.

Наставник должен обладать высокой профессиональной компетентностью.

Принимая на себя обязанности, наставник открывает для себя и ряд преимуществ:

• наставничество помогает опытному специалисту увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей профессиональной деятельности;

• при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает личный вклад в систему профессиональной адаптации, получает удовлетворение от общения;

• результаты работы наставника могут учитываться при проведении его аттестации, продвижении по карьерной лестнице, материальном и нематериальном стимулировании.

Роль наставника на производстве подразумевает не только передачу студенту информации. Наставник выступает в роли «коуча», консультанта и контактного лица для обсуждения профессиональных и личных вопросов [6].

Компетенции, права, обязанности и ответственность наставника (см. Приложение 3)

Наставник имеет право:

• Требовать от студентов выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка Предприятия, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил, указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением.

• Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением, вносить предложения о поощрении отдельных обучающихся.

• Принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения при освоении образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся.

Наставник обязан:

• Ознакомить студентов с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Предприятия.

• Проводить обучение в соответствии с планом-графиком дуального обучения и контролировать работу, выполняемую студентами самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

• Рационально организовывать труд студентов, эффективно использовать новое оборудование Предприятия в процессе обучения.

• Информировать куратора обучающихся о процессе их адаптации на производстве, дисциплине и поведении, текущих результатах обучения.

• Своевременно вносить записи в дневник практического обучения (производственной практики) студента (см. Приложение 2).

Наставник должен уметь:

• выполнять определенные виды работ (связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся);

• демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой студентами: решение профессиональных задач, выполнение отдельных трудовых функций, технологических операций и отдельных приемов технологических операций;

• проводить проверку исправности технологического оборудования, контролировать качество выполнения работ;

• обеспечивать на занятиях порядок и дисциплину, проводить инструктаж по охране труда, контролировать санитарно-бытовые условия, выполнение правил пожарной безопасности, электробезопасности и других правил, анализировать и устранять возможные риски жизни и здоровью студентов;

• контролировать и оценивать готовность студентов к занятию, работу, выполняемую ими, оценивать динамику подготовленности и мотивации студентов, успехи и затруднения в освоении профессии, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания;

• анализировать проведение занятий, вносить коррективы в рабочую программу, план практической подготовки, собственную профессиональную деятельность;

• осуществлять поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся;

• использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации практического обучения, применять современные технические средства обучения с учетом специ-

фики осваиваемой профессии, специальности, возрастных и индивидуальных особенностей студентов;

• устанавливать педагогически целесообразные отношения со студентами, обучать самоорганизации и самоконтролю.

Наставник должен знать:

• технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;

• правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ;

• нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

Наставник должен обладать следующими компетенциями:

• разрабатывать содержание обучения с учетом требований охраны труда, экологической безопасности, научно-технического, технологического прогресса;

• обеспечивать достижение обучающимся положительных результатов (в том числе создание условий, которые способствуют успешному обучению и развитию профессиональной культуры, мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи со студентами);

• выбирать практикоориентированные, интерактивные методы и материалы обучения;

• оценивать результаты обучения.

Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студента в период практического обучения на Предприятии.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Нормативные документы, регламентирующие процесс наставничества

На подготовительном этапе организации наставничества осуществляется разработка проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества; определяются лица, ответственные за организацию и руководство наставничеством.

Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях регламентируется:

• Положением Предприятия о наставничестве.

(Закрепляет статус наставника, его функции, процедуру отбора кандидатов в наставники; требования к профессиональным компетенциям, систему оценки профессиональной деятельности наставников.)

• Положением Предприятия об оплате труда студентам и наставникам.

• Годовым календарным графиком, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса при реализации программы дуального обучения (см. Приложение 1).

• Приказами Предприятия (об утверждении положения о наставничестве, о назначении наставников, об определении лица или органа, осуществляющих руководство и контроль за организацией и осуществлением дуального обучения (в том числе за работой наставников)) и профессиональной образовательной организации.

• Договорами о дуальном обучении между Предприятием и профессиональной образовательной организацией.

• Ученическими договорами о дуальном обучении между студентами и Предприятием.

• Инструкциями о практическом обучении студентов.

Порядок назначения наставника

Наставник закрепляется за студентами на время реализации программы дуального обучения приказом руководителя Предприятия (организации). Работники Предприятия назначаются наставниками с их письменного согласия.

Наставничество устанавливается на весь период практического обучения на базе Предприятия.

Наставничество осуществляется в отношении студента или группы студентов.

Реализации функций наставничества предшествует прохождение наставником стажировки (психолого-педагогическое и инструктивно-методическое обучение) в профессиональной образовательной организации по профилю реализуемой на Предприятии программы дуального обучения. Стажировка направлена на:

- расширение представлений наставника о технологиях обучения студентов;
- развитие навыков управления группой студентов;
- повышение статуса наставника на Предприятии.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Предприятия в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства студентов, профессиональной образовательной организации;
- производственной необходимости.

Результат обучения на предприятии зависит не только от квалификации и профессионализма наставника, но и его мотивации.

Наставничество должно быть соответствующим образом обеспечено механизмами мотивации и стимулирования данной деятельности. Размер и порядок поощрения наставника за проведение дуального обучения устанавливается Предприятием.

Механизм реализации наставничества

Для организации и проведения наставничества

Предприятие:

- Закрепляет за каждой группой студентов (студентом) наставника для обучения их практическим знаниям и приемам в работе

по направлению программы дуального обучения и информирует об этом профессиональную образовательную организацию.

• Согласует с руководством профессиональной образовательной организации сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в профессиональную образовательную организацию по соответствующему направлению программы дуального обучения.

• Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы дуального обучения на Предприятии и создает условия для работы наставника с группой студентов (студентом).

• Обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения.

• Проводит инструктаж по технике безопасности с записью в журнале установленного образца и следит за соблюдением студентами техники безопасности при выполнении работ.

• Обеспечивает участие наставника в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по рабочей профессии (специальности). Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы дуального обучения на Предприятии.

• Предоставляет для проведения занятий материально-техническую базу и необходимые помещения, соответствующие санитарным и гигиеническим требованиям.

• Передает в профессиональную образовательную организацию информацию о посещаемости занятий, степени освоения студентами программного материала, результатах освоения студентами соответствующих модулей, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности.

Для организации проведения наставничества профессиональная образовательная организация:

• Назначает лицо, ответственное за реализацию наставнических программ (Куратор) (см. Приложение 3).

• Организовывает и осуществляет обучение наставников.

• Осуществляет учет обучающихся, педагогов, участвующих в программе наставничества.

• Вносит в формы федерального статистического наблюдения данные о количестве участников программы.

• Проводит внутренний мониторинг эффективности программ наставничества (см. Приложение 4).

• Формирует базы данных программ наставничества и лучших практик.

• Согласовывает с Предприятием программу дуального обучения.

• Контролирует выполнение наставником программы дуального обучения.

• Согласует с руководством Предприятия сроки прохождения стажировки наставником и организует стажировку наставника по соответствующему направлению программы дуального обучения.

• Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, и в работе комиссии по присвоению квалификации выпускникам по профессии (специальности).

• Обеспечивает выполнение студентом указаний мастера производственного обучения, наставника, касающихся процесса обучения и производственного процесса.

Выбор инструментов реализации наставничества

При выполнении мероприятий по наставничеству могут использоваться один или несколько инструментов, приведенных ниже.

• Памятка о выполнении обязанностей наставника.

Памятка о выполнении обязанностей наставника может содержать ряд рекомендаций относительно оказания помощи студенту в знакомстве с деятельностью Предприятия и с его сотрудниками, в создании комфортной рабочей атмосферы, а также в методах передачи студенту опыта и знаний.

• Памятка для студента «Первые шаги».

Памятка «Первые шаги» предназначается студентам и включает основную информацию, которая может понадобиться на начальном этапе обучения: необходимые для оформления документы, информация о структуре Предприятия, его миссии и ценностях, особенностях профессиональных требований и т.д. Такая памятка

позволяет собрать воедино всю необходимую на первоначальном этапе информацию и существенно сократить временные затраты наставника на разъяснение основных аспектов и предоставление технической информации студенту.

• Список нормативных правовых актов, обязательных для ознакомления.

Список нормативных правовых актов (Устав, правила внутреннего трудового распорядка, санитарные, противопожарные нормы, правила Предприятия, инструкции), обязательных для ознакомления студентом, должен формироваться каждым Предприятием индивидуально с учетом специфики работы. Данный инструмент позволяет быстро ознакомить студента с основами профессиональной деятельности, правилами и нормами Предприятия, регламентированными в нормативных актах.

• Организация вводной лекции для студентов.

Вводная лекция проводится с целью ознакомления студентов с основными требованиями работодателя, планом-графиком практического обучения. Для небольшой группы студентов лекцию может вести непосредственный наставник, в то время как для большого числа студентов целесообразно организовывать централизованные мероприятия, при проведении которых необходимо учитывать различия в специализации и предоставлять информацию общего характера, актуальную для всех студентов.

• Кроме того, при необходимости наставники могут разработать вводный курс по развитию отдельных знаний и умений для студентов. Тематика курса формируется наставниками с учетом пожеланий руководителей соответствующих структурных подразделений Предприятия и студентов.

• Организация рабочего места студента рядом (в одном кабинете) с наставником.

Данный инструмент ускорит процесс взаимодействия наставника и студента, позволяя в режиме реального времени разрешать все возникающие вопросы, а также позволяя студенту перенимать модель поведения и профессионализм наставника, в том числе наблюдать организацию и методы его работы, выполнение конкретных заданий и поручений, обучаться на практических примерах.

• Использование методов проектного наставничества.

Методы проектного наставничества предполагают выделение фрагментов реальной работы (определенных заданий) специалиста

и построение на их основе системы проектного обучения студента посредством приобретенного опыта с возможностью его дальнейшего применения. Данные методы обучения развивают навыки адаптации, способности работать в условиях неопределенности, задавать вопросы, делать обобщения на основе конкретного опыта. К ним относятся следующие два основных инструмента:

«Обучение действием» предполагает работу наставников и студентов над проблемами, которые часто встречаются в работе. Для данного инструмента на Предприятии должны быть выбраны специальные «обучающие проекты/задания» и определена группа лиц, в состав которой должны входить наставник и студент. Данные проекты/задания должны иметь четкие цели, ресурсные и временные границы, возможность индивидуального обучения студентов, а также определенные ожидаемые результаты. Таким образом, участие в данных обучающих проектах/заданиях позволит обеспечить развитие студентов путем выполнения конкретных задач.

«Партнерство по передаче знаний» предполагает участие трех сторон: наставника, профессиональной образовательной организации и студента. Наставник в первые недели работы со студентом определяет необходимый ему для качественного исполнения должностных обязанностей набор профессиональных знаний и умений. Образовательная организация под каждый такой набор формирует специальные обучающие проекты-кейсы, направленные на развитие у студента именно этих компетенций. Обучающие проекты-кейсы, как правило, проводятся в течение одного рабочего дня. Наиболее эффективным данный инструмент наставничества может быть для студентов, заключивших договор о дуальном обучении с обязательством последующего трудоустройства на Предприятии.

• Проведение обзорной экскурсии по Предприятию.

Обзорная экскурсия осуществляется наставником в первый день пребывания студентов на Предприятии с целью ознакомления с расположением служебных и производственных помещений, сокращения времени на поиск необходимых помещений, мест нахождения специалистов, а также знакомства с коллективом.

• Проведение индивидуальных занятий.

Индивидуальные занятия наставника со студентами предполагают обязательное совместное выполнение должностных обязанностей наставника и студента. Данные занятия должны быть преду-

смотрены в графике работы наставника. Кроме того, индивидуальные занятия должны практиковать обязательные формы контроля (на усмотрение наставника) за выполнением заданий студентом.

Взаимодействие наставника и студента

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и студента:

• Адаптационный: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в знаниях, умениях и навыках студента.

• Практический: на этапе происходит реализация процесса наставничества, реализуется перечень мероприятий, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется профессиональная адаптация, корректировка профессиональных умений студента.

• Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации студента и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей [6].

Адаптационный этап

На этом этапе наставник знакомит студента с историей и структурой Предприятия, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативными актами, особенностями деятельности подразделения, перспективами развития Предприятия, коллективом, его традициями; расположением помещений; рабочим местом студента; проводит вводный инструктаж, определяет круг обязанностей, выявляет сильные и слабые стороны конкретного студента.

Студент имеет право:

• пользоваться имеющейся на Предприятии нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;

• обращаться к наставнику в индивидуальном порядке за помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.

Студент обязан:

• соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Предприятия;

• повышать уровень профессиональных знаний, умений, необходимых для работы;

• выполнять задания, предусмотренные планом-графиком практического обучения;

• изучать требования нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия, определяющих права и обязанности специалиста;

• выполнять рекомендации наставника, учиться практическому решению поставленных задач;

• совершенствовать профессиональные умения, направленные на качественное выполнение обязанностей, заданий и поручений;

• совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

• сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных заданий;

• проявлять дисциплинированность, организованность и культуру деятельности.

Практический этап

Обучение осуществляется в соответствии с учебным планом, календарным учебным планом, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса.

Наставником совместно со студентом может быть разработан план профессионального развития, в котором указываются: ключевые компетенции, знания, умения, способности, обеспечивающие приобретение и развитие ключевых компетенций, мероприятия по освоению видов профессиональной деятельности, сроки исполнения, отметки об исполнении; оценка наставника; поручения или рекомендации наставника.

Алгоритм реализации наставничества может выглядеть следующим образом:

• постановка студенту целей и задач в рамках план-графика обучения;

• моделирование поведения студента, определение наиболее качественных и эффективных направлений его работы, стимулирование на результативное выполнение заданий (психологическая и моральная «настройка» на лучший результат);

• решение студентом несложных практических заданий, закрепление теоретических знаний;

• наблюдение за выполнением работы (в случае необходимости корректировка действий студента, при этом основной упор делается не на выявление ошибок и просчетов, а на то, что он делает

правильно). Основная задача наставника – структурировать, подготовить и проанализировать учебный процесс. Для обучающихся должны быть подготовлены задания, которые составляются с учетом пройденного материала, а также предоставляются необходимое оборудование и расходные материалы. Обучающимся предстоит научиться самостоятельно получать информацию, поэтому необходимо проводить беседы с ними, в которых обсуждается пройденный материал и его использование на практике.

Реализация программы дуального обучения, наставник используются формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности.

Важной частью обучения является демонстрация способов выполнения новых для обучающегося операций, а затем контроль их выполнения. После выполнения задания необходимо провести с обучающимся беседу, посвященную анализу результатов проделанной работы. Обучающимся предлагается сообщить о сложностях, с которыми им пришлось столкнуться, и о способах их решения. Параллельно выявляются «слабые места» в подготовке обучающегося.

Перечень мероприятий по наставничеству может включать:

- ознакомление студентов с рабочим местом и коллективом;
- ознакомление студентов с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, целями и задачами деятельности Предприятия;
- адаптация к профессиональной деятельности;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся процесса обучения;
- выполнение студентом практических заданий;
- овладение студентом профессиональными знаниями и умениями;
- другие мероприятия по наставничеству.

Аналитический этап

Планирующими и отчетными документами практического обучения являются программа дуального (практического) обучения и дневник практики. Программа практического обучения (практики) содержит информацию о:

- месте и времени обучения,
- ее целях и задачах,
- перечне общих и профессиональных компетенций, которыми должен овладеть студент в ходе ее прохождения,

• предполагаемых результатах обучения,
• наименовании выполняемых видов работ/изучаемых вопросов,
• критериях оценки ее результатов,
• требованиях к результатам.

Дневник практического обучения (практики) содержит информацию о:

• месте и времени обучения,
• наставнике, кураторе,
• наименовании выполненных студентом видов работ, заданий/изученных вопросов,
• уровне освоения студентом общих и профессиональных компетенций,
• оценке выполненных студентом работ.

Заполнение наставником формализованного отчета о результатах обучения студента.

В течение десяти дней по завершении обучения студента наставник заполняет формализованный отчет о его результатах.

Заполненный формализованный отчет наставник передает в профессиональную образовательную организацию.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Профессиональная образовательная организация и предприятие (организация) совместно проводят процедуру и оценку освоения студентами общих и профессиональных компетенций по специальности/профессии в соответствии с ФГОС СПО, профессиональными стандартами, рабочими программами учебных дисциплин, профессиональных модулей, обеспечивают учёт результатов освоения программы дуального обучения при итоговой аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация при реализации дуального обучения может проводиться как в профессиональной образовательной организации, так и на производственной базе.

Одним из ключевых элементов оценки является проведение квалификационного экзамена. Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений.

Квалификационный экзамен проводится в последнем семестре освоения программы профессионального модуля и представляет собой форму независимой оценки результатов обучения с участием работодателей.

Контрольно-измерительные материалы к квалификационному экзамену разрабатываются совместно с мастерами производственного обучения образовательной организации и представителями Предприятия.

МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ И ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Мониторинг результатов реализации программы наставничества показывает:

• как происходит процесс наставничества;

• какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым;

• какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности системы наставничества подробно представлены в Приложении «Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02).

Авторы-составители попытались представить материал с позиции обновления педагогического мышления и рассмотреть процесс организации наставничества в рамках реализации программы дуального обучения с точки зрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом по этому направлению.

Мы осознаем, что в условиях модернизации системы среднего профессионального образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции, поэтому выбор того или иного пути мастерами производственного обучения профессиональных образовательных орга-

низаций СПО зависит от понимания ими своего места в образовании и в формировании инновационного образовательного пространства.

Нам хотелось, чтобы изложенные рекомендации по организации наставничества в рамках реализации программы дуального обучения помогли читателю при создании эффективной системы наставничества на предприятиях региона, участвующих в реализации основных профессиональных образовательных программ с использованием элементов дуального обучения при взаимодействии с профессиональными образовательными организациями. Надеемся, что эффективные системы наставничества на предприятиях выдержат любую конкуренцию на рынке образовательных услуг и реального сектора экономики нашего региона.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”».

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 года № 885/390 «О практической подготовке обучающихся».

5. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта “Образование”» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

6. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

7. Григорьева, Н.В. Модель подготовки специалистов в условиях дуального обучения / Н.В. Григорьева, Н.А. Швец // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6. – С. 12–14.

8. Долгушева, А.Н. Наставничество как партнерский стиль взаимодействия подростков / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Социальная педагогика. – 2014. – № 4. – С. 68–74.

9. Игнатова, И.Б. Дуальное обучение: перспективы развития в России / И.Б. Игнатова, Е.А. Покровская // Образование и общество. – 2018. – № 6 (95). – С. 22–25.

10. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство : в 2 ч. Ч. 1 : учеб. пособие для вузов / под ред. С.А. Щенникова, А.Г. Теслинова, А.Г. Чернявской. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2017. – 198 с. – (Образовательный процесс).

11. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство : в 2 ч. Ч. 2 : учеб. пособие для вузов / под ред. С.А. Щенникова, А.Г. Теслинова, А.Г. Чернявской. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2017. – 403 с. – (Образовательный процесс).

12. Сидакова, Л.В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения / Л.В. Сидакова // Образование и воспитание. – 2016. – № 2. – С. 62–64.

13. Фаляхов, И.И. Возможности дуальной системы обучения / И.И. Фаляхов // Инновации в науке. – 2014. – № 2. – С. 35–37.

14. Югфельд, Е.А. Дуальная система образования как катализатор успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста / Е.А. Югфельд // Образование и наука. – 2014. – № 3. – С. 49–62.

15. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument/viewer (дата обращения: 07.10.2020). – Режим доступа: свободный.

Приложение 1

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ
(примерная форма)

(Ф.И.О. студента)

(наименование направления подготовки (специальности))

(Ф.И.О. наставника)

(наименование должности наставника)

Период наставничества: с « » 20 г. по « » 20 г.,

(количество недель)

1 вариант

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Срок исполнения, периодичность	Результат	Оценка

2 вариант

Ключевые компетенции	Необходимые знания, умения, опыт	Мероприятия	Срок исполнения, периодичность	Результат	Оценка

Приложение 2

Дневник практического обучения (примерная форма)

Дата	Наименование выполняемых видов работ (в соответствии с содержанием утвержденной программы обучения (планом))	Количество часов	Результат	Оценка	Подпись наставника

Приложение 3

Обязанности куратора

Куратор назначается решением руководителя ОО.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры реализации программ наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программ наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- внесение данных в формы федерального статистического наблюдения.

Приложение 4

Карта мониторинга наставничества

Мониторинг – система регулярных наблюдений, оценки и прогноза изменений процесса наставничества, ориентированная на информационное обеспечение управления, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Пример заполнения карты мониторинга:

Направление мониторинга	**Категории обучающихся**	**Объекты мониторинга**	**Источники информации об изменениях параметров**	**Планируемые показатели**	**Фактически достигнутые показатели**
Учебно-профессиональное наставничество	Команда участников регионального чемпионата WS по компетенции	Компетенции: ..... Личностные качества	Программа наставничества. Журнал наставника. План-график подготовки. Результаты участия		
	Группа студентов, проходящих практику на предприятии	Навыки .... Компетенции.....	Программа практики. Отчет по практике, стажировке		

Наставник

_____ /_____/

Куратор направления: зам. директора по _____

_____ /_____/

«____» _____ 20__г.

Для заметок

Сетевое электронное издание

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СПО В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Методические рекомендации

Директор В. Герасимов
Редактор А. Сафонова
Корректор
Технический редактор О. Ячменникова.

Издательство ИРОСО
693020, г. Южно-Сахалинск, ул. Пограничная, 42
Тел. 8 (4242) 30-02-98, факс 8 (4242) 72-25-01
E-mail: izdatelstvo@iroso.ru

Размещено на сайте: www.iroso.ru
Для сетевого распространения.
Минимальные системные требования:
Windows XP, Adobe Acrobat reader