

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Коллектив авторов



Майкова Полина
Евгеньевна,
директор ГАПОУ
СО «ЕТ
«Автоматика»

Большаков
Александр
Сергеевич,
руководитель
учебно-
производственного
комплекса

Коновалюк Елена
Ивановна,
заместитель
генерального
директора по
управлению
персоналом АО
«Уралгидромаш»

1. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский техникум «Автоматика»
2. г. Екатеринбург, ул. Надеждинская, д. 24.
3. Коллектив авторов:
Майкова Полина Евгеньевна
Большаков Александр Сергеевич
Коновалюк Елена Ивановна
4. Иные практики
5. Модель наставничества «Работодатель - мастер производственного обучения - студент»
6. Целевая аудитория:
 - обучающиеся 2,3 курсов по профессиям и специальностям укрупненной группы «Машиностроение» - 96 чел.,
 - мастера производственного обучения от ГАПОУ СО «ЕТ «Автоматика» 3 - чел.
 - мастера-наставники от предприятия АО «Уралгидромаш» - 12 чел.
7. Современный рынок труда определяет необходимость в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов с опытом решения реальных производственных задач разного уровня сложности.

Стратегическим направлением профессиональной подготовки по модели «работодатель-мастер производственного обучения – студент» становится интеграция усилий профессиональной образовательной организации, и предприятия в части внедрения системы наставничества как формы обучения на рабочем месте.

Решаемые проблемы при внедрении системы наставничества:

- предприятие получает на работу квалифицированного специалиста, которого не нужно доучивать и переучивать;
- образовательное учреждение трудоустраивает на работу выпускников в первый год после окончания обучения;
- закрывается дефицит в рабочих кадрах.

Решение о принятии модели наставничества «работодатель-мастер производственного обучения – студент» принято в январе 2021 года, после заключения Договора социального партнерства между АО «Уралгидромаш» и государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Екатеринбургский техникум «Автоматика» о подготовке рабочих и специалистов по практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в период 2021-2023 годы.

8. Предметом наставничества по модели «работодатель – мастер производственного обучения - студент» являются конкретные профессиональные навыки и личностные качества будущих рабочих, которые необходимо развить до определенного уровня для полноценной адаптации в условиях реального производства.

В содержание наставничества вкладываются постулаты технологической школы профессионалов:

- формирование первоначальных профессиональных умений (этап вхождения в профессию);
- выполнение несознательных и сознательных профессиональных умений (этап осознания профессии);
- выполнение рациональных профессиональных умений (этап учиться работать);
- уверенное выполнение профессиональных навыков (этап самостоятельной работы под руководством наставника, непосредственно на рабочем месте).

Технологии обучения наставником закладываются на этапе разработки образовательных программ и апробируются в рамках практической подготовки реализации образовательных программ непосредственно в ходе учебной и производственной практики при реализации профессиональных модулей. В таблице 1. представлена основная суть наставничества.

Таблица 1.

Постулат	Суть наставничества	Формы работы	Привлекаемые наставники
формирование первоначальных профессиональных умений (этап вхождения в профессию)	- отработка приемов учебной деятельности; - оказание помощи, поощрение и поддержка; - раскрытие потенциала; - индивидуальная работа	индивидуальные проекты, связанные с будущей профессией, лабораторные работы, практические занятия, экскурсии на предприятия, мастер-классы	преподаватель общеобразовательных дисциплин, преподаватель специальных дисциплин, мастер производственного обучения педагоги дополнительного образования
выполнение несознательных и сознательных профессиональных умений (этап осознания профессии)	- обучение на учебном участке; - отработка через повторение простых умений - отработка приемов учебной деятельности	практические и лабораторные работы, практика первоначальных умений (учебная слесарная практика)	преподаватель специальных дисциплин мастер производственного обучения
выполнение рациональных профессиональных умений (этап учиться работать)	- обучение на учебном участке; - отработка через повторение умений, доведение умений до навыка	учебная практика в мастерских техникума, учебная практика на предприятии	мастер производственного обучения мастер-наставник от производства
уверенное выполнение профессиональных навыков (этап самостоятельной работы под руководством наставника, непосредственно на рабочем месте)	- обучение на рабочем месте; - отработка через повторение навыка работы (доведение до автоматизма); - содействие выработке навыков профессионального поведения и трудовой дисциплины в целом.	производственная практика на предприятии	мастер-наставник от производства

9. Привлекательность практики

Авторы практики выделяют:

Привлекательность практики для молодых людей (студентов и выпускников):

- повышение конкурентоспособности на рынке труда, а значит, уверенность в завтрашнем дне;

- возможность трудоустройства на конкретное предприятие в период обучения и в первый год после окончания обучения;

- возможность повышения квалификации в техникуме под запросы предприятия при трудоустройстве и развитии профессиональной карьеры.

Привлекательность для работодателей:

- повышение качества трудовых ресурсов;

- экономия затрат, связанных с оценкой квалификации кандидатов на трудоустройство;

- формирование заказа на подготовку рабочих и специалистов;

- сокращение затрат на оценку кандидатов и доучивание;

- квалифицированные кадры – репутация предприятия.

Привлекательность практики для техникума (системы профессионального образования в целом):

- повышение качества образовательных программ под запросы предприятия;

- оптимизация затрат государства на подготовку студентов (распределение контрольных цифр приема с учетом качества подготовки кадров);

- непосредственное взаимодействие с работодателями, язык взаимодействия – профессиональные и корпоративные стандарты.

10. Краткое описание «дорожной карты» внедрения данной практики (действующие лица, схема взаимодействия действующих лиц, этапы внедрения, ключевые контрольные точки).

Дорожная карта по целевой модели наставничества «работодатель – мастер - производственного обучения - студент» (http://etavtomatika.ru/?section_id=186) утверждается ежегодно и включает в себя: показатели эффективности, достигаемые при реализации целевой модели наставничества «работодатель – мастер - производственного обучения - студент», перечень мероприятий по наставничеству и содержание мероприятий, сроки и ответственных лиц.

Основными мероприятиями дорожной карты являются:

- формирование электронной базы предприятий;

- разработка программ наставничества под конкретное предприятие, разработка дневников;

- организация рабочих встреч с наставниками от предприятия;

- формирование банка производственных задач от наставников с производства;

- описание практик наставничества и др.

С дорожной картой знакомятся все заинтересованные субъекты, участвующие в наставничестве. Краткая характеристика наставника на производстве прописывается в дневнике наставника. Дневники наставников

разрабатываются под конкретные виды практик и профессиональные модули (приложение 1 к практике наставничества).

Курирует наставничество от Техникума ответственный руководитель структурного подразделения (куратор), назначенный по приказу.

По окончанию учебного года ответственный куратор формирует общий отчет о внедрении наставничества и представляет результаты на педагогическом совете в июне.

11. Внутренние нормативные документы, разработанные в рамках реализации практики наставничества.

Локальные нормативные акты, разработанные для реализации наставничества, представлены на сайте профессиональной образовательной организации в отдельной вкладке Наставничество: http://etavtomatika.ru/?section_id=185, а также в разделе: <http://etavtomatika.ru/sveden/document> (коллективный договор).

Таблица 2.

Перечень внутренних локальных нормативных актов

Локальные акты	Дата утверждения	Краткое описание содержания
Положение о целевых моделях наставничества	от 20.03.2020 № 80-ОД	Описание всех реализуемых практик наставничества и основных механизмов и системы мониторинга наставничества, показателей эффективности
Дорожные карты по целевым моделям	от 18.10.2021 № 239-ОД	Содержит перечень мероприятий в рамках реализации практик
Коллективный договор, включающий в себя Положения: Об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «ЕТ «Автоматика», О размерах компенсационных и стимулирующих выплат в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «ЕТ «Автоматика»	от 31.08.2020 № 138-ОД	На основании локального нормативного акта техникума (положения о наставничестве), период и направления наставничества закрепляются приказом по техникуму: до 6 350 руб. к должностному окладу за каждую группу от 12 до 15 чел. за мастерами производственного обучения и преподавателями специальных дисциплин
Договор социального партнерства между Акционерным обществом «Уралгидромаш» и	от 27.01.2021	В практическую подготовку на Предприятии входит: выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с

ГАПОУ СО «ЕТ «Автоматика» на период 2021-2023 годы другие подобные договоры: с АО НПО «автоматики» на 2021 – 2023 годы (от 21.01.2021 № 533/ор 65) с АО «УПП «Вектор» на 2021- 2024 годы (от 22 июня 2021 года)		будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы; внедрение системы наставничества как формы обучения на рабочем месте. При обучении упор делается на практические навыки и развитие прикладных профессиональных компетенций, необходимых для работы на Предприятии (приложение 2 к практике наставничества).
Методическое обеспечение		
Дневники наставников	Корректируются и утверждаются в начале учебного года	Содержат виды работ наставника, перечень инструментов, анализ результатов по наставничеству
Банк производственных задач от наставников с производства	в течение года	Собирается мастерами производственного обучения от техникума в связи модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент»

12. Формы и инструменты наставничества

Реализуемая форма наставничества определяет способ реализации целевой модели наставничества «работодатель – мастер производственного обучения – студент» через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, а в нашем случае производственной ситуации определяемой основной деятельностью и позицией участников. Авторы описания практики выделяют пять ступенек наставничества (рисунок 1).

Рисунок 1.



Пять ступенек наставничества являются одним из инструментов, используемых при реализации целевой модели наставничества и одним из ключевых инструментов для передачи опыта.

Другими инструментами наставничества под различные цели являются:

работа наставников от производства и мастеров производственного обучения от техникума со старшеклассниками – для целей профессиональной ориентации (<http://etavtomatika.ru/site/pub?id=1241>);

работа со студентами-стажерами для углубления профессионального мастерства к возможной будущей профессиональной специализации (http://etavtomatika.ru/?section_id=186);

работа с новыми сотрудниками – для задач адаптации на предприятии, ускоренного освоения требований предприятия, вхождения в полноценный режим.

13. Результативность практики: наличие критериев эффективности практики и результатов измерения эффективности.

Согласно дорожной карте внедрения «целевых моделей» наставничества в техникуме на учебный год разработаны критерии эффективности практики (таблица 3.):

Таблица 3.

№	Критерий оценки эффективности	Результат эффективности практики в 2021/2022 учебном году. Подтверждающие документы
1	Общее количество студентов, проходящих обучение на рабочем месте по модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент» с нарастающим итогом, чел.	В 2021 году – 20 чел. В 2022 году – 96 чел.
2	Общее количество студентов, прошедших по результатам практической подготовки через демонстрационный экзамен, чел.	в 2021 году – 20 чел. в 2022 году запланировано – 20 чел.
3	Общее количество студентов, прошедших по результатам практической подготовки через независимую оценку квалификаций, в Центре оценки квалификаций при Национальном агентстве развития квалификаций РФ, чел.	В 2021 году 3 чел. по профессии Оператор станков с программным управлением получили свидетельства НАРК о присвоении квалификации Токарь 2 разряда (приложение 3 к практике наставничества) В 2022 году запланировано – 11 чел.
4	Количество статей в СМИ, в которых отражена реализуемая практика наставничества, ед.	3 ед. (приложение 4 к практике наставничества) Газета Калининцев ПАО «МЗИК», 8 декабря 2021 года. Газета Энергетики Урала: №10-11 (68-69), ноябрь-декабрь

		2021 года, № 01-02 (70-71), январь-февраль 2022 года
5	Доля выпускников, принятых на сплошную практику (за заработную плату), после прохождения учебной практики по модели наставничества «работодатель - мастер производственного обучения – студент», %	Выпускники группы ЧПУ 319 в количестве 20 чел. в 5 полугодии проходили учебную практику по третьему модулю «Изготовление деталей на металлорежущих станках с программным управлением по стадиям технологического процесса» на 2-х площадках АО «Уралгидромаш». По результатам прохождения практики на производственную практику (за заработную плату) приняты на АО «Уралгидромаш» - 13 чел., на ПАО «Машиностроительный завод имени Калинина» - 5 чел, самостоятельно трудоустроились 2 чел. Результативность составила 100 % (приложение 5 к практике наставничества)
6	Количество выпускников, прошедшим обучение по модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент», по которым предложено трудоустройство на АО «Уралгидромаш» после окончания обучения, чел.	В 2021 году было предложено трудоустроиться 3 выпускникам по профессии Оператор станков с программным управлением, но данные выпускники по окончании техникума сразу призваны в ряды вооруженных сил. В 2022 году статистика пока формируется
7	Количество выпускников, по модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент», которым предложено трудоустройство на другие предприятия после окончания обучения, чел.	В 2022 году статистика пока формируется
8	Количество выпускников, трудоустроенных мастерами производственного обучения в Екатеринбургском техникуме «Автоматика», либо в других ПОО Свердловской области, после окончания обучения, чел.	Планируется предложить 1 выпускнику, с перспективой целевого обучения в РГППУ по профилю профессиональное обучение

14. Зрелость практики.

Практика прошла апробацию и переведена в регулярную деятельность в рамках реализации образовательных программ по профессиям и специальностям укрупненной группы: 15.00.00 Машиностроение. Используется в регулярной деятельности в рамках реализации учебной и производственной практики по профессиям: Оператор станков с программным управлением, Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением, Наладчик станков и оборудования в механообработке, специальности: Технология машиностроения на предприятиях АО «Уралгидромаш».

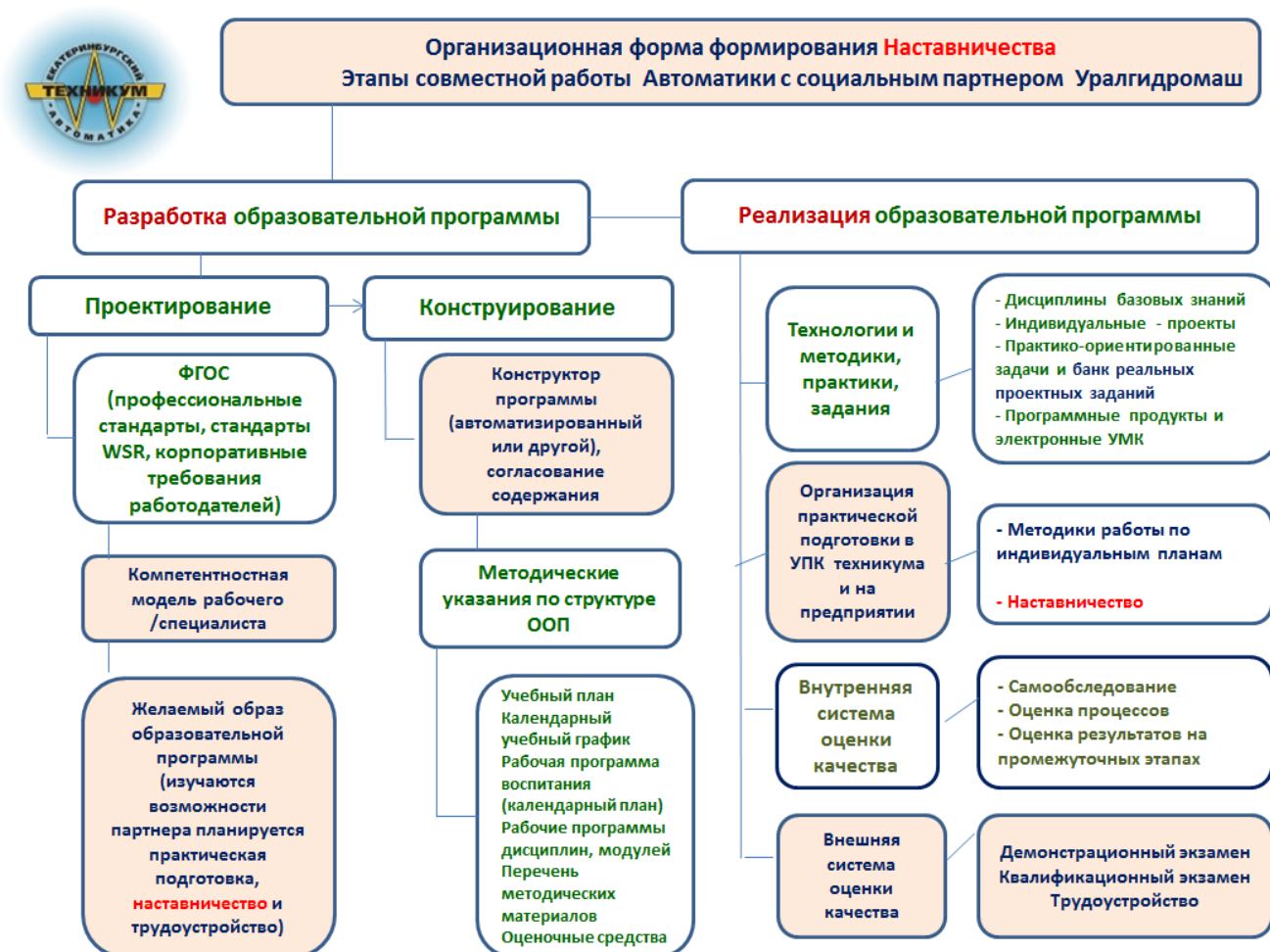
15. Возможность тиражирования практики.

Практика наставничества тиражирована в 2021/2022 году при работе с другим предприятием ПАО «Машиностроительный завод имени Калинина» на профессии: «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов». Группа третьего курса М 319 по профессии Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в количестве 14 чел. в настоящее время проходит производственную практику по модулю с наставниками от производства (Первые результаты внедрения практики представлены в газете Калининец, статья «Первый опыт»).

Методика реализации практики носит универсальный характер и уже тиражирована на другие профессии и специальности. В рамках курсов повышения квалификации для педагогов (Профессиональное становление и развитие педагогов профессиональных образовательных организаций Свердловской области машиностроительного профиля в марте 2022 года), практика наставничества представлена как реализуемая и хорошо зарекомендовавшая практика (http://etavtomatika.ru/?section_id=311).

Организационная схема формирования наставничества представлена на рисунке 2.

Рисунок 2.



При разработке образовательных программ совместно с работодателем формируется желаемый образ образовательной программы (компетентностная модель специалиста). Разработка наставничества начинается на этом этапе:

- изучаются возможности предприятия партнера;
- планируется практическая подготовка (учебная и производственная практики) на предприятии (составляются графики учебного процесса);
- обсуждаются практики наставничества по модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент»;
- потребность в трудоустройстве на текущий год и перспективу.

В рамках реализации образовательных программ осуществляется:

- отработка всех механизмов наставничества (с упором на пять ступенек наставничества);
- методики работы по индивидуальным планам с обучающимися, трудоустроенными на предприятии в период обучения;
- методическое обеспечение образовательного процесса по модели наставничества «работодатель – мастер производственного обучения – студент».

Организационная схема реализации наставничества по модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент» представлена на рисунке 3.

Рисунок 3.



Заключение от авторов практики: Практика наставничества по модели «работодатель – мастер производственного обучения студент» сформирована как материал, обеспечивающий внедрение инструментов Наставничества в подготовку кадров, развитие взаимодействия образовательной организации и работодателей.