



# **ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА И ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ**

**Проектный офис практики:**

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

**Майкова Полина Евгеньевна**, директор Екатеринбургского техникума «Автоматика»

**Большаков Александр Сергеевич**, заведующий отделением практической подготовки Екатеринбургского техникума «Автоматика»

### Проект 3. Наставничество в практической подготовке рабочих и специалистов



1

Нормативные основания  
(федеральные документы)

Локальные акты  
образовательной  
организации

2

Модели наставничества

3

РАБОТОДАТЕЛЬ-  
СТУДЕНТ

4

МАСТЕР-СТУДЕНТ

5

СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

6

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

# 1. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВАНИЯ (ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ)

1

**Методические рекомендации (АСИ) по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров (Москва 2015)**

- **Практики регионов**
- **Карта нормативных документов модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, стр. 110**

2

**Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 (ред. от 18.11.2020) «О практической подготовке обучающихся» (вместе с «Положением о практической подготовке обучающихся») (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 N 59778)**

**Примерная форма договора о практической подготовке обучающихся**

3

**Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2020 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся образовательных организаций, по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»**

**Термины и определения  
Целевые модели наставничества  
Перечень целевых показателей  
Алгоритмы внедрения**

**Анализ имеющихся локальных документов в техникуме:**

- 1. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные программы СПО в техникуме**
- 2. Договора социального партнерства, приказы на практику**
- 3. Дневники практики по профессиям и специальностям**



# 1. ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ (ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)

Договор социального партнерства

Условия заключения договора:

Долгосрочный от 3 лет

Крупный якорный работодатель (ОПК)

Заинтересован в подготовке кадров (особые условия)



## 1. Предмет договора

В практическую подготовку на Предприятии входит:

- выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью....;
- внедрение системы наставничества как формы обучения на рабочем месте.

## 2. Нормативные основания

## 3. Обязанности сторон

Обязанность Предприятия:

- Проводить по заявленным в договоре профессиям и специальностям среднего профессионального образования практическую подготовку с частичной занятостью на Предприятии, используя систему наставничества на рабочем месте
  - Проводить согласование рабочих учебных программ по профессиональным модулям
  - Проводить стажировки преподавателей и мастеров п/о
  - Принимать на работу выпускников Техникума, получивших профессию или специальность в порядке, согласованном между сторонами
4. Особые условия
- По согласованию сторон проводить ежегодную корректировку образовательных программ с учетом предложений от Предприятия
  - .....

## 5. Ответственность сторон



# 1. ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ (ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)

Положение о (целевых моделях) наставничества обучающихся (студентов) в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Екатеринбургский техникум «Автоматика»

от 20.03.2020 № 80-ОД

[http://etavtomatika.ru/?section\\_id=185](http://etavtomatika.ru/?section_id=185)

1. Общие положения
2. Основные термины и определения
3. Основные целевые модели наставничества в техникуме
4. Функции техникума при внедрении целевых моделей наставничества
5. Ответственность куратора за организацию программ наставничества в техникуме и оценка вовлеченности обучающихся (студентов) в различные формы наставничества в техникуме
6. Комплект нормативных локальных актов в техникуме для внедрения целевой модели наставничества
7. Механизмы мотивации и поощрения наставников в техникуме
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества в техникуме
9. Права и обязанности наставляемого обучающегося (студента)
10. Перечень документов, регламентирующих деятельность наставника и отчетная документация

Приложения

Форма базы наставляемых в техникуме

Форма базы наставников

Форма дорожной карты внедрения целевых моделей наставничества в техникуме (с перечнем мероприятий)

Форма программы наставничества



## 2. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Название целевой модели	Модель «работодатель - студент»	Модель «мастер производственного обучения (педагог) – студент»	Модель «студент - студент»
Цели и задачи	Получение студентом актуализированного <b>профессионального опыта</b> и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.	Формирование у обучающихся (студентов) осознанного подхода к реализации личностного потенциала, <b>стремлений к освоению профессии</b> , обучение практическим умениям и отработка профессиональных навыков.	Формирование у обучающегося (студента) представлений о следующей ступени образования, <b>улучшение образовательных результатов</b> , метакомпетенций и мотивации, образовательной и профессиональной траекторий развития.



## 2. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Название целевой модели	Модель «работодатель - студент»	Модель «мастер производственного обучения (педагог) – студент»	Модель «студент - студент»
<b>Участники</b>	<p>Наставник - равнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками.</p>	<p>Наставник - равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес - или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями/премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся (студенту) как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p>	<p>Наставник - ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию, участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>



### 3. МОДЕЛЬ «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»

#### **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

ПМ.01 Изготовление деталей на металлорежущих станках различного вида и типа (сверлильных, токарных, фрезерных, копировальных, шпоночных и шлифовальных) по стадиям технологического процесса в соответствии с требованиями охраны труда и экологической безопасности

Программа подготовки квалифицированных рабочих, служащих

**Профессия:**

15.01.32 Оператор станков с программным управлением

Квалификация: Станочник широкого профиля

Содержание:

1. Паспорт программы наставничества и результаты
2. Структура и содержание программы наставничества
3. Условия реализации программы наставничества

Название раздела	Марка станка предприятия	Виды работ





## 4. МОДЕЛЬ «МАСТЕР-СТУДЕНТ»

### Содержание мероприятий:

<b>Информирование обучающихся техникума о реализуемой программе наставничества</b>	<b>Информирования обучающихся групп по профессиям: Оператор станков с программным управлением (токарная обработка на универсальных станках, фрезерная обработка на универсальных станках, программирование и обработка деталей на станках с ЧПУ), Наладчик станков и оборудования в механообработке. Закрепление наставников.</b>
<b>Разработка дневника наставника</b>	Основные разделы дневника наставника, подготовка и распечатка дневников.
<b>Сбор информации о группах наставляемых</b>	Проведение рабочих групп с наставниками при директоре техникума. Обсуждение реализации программы наставничества.
<b>Формирование базы наставников в техникуме, обучение наставников</b>	Материалы для проведения обучения наставников.
<b>Организация групповых встреч</b>	Организация собраний с наставниками, наставляемыми с приглашением работодателей, директора техникума по различным вопросам (развитие профессий, профессиональная ориентация, новые технологии и материалы). Проведение совместных мероприятий.
<b>Проведение мониторинга качества реализуемой программы наставничества</b>	Оценка участников программы наставничества по заданным параметрам. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейс.
<b>Публикация результатов программы наставничества</b>	Публикации на сайте техникума, в журналах и СМИ



### ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

Ф.И.О. наставника \_\_\_\_\_

2020/2021 учебный год

### СОДЕРЖАНИЕ ДНЕВНИКА НАСТАВНИКА

Название раздела	Стр.
1. Модель наставничества «мастер производственного обучения - студент»	3
2. Инструкция по заполнению дневника наставника	4
3. Виды работ с наставляемыми	5
4. Анализ результатов (отчет наставника)	19
5. Отметка куратора наставничества	20

### 1. Модель наставничества «мастер производственного обучения - студент»

#### Цели и задачи

Формирование у обучающихся (студентов) осознанного подхода к реализации личного потенциала, стремлений к освоению профессии, обучение практическим умениям и отработка профессиональных навыков.

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала обучающегося (студента);
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Наставляемый** - обучающийся (студент), участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор программы наставничества** - сотрудник техникума, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Область применения в рамках образовательной программы:**

# Об участии в проекте «Профессионалитет»



## В Образовательно-производственном кластере по Машиностроению:

Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум им. А.А. Евстигнеева и ВСМПО АВИСМА

Екатеринбургский техникум «Автоматика» и АО «УРАЛГИДРОМАШ»

Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса и УРАЛВАГОНЗАВОД





# О партнерах Екатеринбургского техникума «Автоматика»

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «УРАЛГИДРОМАШ» -**  
производитель электрических и гидравлических машин

## **Договор социального партнерства о подготовке рабочих и специалистов по практико-ориентированной (дуальной) модели обучения**

Подготовка рабочих и специалистов по перечню основных образовательных программ:

<b>15.01.32</b>	<b>Оператор станков с программным управлением</b>
<b>15.01.33</b>	<b>Токарь на станках с числовым программным управлением</b>
<b>15.01.34</b>	<b>Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением</b>
<b>15.01.23</b>	<b>Наладчик станков и оборудования в механообработке</b>
<b>15.02.16</b>	<b>Технология машиностроения</b>

В практическую подготовку входит:

- выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью
- внедрение системы наставничества как формы обучения на рабочем месте

# О партнерах Екатеринбургского техникума «Автоматика»

## Договоры социального партнерства о подготовке рабочих и специалистов по практико-ориентированной (дуальной) модели обучения



АО «Уральское турбинный завод»



АО «Уральское производственное предприятие «Вектор»



АО «Научно-производственное объединение автоматике им. академика Н.А. Семихатова»



АО «Производственное Объединение «Уральский оптико-механический завод» имени Э.С. Яламова»



ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина»

# Об образовательных программах и практической подготовке

## Особенности:

1. Реализация образовательного процесса в Техникуме, сочетает практическую подготовку с частичной занятостью на Предприятии
2. Сокращены сроки по программам обучения
3. Обучение на новом оборудовании
4. Гарантированное трудоустройство при условии успешного прохождения обучения
5. Возможность трудоустройства на предприятие после первого курса обучения
6. Получение второй профессии (профессиональное обучение)

# Практика наставничества по модели «РАБОТОДАТЕЛЬ-МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ-СТУДЕНТ»

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)





# О сути наставничества

## Пять ступенек наставничества





# Через Профессионалитет – Новые возможности

## - развитие и внедрение различных форм взаимодействия с работодателем, закрепленные образовательной программой:

увеличение объема нагрузки, отводимой на практики, и перенос максимально возможного объема практик на базу предприятия-партнера;

внедрение в каждую образовательную программу (в том числе промежуточную аттестацию) системы **независимой оценки квалификаций (НОК)**;

предоставление возможности трудоустройства начиная со второго курса (индивидуальные учебные планы)

## - создание дополнительных блоков содержания подготовки, вводимых по запросам работодателей, для расширения спектра планируемых к освоению результатов:

реализация программ профессионального обучения (получение второй профессии), итоговая аттестация заканчивается квалификационным экзаменом с применением НОК