

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области  
Государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования Свердловской области  
«Институт развития образования»  
(ГАОУ ДПО СО «ИРО»)

**Опыт внедрения элементов системы  
дуального обучения в профессиональных  
образовательных организациях  
Свердловской области**

*Методические рекомендации*

Екатеринбург  
2016

ББК 74.5(2Рос-4Све)я77  
О-62

*Печатается по решению Научно-методического совета ИРО.  
Протокол № 15 от 11.11.2015 г.*

**Авторы-составители:**

Байдало Е.Н., Герасимова М.А., Шлыкова Е.В.

**Рецензенты:**

Горонович М.В., канд. пед. наук, ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования»

Власова Ю.А., ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж»

О-62                    **Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области:** методические рекомендации / авт.-сост.: Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова ; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. – 70 с.

Методические рекомендации предназначены руководителям, специалистам методических служб, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций. В Методических рекомендациях описаны основные направления, принципы деятельности профессиональных образовательных организаций по внедрению элементов системы дуального обучения. В качестве практических рекомендаций обозначены способы коррекции профессиональных образовательных программ с элементами дуального обучения и их нормативно-правового обеспечения. В Методические рекомендации включены материалы по развитию наставничества как одного из системных элементов дуальной модели обучения.

ББК 74.5(2Рос-4Све)я77

© ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016

## Оглавление

Введение .....	4
1. Внедрение элементов системы дуального обучения – основа практико-ориентированной модели профессионального образования .....	6
2. Создание условий для внедрения элементов системы дуального обучения .....	14
2.1. Нормативно-правовое обеспечение внедрения элементов системы дуального обучения .....	14
2.2. Коррекция рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей с элементами системы дуального обучения.....	18
3. Развитие системы наставничества в практико-ориентированной модели профессионального образования .....	23
3.1. Наставничество как инструмент реализации практико-ориентированного обучения .....	23
3.2. Нормативно-правовая основа деятельности наставника .....	28
3.3. Особенности содержания и документирования профессиональной деятельности наставника .....	30
3.4. Организация деятельности наставника.....	39
Заключение.....	44
Список литературы.....	46
Приложения .....	47
Приложение 1. Положение о порядке организации и проведения дуального обучения студентов техникума .....	47
Приложение 2. План мероприятий по обеспечению образовательного процесса в рамках реализации дуального обучения .....	51
Приложение 3. Договор об организации и проведения дуального обучения .....	54
Приложение 4. Договор о дуальном обучении .....	57
Приложение 5. Примерное положение о наставничестве.....	60
Приложение 6. Примерный план наставника.....	65
Приложение 7. Примеры анкет для оценки эффективности работы наставника .....	68

## Введение

Стратегические направления социально-экономического развития Свердловской области обуславливают существенные перемены в системе профессионального образования. Профессиональная подготовка рабочих, служащих, специалистов является основой не только успешного функционирования традиционных секторов экономики, но и основой для реформирования и модернизации производств в соответствии с инновационным технологическим оснащением.

Практико-ориентированность в системе профессионального образования – ключевая тенденция, направленная на обеспечение качества подготовки кадров для современной экономики.

Приоритетность построения траектории профессионального образования с применением элементов системы дуального обучения связана с развитием российской промышленности и, в целом, отечественной экономики, требующей системного совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Решение о том, как «максимально настроить» профессиональное образование на потребности экономики (высказывание В.В. Путина), на решение задач развития как отдельных регионов, так и страны в целом, сегодня лежит в области задач по внедрению практико-ориентированной модели обучения, использования системы дуального образования.

Процессы модернизации системы профессиональной подготовки кадров требуют коррекции системы действий как руководителей профессиональных образовательных организаций, так и «педагогической команды» в целом. По сути, сегодня необходимо скорректировать модель профессиональной подготовки в техникумах, колледжах в русле усиления ее практико-ориентированности, адресности, мобильности.

В основу Методических рекомендаций положен опыт профессиональных образовательных организаций Свердловской области и других регионов Российской Федерации. Опыт внедрения элементов системы дуального образования связан с деятельностью колледжей, техникумов, которые выступают в качестве инновационных площадок Министерства образования и науки Российской Федерации (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 февраля 2014 г. №137 «Об организации сбора заявок на участие в отборе инновационных площадок, осуществляющих деятельность в сфере образования по одному или нескольким направлениям в рамках инновационных проектов, выполняемых по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации»).

Для профессиональной образовательной организации стратегической идеей развития содержания образования является практико-ориентированность профессиональной подготовки. Система дуального обучения является одной из самых практико-ориентированных систем профессиональной подготовки.

В Методических рекомендациях акцентируется внимание на вопросах разработки и коррекции практико-ориентированных профессиональных обра-

зовательных программ с элементами системы дуального обучения, создания нормативно-правовых, программно-методических, кадровых условий для их реализации. В рекомендациях представлены возможные алгоритмы, способы коррекции рабочих программ с учетом внедрения элементов дуального обучения (приоритет практических занятий, проведение не только производственной, но и учебной практики на площадке предприятия-партнера, работа с кадрами предприятия – партнера и т.д.).

Готовность организаций, педагогических коллективов осваивать новые технологии, адаптировать дуальную модель к российским условиям и требованиям подготовки современного рабочего, специалиста – одна из задач настоящих рекомендаций.

Методические рекомендации направлены на освоение руководящими и педагогическими работниками профессиональных образовательных организаций знаний нормативно-правовых основ и возможностей внедрения элементов дуального обучения, особенностей дуальной системы обучения, основанной на принципах модульно-компетентного подхода, принципов и алгоритма разработки основной профессиональной образовательной программы, ее основных элементов (учебного плана, программ учебных дисциплин, профессиональных модулей), требований к условиям реализации профессионального модуля и технологии оценивания результатов его освоения.

Авторы Методических рекомендаций надеются, что обращение к опыту профессиональных образовательных организаций будет способствовать осознанию педагогическими работниками значимости необходимости коррекции образовательных программ и образовательной деятельности организации в целом, овладению следующими умениями:

- взаимодействовать с заинтересованными сторонами на всех этапах разработки и реализации практико-ориентированных программ;
- разрабатывать и вести документацию, необходимую для обеспечения реализации практико-ориентированных программ;
- определять показатели контроля и оценки результатов освоения практико-ориентированных программ, вести мониторинг их реализации.

## **1. Внедрение элементов системы дуального обучения – основа практико-ориентированной модели профессионального образования**

Российские промышленники, работодатели отмечают, что, несмотря на достаточно высокий уровень образования, рабочие российских предприятий не обладают практическими навыками, необходимыми для того, чтобы отечественные предприятия могли конкурировать на мировом рынке.

Известно, что производительность труда по рабочим профессиям в России существенно ниже, чем в наиболее развитых странах мира (по ряду отраслей производительность труда в России составляет 15–25% от уровня США). Инвесторы не готовы приходить в регионы, в которых отсутствует рабочая сила необходимого уровня подготовки и квалификации, а инвестиции готовы вкладывать под конкретные рабочие места, дающие высокий коэффициент производительности труда.

Поэтому практико-ориентированность профессиональной подготовки становится основным ресурсом обновления системы подготовки кадров. Сегодня востребованы механизмы, соответствующие новым условиям социально-экономического развития. Дуальная система обучения рассматривается как один из таких эффективных механизмов. К тому же огромный опыт, накопленный российской системой подготовки рабочих кадров, имеет много общего с основными принципами обучения в дуальной системе.

По словам директора направления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив (АСИ) Дмитрия Пескова, сегодня должна произойти «рыночная перезагрузка советского опыта». Известно, что в Советском Союзе были распространены масштабные практики наставничества, модели «завод – высшее техническое учебное заведение», практики фабрично-заводских училищ и школ. Исчезла плановая экономика, благодаря которой были возможны такие практики подготовки кадров, но не исчезла необходимость в кадрах, удовлетворяющих потребности отдельных предприятий и российской экономики в целом.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 года в своем выступлении В.В. Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».

«Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это – одна из ключевых задач развития», – подчеркнул он.

По инициативе Агентства стратегических инициатив с декабря 2013 года запущен системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», в котором по итогам конкурсного отбора участвуют 10 субъектов Российской Федерации, в том числе профессиональные образовательные организации Свердловской области. «Дуальное образование – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации. Система дуального образования предполагает совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе» .

В мировой практике профессионального образования дуальная система профессиональной подготовки, зародившаяся в Германии, получила широкую известность и признание (К.А. Гесслер, В. Грейнерт, Г. Кутша и др.). В Германии дуальная система профессиональной подготовки строится на взаимодействии двух самостоятельных в организационном и правовом отношениях носителей образования в рамках официально признанного профессионального обучения, т.е. осуществляемого в соответствии с законодательством о профессиональном образовании. Эта система включает две различные учебно-производственные среды, такие как предприятие и государственная профессиональная школа, которые действуют сообща во имя общей цели – профессиональной подготовки обучаемых. Как показывает анализ работ немецких исследователей (А. Шелген, К.В. Штратман, Н. Stegmann и др.), дуальная система обеспечивает тесную взаимосвязь и взаимодействие профессионального обучения с производственной сферой, своевременное реагирование на изменение ее потребностей и учет тенденций развития.

Дуальная система обучения в Германии сложилась и поддерживается исторически сложившейся идеей развития среднего класса, квалифицированных и предприимчивых работников как основы государственности, стабильности, следуя стратегической цели Германии – конкурентоспособности экономики, диверсификация и высокого качества всей выпускаемой продукции.

Вопрос о применении дуальной системы в российском профессиональном образовании решается положительно, так как для нее имеются основы и ресурсы, а самое главное, в ней есть необходимость.

Основами и ресурсами для внедрения системы дуального обучения в российскую практику являются:

- развивающаяся система национальных квалификаций, разработка и внедрение профессиональных и образовательных стандартов;
- развитие системы взаимодействия четырех сторон: государственной системы профессионального образования, системы подготовки кадров у работодателей, профессиональных союзов, общественных организаций и государственной власти;

– развитие отраслевых объединений работодателей, торгово-промышленных палат, их заинтересованность в улучшении и оптимизации процесса обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

– развитие инфраструктуры организаций, осуществляющих профессиональную подготовку и профессиональное обучение, в том числе, профессиональных образовательных организаций. Сегодня в их структуре имеются ресурсные центры, учебные центры прикладных квалификаций, специализированные центры компетенций и т.п., которые, по словам директора департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Н.М. Золотаревой, являются аналогами немецких «Центров компетенций».

Рассмотрим основные ресурсы системы дуального обучения: факторы, условия, эффекты, которые способствуют практико-ориентированной подготовке кадров.

1. Дуальная система позволяет преодолеть рассогласованность производственной и образовательной сфер по вопросам подготовки профессиональных кадров, так как:

– реализация образовательных программ предусматривает создание условий реального производства, то есть использования в обучении оборудования, технологий конкретного рабочего места на конкретном производстве;

– в образовательный процесс вовлекаются высококвалифицированные кадры реального производства,

Кроме того, предприятия, непосредственно участвуя в организации процесса обучения, осознанно идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением. При этом предприятия становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации, становятся предприятиями-партнерами в реализации образовательных программ.

2. Благодаря единству, интеграции теоретического и практического обучения на основе модульного подхода к структурированию содержания образования увеличивается эффективность как освоения обучающимися теоретических основ профессиональных отраслей знания, так и овладения компетенциями, умениями, трудовыми операциями, действиями. При этом теоретическое знание всегда оказывается для обучающегося прикладным, а практическое освоение умений, навыков становится более осознанным. Таким образом, образовательный процесс становится многогранным, всесторонним. Именно синергетический эффект дуального обучения исследователи считают наиболее сильной его стороной.

3. Благодаря дуальной системе обучения в образовательный процесс внедряются новые производственные технологии, совершенствуются педагогические технологии и технологии управления образовательной организацией и современным производством.



4. Благодаря дуальной системе обучения осуществляется дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования, так как обучающиеся приобретают опыт профессионального взаимодействия с мастерами, специалистами, интегрируют положительный опыт профессионального общения, принимают его как естественное состояние работающего в производственном коллективе человека.

5. В процессе внедрения дуальной системы обучения происходит интеграция профессиональных стандартов в содержание образовательных программ.

6. Внедрение модели дуального обучения создает благоприятные условия для кадрового, научно-методического и материально-технического оснащения профессиональных образовательных организаций, осуществляющих профессиональную подготовку. Внедрение практико-ориентированной подготовки позволяет оптимально использовать ресурсы профессиональной образовательной организации, в том числе, ресурсы лабораторного оборудования.

7. Дуальные образовательные программы обеспечивают диверсификацию профессионального образования, т.е. позволяют увеличить разнообразие предлагаемых профессиональных программ.

8. Обучение по дуальной модели способствует разностороннему профессиональному развитию обучающихся: условия дуального обучения создают совершенно иную среду для успешной социализации.

9. Модульное структурирование содержания образования обеспечивает взаимосвязь, взаимопроникновение и взаимовлияние различных областей знания, науки и производства.

10. Работодатели получают готового специалиста, досконально знакомого с особенностями работы конкретного предприятия (организации). Подготовленные кадры по окончании обучения сразу же могут быть задействованы в производстве, сокращаются издержки и сроки адаптации будущего работника. В дуальной системе предусматривается максимальный учет требований конкретного предприятия к уровню подготовки квалифицированного специалиста, обеспечивая при этом формирование спектра необходимых профессиональных компетенций по данной профессии/специальности. Это позволяет обученным работникам быть конкурентными, мобильными, эффективными, устраиваться в организациях различного профиля.

11. В организации и ведении образовательного процесса в рамках дуальной системы центральное место занимают три важнейшие взаимосвязанные составляющие: система профориентации и профессионального самоопределения, система регламентов (руководств) по профессиям (профессиональных стандартов и других стандартов, их заменяющих) и институт наставничества.

12. Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования основано на методологии компетентного подхода, в основе которого лежат единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности, то есть все основные принципы компетент-

ностного подхода сущностно совпадают с методологией дуального обучения. Для успеха реализации ФГОС профессионального образования также необходимо тесное взаимодействие образовательных организаций профессионального образования с работодателем. И такой опыт в России есть.

Вместе с тем есть и отличия, которые диктуют необходимость создания специальных нормативно-правовых условий. Отличие российских реалий от немецкой системы состоит в том, что в Германии система строится на инициативе и ответственности предприятий. Обучение организует предприятие с привлечением, при необходимости, Центров компетенций и профессиональных школ (колледжей в русском понимании). Предприятие заключает договор с учеником, предприятие готовит инструкторов-наставников и мастеров. Мастер в немецкой системе – это высшее звание, для которого нужен стаж по профессии не менее 5 лет, прохождение курсов повышения квалификации в объеме 90 часов и успешное прохождение экзамена в торгово-промышленной палате или ремесленной палате. Звание мастера приравнивается к диплому бакалавра, дает право открывать собственное дело в определенной отрасли, но звание мастера в обязательном порядке требуется для «регулируемых профессий», т.е. тех, в которых существует повышенная опасность для жизни и здоровья людей, окружающей среды. Это 53 профессии из 333 существующих в перечне Германии на сегодня. Образовательные программы и программы подготовки инструкторов и мастеров основаны на регламенте обучения (аналог наших профессиональных стандартов), законе о профессиональном образовании Германии, Директиве о пригодности инструкторов. Экспертные и экзаменационные работы проводят палаты (торгово-промышленные и ремесленные), их называют «компетентные органы». Основная цель обучения при дуальной системе – самостоятельное выполнение профессиональных задач после окончания обучения.

В немецкой практике участие в подготовке кадров положительно сказывается на репутации предприятия и его имидже как работодателя на рынке труда (так называемом HR-бренде компании). При этом за ним остается право выбора, и оно само решает, организовывать ли у себя обучение. Для молодых людей Германии дуальное обучение – это возможность рано приобрести самостоятельность. Уже во время обучения они получают за свой труд на предприятии денежное вознаграждение, а после его окончания им гарантировано рабочее место. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Оно позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, формирует социальную компетентность и ответственность. Основная нагрузка в области профессионального образования лежит на предприятиях, которые тратят на повышение профессиональной квалификации своих сотрудников более 40 млрд евро ежегодно. Эта сумма больше той, в какую обходится государству содержание вузов. Государство поддерживает подготовку специалистов на предприятии, финансируя систему профес-

сиональных школ. Главная же функция государства - координация и обеспечение законодательной базы.

На федеральном уровне в Германии принят Закон «О профессиональном образовании» (далее – Закон), «Ремесленное уложение», «Директива о пригодности инструкторов», которые регулируют взаимоотношения учащегося с предприятием и образовательным учреждением. Закон этот также определяет, какие предприятия могут участвовать в программе (из 3,6 млн предприятий Германии в программе профессионального обучения задействовано 500 тыс.). Согласно Закону, положения о подготовке специалистов принимаются организациями работодателей и работников наемного труда, затем вводятся в действие на федеральном уровне компетентным министром (как правило, министром экономики). Министерство труда, в свою очередь, разрабатывает «Положение об обучении», регламентирующее экзаменационные требования. Общая идеология сотрудничества определяется Федеральным институтом профессионального образования. На уровне федеральных земель действует Постоянная конференция их министров образования. Каждое из земельных министерств осуществляет контроль деятельности всех профессиональных школ на своей территории, разрабатывает типовые положения, отвечает за обеспечение их преподавательскими кадрами и за содержание учебных программ. Кроме того, к его компетенции относится правовой контроль и сотрудничество с региональными палатами по вопросам профессионального обучения. В задачи этих палат входит контроль наличия на предприятиях необходимых условий для обучения учеников, а также создание экзаменационных комиссий. В стране обеспечивается единое образовательное пространство при самостоятельности регионов решать свои специфические задачи в сфере профессионально-технической подготовки кадров.

Возникновение дуальной системы ознаменовало смену традиций, когда взамен рационалистической средневековой прусской традиции профессиональной подготовки мастером отдельного и «себе подобного» ученика экономика востребовала новую форму подготовки квалифицированных работников на основе тесного взаимодействия предприятий и профессиональных школ.

Проведенный исследователями анализ научных публикаций по проблеме дуального образования за последние 30 лет позволяет утверждать, что ни одна национальная образовательная модель не привлекала такого пристального внимания ученых, специалистов и педагогов как дуальная форма профессионального образования. Большинство исследователей признают невозможность ее прямого копирования, но одновременно сходятся в том, что анализ дуальной формы создает предпосылки внедрения наиболее эффективных ее элементов в системы профессионального образования стран с рыночной экономикой.

Итак, дуальность означает «двуединство, двойственность», «единое организационное целое». Подобная форма профессионального образования возникла как продукт социального партнерства, которое представляет собой механизм тесного взаимодействия государства, работодателей, профсоюзов и различных

общественных объединений по подготовке высококвалифицированного персонала в соответствии с потребностями рынка труда.

Понятие «форма» может быть трактовано как способ предоставления образовательных услуг с определенным режимом обучения. Дуальная форма профессионального образования рассматривается не только как педагогическая альтернатива, но и как успешно адаптированный к условиям рыночной экономики образовательный феномен, оказавший как прямое, так и опосредованное влияние на развитие профессиональной педагогики различных стран, включая Россию.

Инновационная деятельность регионов, апробирующих внедрение дуальных моделей, имеет множество аспектов и уже дает конкретные результаты.

Несомненно, что сегодня при внедрении модели дуального обучения основная нагрузка лежит на конкретной образовательной организации и конкретном предприятии, которое хочет получить для себя кадры. По словам Д. Пескова, «до некоторых пор у нас было много профессионалов, подготовленных еще в советские времена, но наступил момент, когда стало понятно, что нам светит кадровый кризис при категорическом избытке юристов и экономистов. Прозорливый и дальновзоркий бизнес начал инвестировать в подготовку собственных кадров.

К примеру, сегодня по модели дуального образования готовят мехатроников, автомехатроников, специалистов по листовой резке металла. В этот перечень могут легко войти и дефицитные в стране сварщики. Те регионы, которые стали победителями конкурса, остро нуждаются в своих кадрах. Например, в Ярославской области требуются рабочие – инженеры по двигателестроению, специалисты для работы на фармацевтических заводах. Вообще, участвуя в конкурсе, регионы боролись не за субсидии из центра, а за знания и за инвестиции. Ведь когда инвестор приходит в регион, он заинтересован в гибкой системе подготовки кадров, которая позволит ему успешно развернуть свой бизнес. Победили те регионы, где есть сильные управленческие команды. В финал вышли Свердловская, Московская, Нижегородская, Волгоградская области и Республика Татарстан. Калужская область (завод «Фольксваген») и Свердловская область (Образовательный центр группы ЧТПЗ и Первоуральского металлургического колледжа) стали регионами-менторами.

В практике названных организаций уже сложились программы подготовки кадров по дуальной модели, поэтому от Свердловской области требуется распространение успешного опыта по внедрению дуального образования в другие субъекты Российской Федерации.

Итак, сложившаяся дуальная форма профессионального образования характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционном образовательном учреждении.

Дуальное обучение – форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении (30–40% учебного времени) и

практическое обучение на производственном предприятии (60–70% учебного времени).

Основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров.

Основные элементы, в совокупности дающие дуальную систему, взаимосвязаны. Вся система дуального обучения основана на философской взаимосвязи целей и инструментария их достижения. С одной стороны, это система абсолютно прагматичная, направленная на развитие производства, а с другой, называется системой развития человека, человека труда.

## **2. Создание условий для внедрения элементов системы дуального обучения**

### **2.1. Нормативно-правовое обеспечение внедрения элементов системы дуального обучения**

Дуальная система предполагает прямое участие предприятий в образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций. Поэтому все аспекты этой совместной образовательной деятельности должны быть нормативно закреплены и регламентированы. Образовательным организациям вместе с социальными партнерами приходится решать задачи по преодолению основного противоречия внедрения дуального обучения в образовательный процесс: декларирование его необходимости в Федеральном законе при отсутствии нормативно-правовых документов, определяющих механизмы реализации данной формы обучения.

Опыт Свердловской области позволяет определить круг вопросов, положений, которые при внедрении моделей дуального обучения необходимо нормативно обеспечить, и примерный перечень нормативно-правовых документов.

Их достаточно много, так как назначение нормативно-правовой документации связано с закреплением «зон ответственности» образовательной организации и предприятия-партнера. Предприятие предоставляет свои производственные площадки, ресурсы, условия для практического обучения и несёт расходы, связанные с этим. Профессиональные образовательные организации на равноправной основе сотрудничают с предприятиями, на базе которых осуществляется производственное или практическое обучение. Комплект нормативно-правового обеспечения регулирует процессы, ресурсы и условия дуального обучения.

Практика показывает, что для реализации программ с элементами системы дуального обучения требуется соответствующее нормативно-правовое обеспечение, современная материально-техническая база, квалифицированные кадры и финансовое обеспечение. Большинство практик внедрения дуальной модели обучения в Свердловской области держится на трехсторонних соглашениях с участием исполнительной власти.

Необходимо разработать пакет нормативных документов: создать базу локальных актов, регулирующих организацию учебного процесса, составить и подписать договоры и соглашения, инструкции и положения, программы дуального обучения в соответствии с запросами работодателя.

В комплект нормативно-правового обеспечения должны быть включены документы:

- нормативные документы (договоры, соглашения) с предприятием-партнером о реализации основной профессиональной образовательной программы (ОПОП);

- локальные нормативные документы (Положения, инструкции, должностные обязанности, инструкции), закрепляющие функции участников образовательных отношений, в том числе, кадров работодателя (инженер-консультант,

наставник, инструктор и др. – те, кто непосредственно участвует в образовательном процессе);

– локальные нормативные документы (договор, соглашение), регулирующие взаимные обязательства профессиональной образовательной организации, предприятия-партнера с участниками образовательных отношений: обучающимися, их родителями или лицами, их заменяющими;

– документы о согласовании ОПОП с профессиональными стандартами (в том числе, стандартами предприятия-партнера);

– документы об использовании профессиональной образовательной организацией для реализации ОПОП производственных площадок и оборудования предприятия-партнера;

– договоры о сетевом взаимодействии при реализации ОПОП;

– документы о порядке допуска и перемещения обучающихся на площадках предприятия-партнера.

По сути, документы, которые должны быть разработаны и приняты, локально регламентируют осуществление направлений деятельности и функций образовательной организации в образовательной деятельности совместно с предприятием. Например, нормативно надо закрепить:

1) участие работодателей в разработке учебных планов и ОПОП, рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей;

2) организацию профессиональной практики обучающихся с использованием технологической базы предприятий;

3) взаимодействие сторон по вопросам содействия трудоустройству выпускников;

4) привлечение к процессу обучения специалистов предприятия-партнера;

5) участие в организации контроля качества подготовки специалистов, в том числе при поведении государственной итоговой аттестации выпускников;

6) привлечение финансовых средств предприятия-партнера на обеспечение условий реализации ОПОП;

7) стажировку преподавателей, реализующих ОПОП, на площадках предприятия-партнера;

8) обязательства участников образовательных отношений, в том числе, родителей или лиц, их заменяющих.

Приведем примеры необходимого нормативно-правового обеспечения для реализации модели в Первоуральском металлургическом колледже. Между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Первоуральским новотрубным заводом и Первоуральским металлургическим колледжем в ноябре 2012 года было подписано Соглашение о намерениях по совместной разработке и введению дуальной модели профессионального образования. После этапа разработки программы применения дуальной системы профессионального обучения по германской модели в компании ОАО «ЧТПЗ» на площадке ОАО «ПНТЗ», проведенного совместно с немецкими коллегам-консультантами, смешанная проектная группа из представителей завода, колледжа и министерства в 2013 году разработала комплект нормативных

документов для регулирования отношений частно-государственного партнерства.

Социальное партнерство было оформлено следующими договорами и соглашениями:

- Бессрочный договор безвозмездного пользования имуществом № 12376 от 02.09.2011 о передаче колледжу во владение и пользование образовательного центра Первоуральского новотрубного завода;

- Договор № 0002/15/524 от 16.08.2011 между открытым акционерным обществом «Первоуральский новотрубный завод», открытым акционерным обществом «Татнефть имени В.Д. Шишкина» и государственным бюджетным образовательным учреждением «Первоуральский металлургический колледж» о взаимовыгодном сотрудничестве в сфере производства труб и подготовке высококвалифицированных кадров;

- Соглашение о шефском сотрудничестве от 09.06.2012 (между Правительством Свердловской области, командованием Военно-воздушных сил и Войск противовоздушной обороны Центрального военного округа, Первоуральским металлургическим колледжем и группой ОАО «ЧТПЗ», благодаря которому все выпускники колледжа призывного возраста получили возможность прохождения срочной службы в воинской части № 71542 п. Горный Щит Свердловской области);

- Положение о родительском комитете при войсковой части 71592 (КП), от 29.08. 2012;

- Положение о совместном отраслевом методическом совете по вопросам подготовки рабочих кадров от 01.09.2012;

- Положение о стимулировании преподавателей и сотрудников колледжа от 1 сентября 2012 года.

Приведем еще пример нормативно-правового обеспечения образовательного процесса по подготовке рабочих по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники» по дуальной модели обучения ГБПОУ СО «Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса». Предприятием-партнером техникума в реализации ОПОП по данной профессии является АО «Арамильский авиационный ремонтный завод». Предприятие имеет мощную производственно-техническую базу, десятилетиями отработанные технологии, высококвалифицированный персонал с многолетним опытом ремонта авиационной техники для нужд Министерства обороны и гражданской авиации.

В целях обеспечения долгосрочного сотрудничества был создан Совет по развитию качества профессионального образования, в который вошли представители техникума и завода. ГБПОУ СО «Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса» и АО «Арамильский авиационный ремонтный завод» заключили следующие соглашения:

- Об организации учебной и производственной практики на территории предприятия;



- О совместной разработке рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, а так же фонда оценочных средств;
- О совместном развитии олимпиадного движения профессионального мастерства по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники»;
- Об обучении работников завода, не имеющих профильного образования, по образовательной программе техникума «Слесарь по ремонту авиационной техники»;
- Об организации и проведении Государственной итоговой аттестации выпускников по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники»;
- Об организации стажировок педагогических работников техникума на предприятии для формирования дополнительных педагогических и профессиональных квалификаций;
- О совместном оснащении и совместном использовании инновационного учебного комплекса на территории предприятия;
- О безвозмездной передаче оборудования (авиационные двигатели в разрезе) в учебных целях;
- Об организации профориентационной работы;
- Об участии в олимпиадном движении;
- Об оборудовании учебного участка на территории завода.

В техникуме разработаны и приняты локальные нормативные документы (Положения, приказы, инструкции, должностные обязанности), закрепляющие функции участников образовательных отношений, в том числе, кадров работодателя:

- Приказ директора АО «АРЗ» о закреплении наставников на время прохождения учебной и производственной практики студентами ГБПОУ СО «ЕТОТС»;
- Приказ директора ГБПОУ СО «ЕТОТС» о закреплении тем ВПКР и руководителей ВПКР из числа специалистов АО «АРЗ»;
- Приказ о приеме на работу по совместительству на должность преподавателя специалистов предприятия.

В качестве локальных нормативных документов, регулирующих взаимные обязательства техникума и предприятия-партнера с участниками образовательных отношений: обучающимися, их родителями или лицами, их заменяющими в комплекте представлены:

- Договор о дуальном обучении ГБПОУ СО «ЕТОТС» и АО «Арамильский авиационный ремонтный завод»;
- Ученический договор о дуальном обучении;
- Договор о передаче оборудования в учебных целях.

Специального регламентирования требуют процессы согласования ОПОП с профессиональными стандартами (в том числе, стандартами предприятия-партнера). В ГБПОУ СО «ЕТОТС» ОПОП согласована со стандартами предприятия-партнера по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники» с АО «АРЗ», о чем свидетельствует виза согласования заданий на учебную и производственную практику по конкретное рабочее место предприятия в соот-

ветствии со стандартами АО «АРЗ», и акты, свидетельствующие об использовании условий конкретного рабочего места на предприятии для формирования компетенций (Соглашение об оборудовании учебной мастерской на предприятии, Акт передачи макетов авиационных двигателей в учебных целях, Акт передачи наглядных пособий (таблиц) в учебных целях).

В целях регламентирования организации практического обучения на предприятии в комплекте нормативно-правового обеспечения имеются документы о порядке допуска и перемещения обучающихся на площадках предприятия-партнера:

– Журнал инструктажей студентов по соблюдению внутреннего трудового распорядка завода, техники безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности;

– Приказ директора АО «АРЗ» о допуске студентов на территорию завода;

– Приказ директора АО «АРЗ» о закреплении рабочих мест для прохождения учебной и производственной практики.

Процесс внедрения дуальной модели является предметом систематического взаимодействия, обсуждения процесса и результатов реализации ОПОП, о чем свидетельствуют Протоколы заседаний Совета по развитию качества профессионального образования, в состав которого входят представители ГБПОУ СО «ЕТОТС» и АО «АРЗ».

## **2.2. Коррекция рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей с элементами системы дуального обучения**

Содержание рабочей программы с элементами дуального обучения должно быть ориентировано на запросы работодателя – заказчика. Это положение согласуется с основными положениями ФГОС профессионального образования.

Поэтому при внедрении в образовательный процесс элементов дуального обучения не требуется кардинальной переработки рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, требуется их корректировка в части конкретизации положений, исходя из требований предприятия – социального партнера.

Рассмотрим на примере коррекции рабочей программы профессионального модуля ПМ.01 Разборка, ремонт и дефектация узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей (с элементами дуального обучения) пошаговый алгоритм коррекции рабочей программы.

На титульном листе рабочей программы необходимо в скобках указать, что программа реализуется с элементами дуального обучения.

1. На странице 2. макета рабочей программы при ссылке на основания разработки программы необходимо указать не только ФГОС, но и профессиональные стандарты, либо стандарты предприятия – социального партнера, на основе которых разрабатывается программа.

Например:

Рабочая программа профессионального модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) \_\_\_\_\_ (наименование ОПОП), профессионального стандарта по профессии \_\_\_\_\_ (наименование профессии)/стандарта предприятия \_\_\_\_\_ (наименование предприятия) по профессии \_\_\_\_\_ (наименование профессии)/ должностных инструкций по профессиям \_\_\_\_\_ (наименование профессий).

Рекомендуется внести в список разработчиков представителей предприятия – социального партнера.

2. В раздел 1 Паспорта программы п.1.1. и п.1.2. необходимо внести дополнительные компетенции, знания и умения, соответствующие требованиям предприятия – социального партнера (дополнения желательно вносить с выделением курсивом, подчеркиванием или жирным шрифтом). Нельзя удалять или изменять формулировки ФГОС. Например:

**ПК 1.1. Выполнять разборку сборочных единиц, узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей *Д 136, Д 36, АИ 24, Т 136, Т 36.***

**Уметь:**

– **разбирать сборочные единицы, узлы и механизмы летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей *Д 136, Д 36, АИ 24, Т 136, Т 36.***

**знать:**

– **способы разборки сборочных единиц, узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей *Д 136, Д 36, АИ 24, Т 136, Т 36.***

3. Пункт 1.3. программы профессионального модуля. В распределении часов учебной нагрузки необходимо указать количество часов, которые будут реализованы на площадках предприятия – социального партнера. Например:

**всего – 136 часов, в том числе:**

**максимальной учебной нагрузки обучающегося – 136 часов, включая:**

**обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося –110 часов, в том числе в учебной мастерской на территории предприятия – 56 часов;**

**самостоятельной работы обучающегося – 20 часов;**

**учебной и производственной практики (на рабочих местах предприятия) – 60 часов.**

4. Пример заполнения раздела 2, п.2.1. программы учебной дисциплины.

## Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>36</b>
<b>Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>46</b>
в том числе:	
лабораторные занятия	-
практические занятия	20
<i>в том числе на базе предприятия</i>	10
контрольные работы	2
курсовая работа (проект) <i>(если предусмотрено)</i>	
<b>Самостоятельная работа обучающегося (всего)</b>	<b>10</b>
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовой работой (проектом) <i>(если предусмотрено)</i>	-
<b><i>Итоговая аттестация в форме зачета</i></b>	

5. В таблицу раздела 2 программы профессионального модуля необходимо внести перечень ПК в соответствии с внесенными уточнениями из п.1.1.

6. Раздел «Содержание учебной дисциплины/профессионального модуля» (таблица). Необходимо внести конкретизацию в тематику и содержание изучаемого материала. Например: **Тема 1.2. Разборка двигателя АИ 24. Содержание: особенности разборки двигателя АИ 24. Правила разборки двигателя АИ 24 перед ремонтом. Сборочно-разборочный инструмент.**

**Тема 2.1. Конструкция самолета МИ 26 Содержание: компрессоры и турбины самолета МИ 26. Сопло самолета МИ 26 .....**

Если практические работы проводятся на рабочих местах предприятия, то этот факт должен быть отражен в формулировке темы или задания на практическую работу. Например: **Процедура приема двигателя в ремонт на АО «Арамилский авиационный завод» или Оформление документов при приеме двигателя в ремонт в соответствии с требованиями АО «Авиационный ремонтный завод»**

При формулировке заданий для самостоятельной работы рекомендуется учитывать их практико-ориентированность с учетом требований предприятия. Например: **изготовление поддона для инструментов в рамках программы «Бережливое производство».**

Если учебная и производственная практика проводится на рабочих местах предприятия, это необходимо указать перед перечислением видов работ. Виды работ должны быть сформулированы в соответствии с условиями предприятия. Например:

**Учебная практика (на рабочих местах АО «АРЗ»)**

**Виды работ: дефектация деталей, узлов с использованием магнитного и капиллярного методов**

7. В разделе «Условия реализации программы...» в п. «Требования к ми-

нимальному материально-техническому обеспечению» необходимо указать перечень учебных мастерских и оборудования предприятия – социального партнера. Например:

**Оборудование учебной мастерской на территории АО «АРЗ»:**

– **Оборудованные ПК рабочие места студентов (15 рабочих мест)**

– **макеты авиационных двигателей Д 136, Д 36 и АИ 24.....**

8. В пункт «Информационное обеспечение обучения» необходимо в список источников внести документацию предприятия – социального партнера: инструкционные карты, технологические карты, требования внутреннего распорядка, инструкции, положения и т.п.

9. Пункт «Общие требования к организации учебного процесса» необходимо дополнить информацией, отражающей дуальный характер обучения: какие учебные занятия проходят на территории предприятия, порядок допуска студентов на территорию предприятия, требования к наставникам от предприятия, порядок и условиях закрепления наставников, порядок и условия распределения рабочих мест и т.п.

10. Пункт «Кадровое обеспечение образовательного процесса» необходимо дополнить требованиями к уровню образования и квалификации наставников или руководителей практики от предприятия – социального партнера.

11. Коррекция раздела «Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля». Рекомендуются профессиональные компетенции объединять с общими компетенциями, так как профессиональные компетенции «накладываются» на общие. Например:

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата
<p>ПК 1.1. Выполнять разборку сборочных единиц, узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей <i>Д 136, Д 36, АИ 24, Т 136, Т 36</i></p> <p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.</p> <p>ОК 4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p>	<p>– Организация рабочего места для выполнения разборки в соответствии с требованиями техники безопасности выполнения работ и охраны труда.</p> <p>– Соблюдение технологической последовательности выполнения этапов разборки.</p> <p>– Выбор инструмента в соответствии с особенностями конкретной сборочной единицы.</p> <p>– Использование инструмента при разборке в соответствии с правилами эксплуатации данного инструмента.</p> <p>– Использование схем, чертежей и инструкций при выполнении разборки</p>

12. В разделе «Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины» рекомендуется объединять умения и знания, так как одно не существует без другого. Например:

Было:

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<b>уметь:</b> – читать техническую документацию; понимать задачу, поставленную в техническом задании	Наблюдение и экспертная оценка выполнения лабораторных и практических заданий
<b>знать:</b> – виды сборочных единиц, узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов и авиационных двигателей	устный и письменный опрос; проверка выполнения контрольных и самостоятельных работ; фронтальный опрос; технический диктант; тестирование

Рекомендуется:

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<b>уметь:</b> – читать техническую документацию; понимать задачу, поставленную в техническом задании; <b>знать:</b> – виды сборочных единиц, узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов и авиационных двигателей	чтение сборочных чертежей, анализ технического задания с использованием теоретических знаний о единицах, узлах и механизмах летательных аппаратов, агрегатов и авиационных двигателей при выполнении практических, самостоятельных и контрольных работ

### 3. Развитие системы наставничества в практико-ориентированной модели профессионального образования

#### 3.1. Наставничество как инструмент реализации практико-ориентированного обучения

Одной из особенностей современных трудовых рынков является потребность в специалистах, обученных для выполнения трудовых действий на конкретном рабочем месте, быстро адаптирующихся к новым условиям. При реализации практико-ориентированных моделей профессионального образования большой объем практического обучения выполняется на предприятиях при прохождении всех видов практик.

В таких условиях целесообразно организовать сопровождение деятельности студента на производстве опытными работниками предприятия – **наставниками**.

Система наставничества в сложившемся, классическом, понимании сегодня сохранилась лишь на тех предприятиях и в профессиональных учебных заведениях, где еще трудились люди, сохранившие традиции советского периода и понимающие важность этого феномена для качественной профессиональной подготовки кадров. Несмотря на то, что она не имеет прежней формы, суть и идея наставничества продолжает существовать до сегодняшнего дня. Многие из сложившихся традиций необходимо сохранять.

В. В. Путин в своём выступлении 23 декабря 2013 г. на совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны прямо говорит о необходимости возрождения института наставничества: «Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях... Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков...».

Сегодня формируется современная отечественная система наставничества, которая широко использует как отечественные научные достижения и практический опыт, так и накопленный зарубежный опыт в этом вопросе.

В данный момент широко используются несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Например, в соответствии с отечественной традицией в словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой. В Советском энциклопедическом словаре под редакцией А.М. Прохорова понятие «наставничество» трактуется как «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками».

В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов XX века».

«Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия» (И.В. Романова).

Английский специалист Лесли Рай в книге «Развитие навыков эффективного общения» называет «наставничество» «самым важным и успешным методом, способствующим развитию человека. Это планомерная работа по передаче навыков от начального к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров».

Г. Льюис под «наставничеством» предлагает понимать «систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией».

Наряду с понятиями «наставничество», «наставник» в соответствии с зарубежной традицией часто используются такие понятия как «тьюторство» и «тьютер», «менторинг» и «ментор», «коучинг» и «коуч», а во многих случаях происходит недопустимая подмена этих понятий зарубежными терминами.

«Наставничество» – «комплекс мер, способствующих профессиональному становлению студентов» (Е.В. Бевз).

Под «компетентностно-ориентированным наставничеством студенческой молодежи» понимается «структурированный, открытый, динамичный социально-педагогический процесс, представляющий совокупность целенаправленных воздействий на молодые кадры, начинающие свою трудовую деятельность, в целях формирования у них профессиональных (производственно-ориентированных) компетенций; социально значимых качеств личности; сокращение адаптационного периода студента на рабочем месте и усиление мотивации к качественному выполнению определенных трудовых функций, преемственности сформированных многолетней практикой ценностей и коллективных достижений предприятия» (О.И. Воленко, Е.Н. Фомин).

Наставничеству присущи самые широкие функции: педагогическая, социальная, психологическая, экономическая, культурная и другие.

Имеют место различные модели наставничества: «практическая модель», «критическая модель», «модель спонсорского наставничества», «модель развивающего наставничества», «баддинг (Buddying), шедоунг (Shadowing), интерншип (Internship), «модель наставничества в рамках дуального обучения» и некоторые другие.



Наставничество отличается от других методов обучения тем, что обучение происходит на рабочем месте в рабочее время с постоянной поддержкой нового или будущего сотрудника – студента, проходящего практическое обучение, – более опытным и высококвалифицированным. Целью данного метода является обучение на конкретном рабочем месте, минимизация периода адаптации вновь принятых сотрудников подразделений и (или) периода освоения новых технологий студентами образовательных организаций, а так же сотрудниками на рабочем месте, что позволяет решать следующие задачи:

- повышение качества подготовки и квалификации персонала;
- развитие у новых (будущих) сотрудников позитивного отношения к работе;
- предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей, необходимых предприятию;
- экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;
- предоставление наставникам возможности карьерного роста, поощрение их за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией;
- снижение текучести кадров.

К характерным признакам наставничества относятся:

1) *гибкость*: наставничество может осуществляться самыми разнообразными способами и в самых различных ситуациях; необходимыми условиями являются время и наличие хотя бы двух человек;

2) *прикладной характер*: наставничество имеет отношение к профессиональной деятельности и охватывает весь диапазон этой деятельности;

3) *индивидуальность*: наставничество напрямую связано с потребностями и интересами личности;

4) *ориентация на людей*: люди воспринимаются такими, какие они есть, со всеми их ценностями, мотивами, чувствами;

5) *наличие обратной связи*;

6) *высокий мотивационный потенциал*.

Что же приобретают обучаемый, наставник и предприятие в целом от данной формы обучения? В рамках системы наставничества взаимоотношения «наставник – обучаемый» могут оказывать положительное воздействие на такие качества обеих сторон, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального уровня развития и способностей обучаемого. Обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы (сильные – слабые стороны), становится менее склонным к межличностному конфликту с руководством, развивает профессиональные навыки, умения, компетенции, оказывающие влияние на карьерный рост, приобретает готовность брать на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.

Выгода для наставника заключается в том, что:

- увеличиваются его коммуникации;

- он получает возможность структурировать информацию;
- в процессе наставничества повышается его самооценка и статус;
- растут признание и уважение к нему окружающих, его авторитета в команде;
- он имеет возможность получать «свежую информацию»;
- наставничеством обеспечивается его активное участие в развитии своей команды;
- повышается его личная удовлетворенность работой;
- он постоянно развивается.

Предприятие благодаря системе наставничества имеет подготовленный персонал с оптимальным периодом адаптации, повышает культурный уровень предприятия, помогает взаимодействию сотрудников как по вертикали, так и по горизонтали, оказывает позитивное воздействие на отношение к обучению.

Для полноценной системы наставничества на предприятии необходим такой инструмент, как подготовка наставников, так как деятельность наставника очень ответственна. Сотрудники, которые претендуют на получение данного статуса, должны быть доброжелательными, требовательными и ответственными. Важное значение имеют длительность работы будущего наставника на предприятии и его лояльность по отношению к нему.

Наставников необходимо обучать с помощью различных методик по программе «обучение обучающихся» в формате тренинга. Задачами такого тренинга являются:

- осознание важности и уникальности системы наставничества;
- представление различных методик обучения;
- практическая отработка предложенной методики;
- приобретение необходимых навыков и компетенций.

Преимуществами данного метода обучения являются выполнение должностных обязанностей наставником и обучаемым, выполнение плана работы (личного, подразделения, предприятия), получение рабочих навыков в короткое время.

Одной из распространенных моделей обучения на рабочем месте считается модель TELL-SHOW-DO (Tell – расскажи, Show – покажи, Do – сделай). Эффективность этой модели в том, что последовательно осуществляется воздействие на каждый из способов восприятия. Сначала рассказываем (воздействие на слуховое восприятие), потом показываем (зрительное восприятие), потом пробуем сделать сами (практическое освоение методики). Воздействуя последовательно на каждый из трех типов восприятия, мы троекратно усиливаем эффект запоминания и овладения необходимым навыком. Если мы будем делать все одновременно, то человек может не воспринять информацию, а наставник может преподнести ее некачественно, сам запутаться в своих объяснениях.

Полный цикл обучения состоит из 6 частей.

**1. Постановка цели.** Наставник формирует цель обучения. Он определяет, что учащийся должен уметь выполнять по окончании процесса обучения из того, что не умел делать до этого.

**2. Расскажи (TELL).** Наставник рассказывает содержание задания учащемуся, предварительно разделив его на шаги. Большие задания рекомендуется разделять на несколько частей и проводить по каждой отдельные сессии.

**3. Вопросы.** Наставник задает вопросы учащемуся, чтобы понять, как он усвоил задание. Учащийся пересказывает содержание задания.

**4. Покажи (SHOW).** Наставник показывает способы выполнения задания, добавляя комментарии по ходу выполнения. По окончании наставник спрашивает, все ли было понятно.

**5. Сделай (DO).** Учащийся выполняет задание. Наставник может попросить учащегося сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы.

**6. Обратная связь.** Наставник дает обратную связь партнеру, они обсуждают критерии, по которым будут оцениваться полученные навыки.

Реализацию этой модели можно выполнить через 5 основных стадий обучения (см. рис. 1), которые можно описать следующим образом:

- «Я расскажу, а ты послушай»;
- «Я покажу, а ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, а я подскажу»;
- «Сделай сам и расскажи, что ты сделал».

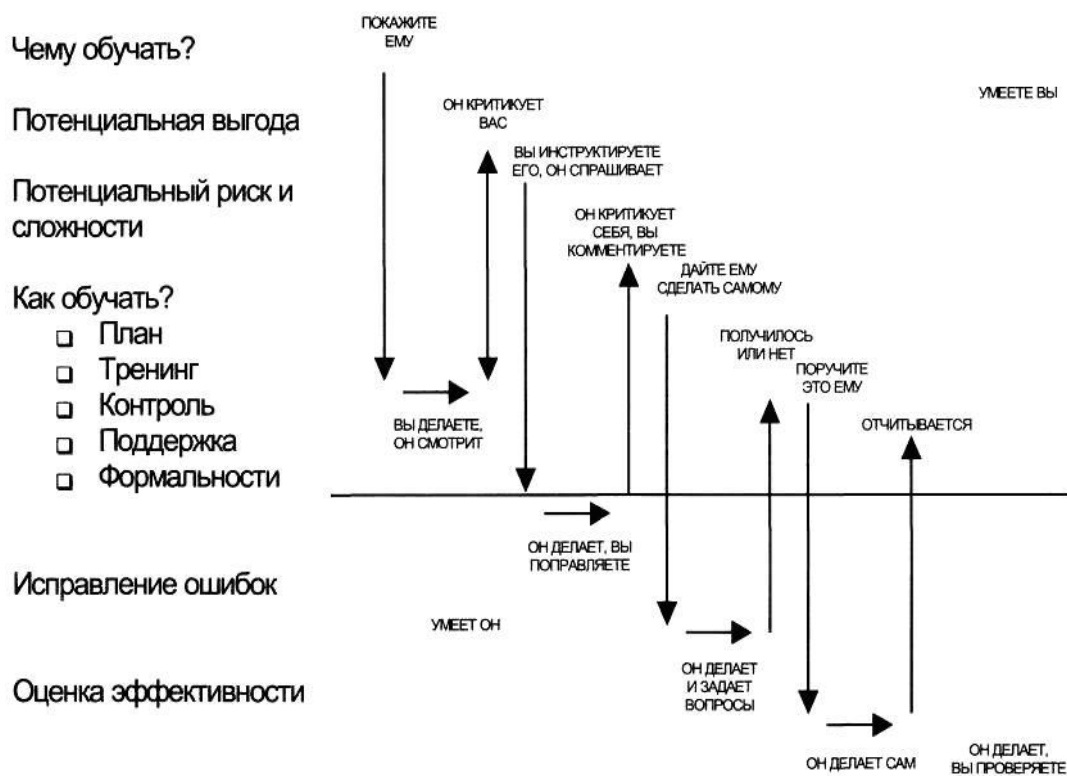


Рис. 1. Пять стадий процесса обучения

Процесс наставничества контролируется с помощью входящего зачета и оценки индивидуальной деятельности перед окончанием испытательного срока на базе плана вхождения в должность.

**Можно выделить пять направлений работы по развитию наставничества.**

Первое – подбор наставников. Воспитателем может быть не любой квалифицированный рабочий. Высокий профессионализм и добросовестное отношение к труду – лишь изначальные качества, необходимые, чтобы стать наставником. Воспитатель молодежи должен обладать хорошей чуткостью, зрелостью. Немаловажны также педагогические способности у наставника: душевность, умение расположить к себе, чувство такта и др.

Второе – составление программы обучения и воспитания молодых рабочих. Надо помочь наставнику определить, чему и как учить молодых рабочих, как организовать процесс воспитания. Основной акцент должен быть сделан на формирование у молодого рабочего уважения к труду и интереса к профессии, чувства коллективизма и рабочей чести.

Третье – оказание помощи наставникам в сборе и анализе психологической и педагогической информации об их подшефных.

Четвертое – систематический контроль работы наставников и вооружение их новыми знаниями по психологии и педагогике, информирование о передовом опыте наставничества. На многих предприятиях созданы методические комиссии по работе наставников, для консультаций привлекаются педагоги школ.

Пятое – организация материального и морального стимулирования труда наставников. Наставничество – многогранная и трудоемкая деятельность. Она посильна не каждому, и не каждый может выполнить ее. Вполне справедливо, чтобы того, кто успешно справляется, поощряли и материально, и морально.

### **3.2. Нормативно-правовая основа деятельности наставника**

Деятельность наставника регламентируется нормативными документами разного уровня.

#### **1. Федеральный уровень:**

– ФГОС СПО – определяет требования к содержанию и результатам профессионального образования, является основой ОПОП специальностей/профессий;

– Профессиональные стандарты по видам экономической деятельности предприятий – расширяют и углубляют содержание профессионального образования, определяют содержание профессионального обучения в соответствии с требованиями производства, позволяют дополнять учебный план за счет вариативной части новыми учебными дисциплинами и профессиональными модулями, являются основанием формулирования новых профессиональных компетенций, не предусмотренных ФГОС СПО;

– Профессиональный стандарт <sup>1</sup> «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» – описывает содержание трудовых функций, трудовых действий, умений и знаний мастера производственного обучения (может быть взят за основу при разработке должностных обязанностей наставника при производстве, о чем будет более подробно сказано ниже);

– Типовое положение о наставничестве (в случае принятия на федеральном уровне);

– Типовое положение об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО и другие

## 2. Региональный уровень

– Постановление правительства региона о государственно-частном партнерстве, различные формы соглашений (промышленные предприятия – правительство региона – профессиональные образовательные организации);

– Постановления органов исполнительной власти субъектов Федерации, осуществляющих управление в сфере образования о дуальном обучении в регионе, о сетевой форме реализации образовательных программ;

– Региональное положение о наставничестве (в случае наличия) и другие

## 3. Локальный уровень

– Основная профессиональная образовательная программа (учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая объем и содержание профессионального образования, планируемые результаты освоения образовательной программы, условия образовательной деятельности);

– Корпоративные или отраслевые профессиональные стандарты;

– Положение предприятия «О наставничестве», программы формирования системы наставничества;

– Положение профессиональной образовательной организации о дуальном обучении (элементах дуального обучения);

– Положение профессиональной образовательной организации об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО;

– Положение о фондах оценочных средств;

– Положение о текущей и промежуточной аттестации обучающихся;

– Порядок государственной итоговой аттестации;

– Должностные инструкции наставника и другие документы.

---

<sup>1</sup> Проект профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» находится в стадии обсуждения и подготовки к принятию.

При составлении должностной инструкции для наставника, как правило, ему предписано выполнение следующих обязанностей:

1. Адаптация молодых работников, обучающихся и выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре организации.

2. Обеспечение их профессионального развития, закрепления в профессиональной деятельности, на рабочем месте.

3. Передача профессионального опыта.

Содержание этих обязанностей требует от наставника следующих умений:

– выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися: решение профессиональных задач, выполнение отдельных трудовых функций, технологических операций и отдельных приемов технологических операций;

– использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации практического обучения, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии с учетом следующих факторов: специфики осваиваемой профессии, специальности; задач занятия (цикла занятий); возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

– контролировать и оценивать готовность обучающихся к занятию, работу, выполняемую ими, оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся, успехи и затруднения в освоении профессии, определять их причины, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания;

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

– осуществлять педагогическую поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся;

– устанавливать педагогически целесообразные отношения с обучающимися, создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению профессии, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю.

### **3.3. Особенности содержания и документирования профессиональной деятельности наставника**

Содержание деятельности наставника во многом пересекается с трудовыми функциями мастера производственного обучения (в соответствии с содержанием проекта профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»):

1. Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП.

2. Педагогический контроль и оценка освоения учебных курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП.

3. Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП.

4. Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности.

5. Организация учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению программ профессионального обучения и (или) программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

6. Педагогический контроль и оценка освоения квалификаций рабочих, служащих в процессе учебно-производственной деятельности обучающихся.

7. Разработка программно-методического обеспечения учебно-производственного процесса.

8. Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам СПО.

9. Социально-педагогическая поддержка обучающихся по программам СПО в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии.

В связи с вышесказанным, при разработке регламентирующих документов для мастера и наставника с целью выработки единых требований к процессу и результату их деятельности можно ориентироваться на проект профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», определяющий трудовые функции мастера производственного обучения.

Нормативно-правовая основа деятельности мастера и наставника определяет круг их должностных обязанностей, который, в свою очередь, прямо или косвенно позволяет сформировать перечень документов, необходимых для выполнения мастером и наставником своих должностных обязанностей.

Основываясь на перечисленных трудовых функциях, можно определить, какие виды и формы документов понадобятся мастеру производственного обучения и наставнику в процессе их деятельности.

Документирование – это запись информации на носителе по установленным правилам.<sup>2</sup> Другими словами, документирование – это процесс создания документов, отражающих факты, события или показатели, получаемые в процессе деятельности. Документирование всегда осуществляется по определенным правилам, установленными правовыми нормативными актами.

Для чего необходимо документирование мастеру или наставнику? Помимо того, что ведение документации – это требование нормативных документов, документирование профессиональной деятельности мастера и наставника позволяет им:

- планировать профессиональную деятельность;

---

<sup>2</sup> ГОСТ Р 7.0.8-2013 СИБИД. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения.

- фиксировать изменения в процессе обучения и достигнутые результаты;
- осуществлять оценку деятельности обучающихся и самооценку собственной деятельности;
- анализировать полученные результаты;
- составлять отчетные материалы;
- вносить изменения (улучшения) в профессиональную деятельность;
- рационально использовать учебное время.

Таблица 2

Примеры трудовых действий, требующих умения вести документацию (в соответствии с профстандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»)

Трудовые действия	Умения	Возможные документы
текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе учебной и производственной практики	планировать и согласовывать все виды работ на практике, результаты и объекты практики с работодателями (руководителями практики от организации)	программа практики, график прохождения практики, календарно-тематический план мастера производственного обучения; план работы наставника, дневник прохождения практики; производственная характеристика студента
разработка и обновление основных программ профессионального обучения и (или) программ учебной и производственной практики профессиональных модулей программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (совместно с преподавателем профессионального модуля)	проводить количественную и качественную приемку готовой продукции (услуги), вести индивидуальный учет производительности труда, продукции, сданной с первого предъявления; планировать улучшение качества продукции (услуг)	оценочные листы, дневник практики, журнал практического обучения
ведение документации, обеспечивающей учебно-производственный процесс	вести на бумажных и электронных носителях учебную, планирующую документацию, документацию учебной мастерской, в том числе журналы инструктажа обучающихся по охране труда	журнал инструктажа по охране труда, план работы наставника, план корректирующих действий по завершении отдельных этапов практики



Трудовые действия	Умения	Возможные документы
	создавать отчетные (отчетно-аналитические) материалы	отчет о работе наставника, отчет мастера производственного обучения; аналитическая справка по результатам практического обучения студентов
организация аттестации обучающихся по результатам практики, оценка полноты и своевременности выполнения ими задания на практику и результатов освоения компетенций в период прохождения практики	знать методику разработки и применения оценочных средств, интерпретации результатов контроля и оценивания освоения профессии (квалификации)	фонды оценочных средств
разработка и обновление учебно-методического обеспечения профессионального обучения и (или) программ учебной и производственной практики профессиональных модулей СПО	анализировать, оценивать и выбирать для использования в образовательном процессе примерные программы (или использовать типовые программы), учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы, разрабатывать и обновлять рабочие программы (разделы программ), учебно-методические материалы, планы занятий (циклов занятий), оценочные средства и другие методические материалы по практической подготовке	учебно-методические разработки для проведения практического обучения, фонды оценочных средств

Классификацию документации можно произвести в соответствии с ее назначением:

- регламентирующая;
- планирующая;
- инструкционно-технологическая;
- учебно-программная;
- учебно-методическая;
- информационная;
- учетная;
- отчетная и т.д.

Ведение документации (планирующей, отчетной, учетной и т.д.) в процессе профессиональной деятельности мастера производственного обучения и наставника является важной составляющей их работы. Грамотно составленная и правильно оформленная документация позволяет составить четкие алгоритмы действий для разных этапов производственного обучения, что оптимизирует профессиональную деятельность мастера производственного обучения или наставника, обеспечивает системный подход к выполнению вышеназванных должностных обязанностей.

Таблица 3

Типология документации, применяемой наставником в практическом обучении

№	Тип документов	Возможные виды документов
1.	Регламентирующие	<ul style="list-style-type: none"> <li>– договор с предприятием о прохождении практики;</li> <li>– ученический договор;</li> <li>– договор о целевом обучении;</li> <li>– приказы (о назначении наставника, о направлении на прохождение практики и т.д.);</li> <li>– локальные акты (Положение о прохождении практического обучения, Положение о дуальном обучении, Положение о сетевой форме реализации ОПОП и т.д.)</li> </ul>
2.	Планирующие	<ul style="list-style-type: none"> <li>– план работы наставника;</li> <li>– индивидуальный план прохождения практического обучения студентом</li> </ul>
3.	Инструкционно-технологические	<ul style="list-style-type: none"> <li>– инструкции (по выполнению практических работ, охране труда и т.д.)</li> <li>– технологические карты;</li> <li>– схемы, эскизы;</li> <li>– карточки-задания,</li> <li>– карты контроля и самоконтроля;</li> <li>– учебно-технические и учебно-технологические требования;</li> <li>– справочные таблицы</li> </ul>
4.	Учебно-программные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– программа практики;</li> <li>– программа обучения наставника</li> </ul>
5.	Учебно-методические	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методические рекомендации по выполнению отдельных видов работ, по изучению технологических процессов;</li> <li>– сборники заданий;</li> <li>– фонды оценочных средств</li> </ul>
6.	Информационные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– график прохождения практики;</li> <li>– график обучения наставников;</li> <li>– отзыв о прохождении практического обучения;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– отзыв о вступлении в должность (для новых работников предприятия);</li> <li>– производственная характеристика, аналитическая справка о реализации наставничества на производстве;</li> <li>– анкета студента об удовлетворенности работой наставника и т.д.</li> </ul>
7.	Учетные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– журнал практического обучения;</li> <li>– дневник производственной практики/учебной практики на производстве;</li> <li>– оценочные листы;</li> <li>– зачетные ведомости и т.д.</li> </ul>
8.	Отчетно-аналитические	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отчет студента о прохождении практики;</li> <li>– аналитический отчет наставника по результатам работы и т.д.</li> <li>– портфолио наставника;</li> <li>– листы самооценки наставника</li> <li>– листы экспертной оценки наставника</li> </ul>

Документы, с которыми наставник работает в процессе своей деятельности, можно разделить на две большие группы: документы, предназначенные для ведения процесса обучения, и документы, предназначенные для оценки и самооценки деятельности самого наставника.

Для оценки деятельности наставника можно использовать листы самооценки и экспертной оценки. Критерии оценивания могут быть одни и те же. В качестве экспертов могут выступать представители методических объединений педагогических работников, члены совета по наставничеству и т.д. В случае действия в ПОО Системы менеджмента качества содержание листов экспертной оценки может быть согласовано с содержанием опросных листов, применяемых при проведении внутренних и внешних аудитов.

**! Важно:**

виды документов и их содержание определяются ПОО по принципу



Примерный перечень и содержание документов  
для непосредственного ведения образовательного процесса

№	Документ	На основе чего разработан документ	Информация, содержащаяся в документе (примерный перечень, может быть изменен в соответствии с локальным актом ПОО)
1.	Программа практики	ФГОС СПО, рабочая программа профессионального модуля	Количество часов, формируемые ПК и ОК, практический опыт (в соответствии с ФГОС СПО), виды работ, выполняемых на практике, условия выполнения работ, оценочные показатели результатов практики т.д.
2.	Календарно-тематический план	Рабочая программа профессионального модуля	Почасовое распределение тем занятий, краткое содержание занятия, методическое, материально-техническое обеспечение каждого занятия, формы контроля
3.	График прохождения практики	Учебный план, календарный учебный график, рабочая программа профессионального модуля	Сроки и последовательность выполнения работ на разных производственных участках.
4.	План работы наставника	Положение о наставнике, Положение об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО, положение о дуальном обучении, рабочая программа профессионального модуля и т.д.	Этапы деятельности наставника, примерные сроки каждого этапа, формы, методы и приемы работы, ожидаемый результат
5.	Инструкционно-методические документы (см. текст выше)	Рабочая программа профессионального модуля, профессиональный стандарт по направлениям деятельности предприятий, конструкторско-технологические документы и т.д.	Последовательность выполнения видов работ, вспомогательные таблицы, схемы, чертежи и т.д.

№	Документ	На основе чего разработан документ	Информация, содержащаяся в документе (примерный перечень, может быть изменен в соответствии с локальным актом ПОО)
6.	Методические рекомендации	Рабочая программа профессионального модуля, профессиональный стандарт по направлениям деятельности предприятий, конструкторско-технологические документы и т.д.	Структурированная информация, определяющая порядок, логику и особенности изучения темы, раздела. Методические рекомендации содержат подробную методику, выработанную на основе положительного опыта. Их задача – рекомендовать наиболее эффективные, рациональные варианты, образцы действий применительно к определенному виду деятельности
7.	Журнал практического обучения	Положение об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО	Дата и тема проведенного занятия, оценки, полученные обучающимися при выполнении видов работ
8.	Оценочные листы	Положение о фондах оценочных средств, положение о текущей и промежуточной аттестации и т.д.	Объекты оценивания в соответствии с программой практики, критерии оценивания и оценочные показатели для текущего контроля или промежуточной аттестации по практике (учебной или производственной)
9.	Фонд оценочных средств	Положение о фондах оценочных средств, положение о текущей и промежуточной аттестации и т.д.	Задания для всех видов текущего контроля и промежуточной аттестации, критериально-оценочный аппарат по практике (учебной или производственной)
10.	Дневник практики (заполняется студентом, контроль осуществляет мастер/наставник)	Положение об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО	Ежедневный отчет студента о видах выполняемых на практике работ
11.	Производственная характеристика	Положение об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные	Характеристика деловых, личностных качеств студента, проявленных при прохождении производственной практики,

№	Документ	На основе чего разработан документ	Информация, содержащаяся в документе (примерный перечень, может быть изменен в соответствии с локальным актом ПОО)
		профессиональные образовательные программы СПО	виды освоенных производственных операций или трудовых функций, рекомендованная оценка по практике

Таблица 5

Примерный перечень и содержание документов  
для оценки и самооценки деятельности мастера и наставника

№	Документ	Примерные показатели профессиональной деятельности
1.	Аналитический отчет мастера/наставника	<p>1. Наличие индивидуального плана работы и его соответствие общим требованиям и приоритетным направлениям деятельности ПОО.</p> <p>2. Обеспечение санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>3. Качество заполнения документации: журналов практического обучения, оценочных листов, зачетных ведомостей и т.д.</p> <p>4. Разработка учебно-программного и методического обеспечения занятий производственного обучения.</p> <p>5. Обеспечение занятий контрольно-оценочными материалами, его соответствие целям обучения, диагностичность, валидность.</p> <p>6. Обучение работе на новейшем оборудовании.</p> <p>7. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</p> <p>8. Высокие результаты обученности студента (в соответствии с критериальными показателями, разработанными ПОО и предприятием)</p> <p>9. Сохранность контингента обучающихся (только для мастера)</p> <p>10. Высокие результаты участия обучающихся в региональных и областных конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах WorldSkills.</p> <p>11. Результативность профориентационной работы.</p>
2.	Лист самооценки мастера/наставника	
3.	Лист внешней экспертной оценки мастера/наставника	

### 3.4. Организация деятельности наставников

Критерии выбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника. Данные критерии включают:

- квалификационные требования,
- показатели результативности,
- профессиональные навыки,
- профессионально важные качества личности,
- личные мотивы к наставничеству,

Критерии выбора наставников формируются в рамках создания системы наставничества и обеспечивают единый подход к выбору наставников.

Таблица 6

Критерии выбора наставников		Метод оценки (источник информации)
<b>Квалификационные требования</b>		
1.	Образование, соответствующее должности	Личное дело.
2.	Наличие предыдущего опыта наставничества на предприятии	Свидетельство руководителя
<b>Показатели результативности</b>		
3.	Стабильно высокий результат выполнения личного плана за отчетный период в течение 2-х и более лет. Выполнение производственного плана	Свидетельство руководителя
4.	Отсутствие нареканий от руководителя, коллег	
<b>Профессиональные навыки и профессионально важные личные качества</b>		
<b>Коммуникативные навыки</b>		
5.	Умение слушать. <i>Активно и внимательно слушает собеседника, задаёт уточняющие вопросы; уточняет содержание информации, полученной от собеседника с целью установления взаимопонимания; понятлив: умеет схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме</i>	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов
6.	Умение говорить. <i>Связно и логично излагает свои мысли в развёрнутой форме; говорит понятно для собеседника: излагает мысли простыми, доступными словами, учитывая уровень собеседника; придаёт информации позитивный окрас; умеет найти нужный тон и форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей человека; придерживается темы разговора, не отклоняется от неё</i>	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов
7.	Умение работать с возражениями. <i>Умеет проявлять настойчивость, когда необходимо отстаивать своё мнение; умеет находить аргу-</i>	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов.

<b>Критерии выбора наставников</b>		<b>Метод оценки (источник информации)</b>
	<i>менты, позитивно и эмоционально преподносить свою точку зрения; имеет широкий профессиональный кругозор, профессионализм при ответе на вопросы; опыт разрешения конфликтных ситуаций с клиентами</i>	Свидетельство Руководителя, коллег
<b>Корпоративные требования</b>		
8.	<p><b>Дисциплина.</b> <i>Аккуратен: порядок в документах, на столе, рабочем месте</i></p> <p><i>Пунктуален: всегда вовремя приходит на работу, на деловые встречи. Придерживается принятой на предприятии культуры общения, стиля. Своевременно выполняет распоряжения непосредственного руководителя. Представляет только правдивые сведения о производственном и технологическом процессе, своевременно информирует о прохождении смены</i></p>	Свидетельство Руководителя, коллег
9.	<p><b>Ответственность.</b> <i>Ориентирован на профессиональное развитие и карьерный рост в своей сфере деятельности. Осознаёт важность процедуры наставничества. Понимает, что несёт личную ответственность за результат</i></p>	
10.	<p><b>Внешний вид.</b> <i>Умение одеваться со вкусом, аккуратно, чисто и опрятно. Ухоженность. Использует корпоративные элементы в одежде</i></p>	
11.	<p><b>Ориентированность на результат.</b> <i>Стремление добиваться высоких результатов работы. Умение эффективно решать поставленные задачи, находить оптимальный выход из проблемной ситуации, создать комфортную атмосферу взаимодействия внутри коллектива</i></p>	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов
12.	<p><b>Командный стиль работы.</b> <i>Оказывает при необходимости помощь коллегам, берёт на себя ответственность за выполнение обязанностей, не входящих в сферу его непосредственных задач; ориентирован на достижение коллективного результата.</i></p>	Свидетельство Руководителя, коллег
<b>Личные мотивы</b>		
13.	<p><b>Карьерный рост.</b> <i>Потребность в опыте управления коллективом для того, чтобы стать руководителем группы</i></p>	Интервью.
14.	<p><b>Социальный мотив.</b> <i>Желание помогать людям. Помочь людям раскрыться (новым сотрудникам обрести профессию).</i></p>	



Критерии выбора наставников		Метод оценки (источник информации)
15.	Статусность. <i>Потребность приобрести статус наставника, как подтверждение профессиональной квалификации</i>	

Наставники реализуют педагогические функции, поэтому образовательной организации необходимо организовать систематическую работу с ними по развитию их педагогической компетентности. Одной из составляющих этого направления работы должна стать **система обучения наставников**.

Целесообразно проводить обучение наставников не менее 2 раз в год.

Необходимо разделить обучение наставников на

- первичное, при приобретении статуса Наставник,
- систематическое, в процессе ведения наставничества.

Обучение наставников направлено на:

- поддержание и повышение профессионального уровня наставников;
- формирование и развитие умения выявлять и/или оценивать особенности (личные способности, качества и мотивы) обучающихся;
- формирование и развитие навыков планирования и контроля, постановки задач, делегирования полномочий, мотивации обучающихся;
- развитие коммуникативных навыков.

Наиболее целесообразной формой обучения наставников является форма тренинга.

Наставников необходимо детально ознакомить с описанием предстоящей работы. Им необходимо знать, чему они будут учить, как должны учить и как оценивать прогресс учеников. Им необходимо знать, как отчитываться перед руководством о выполнении программы.

Тренинговая программа по подготовке наставников должна предусматривать:

- объяснение цели программы;
- определение роли наставников и учеников, вовлеченных в программу;
- отбор знаний и навыков, которым надо научиться;
- содержания этапов обучения, необходимых для повышения эффективности обучения.

Эффективная программа наставничества может состоять из следующих компонентов:

- характеристика и описание работы наставников и обучаемых;
- стратегия поиска наставников;
- тренинг наставников;
- тренинг обучаемых;
- назначение координатора и описание его обязанностей;
- отбор необходимых профессиональных навыков, по которым будет проводиться обучение наставником обучаемого;
- методы отслеживания этапов реализации программы;

- методы оценки и регулирования процесса наставничества;
- методы оценки конечных результатов обучения и их влияния на бизнес в целом, методы оценки наставников и обучаемых.

В программе должны быть учтены следующие этапы обучения персонала:

- знакомство, беседа для установления неформального контакта (общие интересы, хобби);

- представление и знакомство с персоналом подразделения;
- поддержка сотрудника (студента) и продолжение неформального контакта (общие интересы, хобби), установление доверительных отношений, разъяснение функций и особенностей взаимодействия между сотрудниками, ознакомление с локальными нормативными актами, постановка целей и задач на испытательный срок/ период прохождения практического обучения;

- передача собственного профессионального опыта;
- проверка знаний;
- сдача входящего зачета (по плану вхождения в должность)/зачета по практике;

- совершенствование деятельности сотрудника;
- оценка индивидуальной деятельности сотрудника перед окончанием испытательного срока/практики;

- закрытие испытательного срока/окончание практики.

Работа с наставником должна опираться на личностный потенциал человека, конкретного работника предприятия. Наставник должен обладать следующими личностными и профессиональными качествами:

- способностью брать на себя лидерство;
- ощущением себя единым целым с командой;
- лояльностью по отношению к работодателю;
- терпением и готовностью работать с другими людьми;
- инициативностью;

- готовностью принимать на себя ответственность наставника;
- готовностью помочь обучаемому в установке целей работы;
- участием в развитии других работников;
- наличием богатого опыта в своей работе;
- пониманием, что в процессе обучения могут быть необходимы изменения, то есть не рассматривает первоначальный план как догму;

- чувством такта при работе с другими людьми, которые могут быть из других возрастных и культурных групп;

- личной заинтересованностью в обучаемом и его успешном освоении программы обучения;

- готовностью помочь обучаемому обрести уверенность в себе;
- способностью осуществлять ясное, открытое двустороннее общение;
- пониманием разницы в стилях обучения, личных качествах обучаемых;

- способностью оказывать поддержку или подвергать конструктивной критике при необходимости, помогает совершенствоваться в течение программы обучения;
- способностью развивать креативное мышление и навыки решения проблем;
- пониманием важности и ответственности роли, которую он играет, и способностью получать удовлетворение от этой работы;
- способностью давать обучаемому информацию о работодателе, которая поможет ему адаптироваться в данной компании и в этой отрасли вообще;
- способностью учить собственным примером;
- способностью оказывать помощь обучаемому в приобретении таких жизненных навыков, как планирование времени, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, умение считать деньги, принятие на себя новых обязанностей, умение справляться со стрессом, умение конструктивно критиковать и принимать критику.

Таким образом, институт наставничества обеспечивает обучение через действие, осмысленное выполнение рабочих задач, соблюдение принципов независимости оценки результатов обучения и другие требования модульно-компетентного подхода, что обеспечивает качественный результат профессиональной деятельности.

## Заключение

Внедрение элементов системы дуального обучения способствует развитию системы подготовки квалифицированных кадров, системы профессионального образования в русле практико-ориентированности, технологизации процесса формирования профессиональных компетенций современного рабочего, служащего, специалиста.

Разработка и внедрение образовательных программ с использованием элементов дуального обучения становится мощным фактором совершенствования содержания и качества подготовки обучающихся в соответствии с требованиями регионального рынка труда, с требованиями современных технологий и новых профессиональных стандартов.

Для образовательной организации обновление образовательного процесса по реализации практико-ориентированных программ является основой инновационной деятельности всего педагогического коллектива. Процесс реализации практико-ориентированных программ стимулирует образовательную организацию к нахождению дополнительных возможностей, ресурсов для внедрения широкого спектра программ профессионального обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, способствует апробации и применению современных педагогических технологий обучения.

Процесс внедрения практико-ориентированных программ с элементами дуального обучения способствует популяризации рабочих профессий, развитию конкурсного и олимпиадного движения, направленного на развитие профессионального мастерства высококвалифицированных рабочих.

Новое качество практико-ориентированных программ невозможно без нового качества взаимодействия образовательных организаций с предприятиями региона. Новый уровень взаимодействия основан на максимальном следовании принципам государственно-частного партнерства и способствует развитию всех его механизмов.

Перед образовательными организациями, внедряющими элементы дуального обучения, стоит задача по организации системной работы по обеспечению комплекса условий для реализации таких практико-ориентированных программ: нормативно-правовых, программных, технологических, методических, кадровых.

Опыт образовательных организаций Свердловской области доказывает эффективность обновления образовательной деятельности и повышения качества профессионального образования на основе внедрения различных моделей с использованием элементов дуального обучения. Различия моделей определяются спецификой условий конкретной организации и конкретного предприятия – партнера. Однако общие особенности дуальной модели: единство теоретического и практического обучения, обучение на конкретном рабочем месте, привлечение квалифицированных кадров предприятия-партнера (наставничество) и др. – становятся залогом успеха в достижении нового качества профессионального образования.

Педагогическим коллективам необходимо развивать образовательную среду профессиональных образовательных организаций, совершенствовать образовательные технологии для адаптации вариантов модели дуального обучения к условиям и требованиям практико-ориентированной подготовки современного рабочего, специалиста.

Авторы надеются, что апробация предложенных организационных и методических решений обновит образовательную среду профессиональных образовательных организаций, в целом систему среднего профессионального образования, обеспечит ее устойчивость и востребованность на региональном рынке труда.

## Список литературы

1. Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации» : текст с изм. и доп. на 2013 г. – М. : Эксмо, 2013. – 208 с.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 780 от 23 июля 2014 года «О федеральных инновационных площадках».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 февраля 2014 г. № 137 «Об организации сбора заявок на участие в отборе инновационных площадок, осуществляющих деятельность в сфере образования по одному или нескольким направлениям в рамках инновационных проектов, выполняемых по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации».
4. Сайт Агентства стратегических инициатив. Код доступа: <http://www.asi.ru/molprof/dualeducation/>
5. Сайт Агентства стратегических инициатив. Код доступа: <http://www.center-rpo.ru/images/files/Germany.pdf>
6. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова; науч. ред. М. Г. Синякова; Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2012. – 118 с.
7. Винокур Р. Технология работы с персоналом: от операциониста до топ менеджера. – М.: ИД «Регламент», 2013. – 236 с.
8. Есенина Е. Ю. Особенности дуальной системы обучения. // Современные проблемы образования и науки, 2014, № 6.
9. Формирование системы наставничества для предприятий НП «Ассоциация Уралпищепром» / Под общ. ред. В. И. Кондрух, д-р пед. наук, В. В. Вертиль, канд. экон. наук, Е. Н. Байдало ; Екатеринбург: Редакционно-издательский отдел ГАПОУ СО «ЕЭТК», издание второе, дополненное, 2015 г. – 65 с.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

*Приложение 1*

## **Положение о порядке организации и проведения дуального обучения студентов техникума**

### **I. Общие положения**

1.2. Положение о порядке организации и проведения дуального обучения студентов (далее – Положение) разработано в целях достижения сбалансированности спроса и предложения в кадрах и специалистах на региональном рынке труда с учетом текущих и перспективных потребностей хозяйствующих субъектов всех организационно-правовых форм и форм собственности, а также развития социального партнёрства и механизмов взаимодействия между учреждениями среднего профессионального образования и хозяйствующими субъектами, муниципальными образованиями Свердловской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения дуального обучения студентов очной формы обучения, осваивающих основные профессиональные образовательные программы (далее – ОПОП) среднего профессионального образования (далее – СПО) техникума (далее – Техникум) на предприятиях (организациях) области всех организационно-правовых форм и форм собственности (далее – Предприятие).

1.3. Настоящее Положение распространяется на Техникум, реализующий основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами профессионального образования (далее – ФГОС ) и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей.

1.4. Дуальное обучение представляет собой сетевую форму реализации ОПОП СПО, основанную на взаимодействии Предприятий, Учреждений и иных организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных ОПОП.

1.5. Дуальное обучение на Предприятиях организуется в период профессионального обучения обучающихся очной формы обучения, осваивающих ОПОП СПО (далее – Обучающиеся).

1.6. Программа дуального обучения разрабатывается Техникумом по согласованию с Предприятием и должна предусматривать:

– освоение студентами общих и профессиональных компетенций по специальности в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;

– приобретение студентами практического опыта с учетом содержания модулей ОПОП СПО в соответствии с ФГОС СПО.

1.7. Программа дуального обучения предусматривает совмещение обучения на базе Предприятия и Учреждения при условии обеспечения выполнения ФГОС СПО.

1.8. Целью дуального обучения является качественное освоение студентами общих и профессиональных компетенций по специальности в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также приобретение студентами практических навыков работы в соответствующей области с учетом содержания модулей ОПОП СПО в соответствии с ФГОС СПО.

1.9. Основные задачи организации и проведения дуального обучения студентов техникума на предприятиях:

– комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, 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;

– повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников техникума;

– координация и адаптация учебно-производственной деятельности техникума к условиям производства на предприятии.

1.10. Ответственность за организацию и проведение дуального обучения студентов несут руководители техникума и предприятий – социальных партнеров.

## **II. Организация и проведение дуального обучения студентов Техникума на предприятиях Свердловской области**

2.1. Организация и проведение дуального обучения на Предприятиях области регламентируется:

– настоящим Положением;

– программой дуального обучения, рабочим учебным планом специальности/профессии, графиком учебного процесса, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса, локальными нормативными актами Техникума и Предприятия;

– договорами о дуальном обучении между Предприятиями и Техникумом;

– договорами о дуальном обучении между студентами и Предприятием.

2.2. Для организации и проведения дуального обучения Техникум:

– разрабатывает и утверждает Положение о дуальном обучении;



- составляет и подписывает договор о дуальном обучении с Предприятием;
  - совместно с Предприятием разрабатывает и утверждает программу дуального обучения, рабочий учебный план, график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
  - согласует с Предприятием сроки проведения дуального обучения и списочный состав студентов, направляемых на Предприятие;
  - организует заключение договоров о дуальном обучении между студентами и Предприятием;
  - издаёт приказы об организации дуального обучения, о направлении студентов на Предприятие, закреплении за каждой группой студентов кураторов (мастеров производственного обучения или преподавателей);
  - обеспечивает реализацию программы дуального обучения;
  - несёт ответственность за получение студентами в полном объеме образования в соответствии с ФГОС СПО, учебным планом и программой дуального обучения; выдачу документа об образовании (обучении) при условии успешной сдачи студентами Государственной итоговой аттестации (квалификационного экзамена).
  - отвечает за соблюдение студентами действующих на Предприятии Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности и иных локальных актов, действующих на Предприятии, требований по использованию имущества Предприятия;
  - обеспечивает выполнение студентами указаний мастера производственного обучения, преподавателя, наставника, касающихся процесса обучения и производственного процесса;
  - обеспечивает выполнение куратором (мастером производственного обучения или преподавателем) ФГОС, программы дуального обучения, рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, должностной инструкции и обязанностей (в том числе по заполнению журнала учета проводимых занятий, контролю за ведением дневников практики, систематическому внесению данных об успеваемости студентов в журналы теоретического и практического обучения);
  - совместно с Предприятием организует процедуру оценки уровня освоения студентами общих и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- Предприятие:
- заключает договор о дуальном обучении с Техникумом;
  - совместно с Техникумом разрабатывает и утверждает программу дуального обучения, рабочий учебный план, график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
  - согласует сроки проведения дуального обучения и списочный состав студентов, направляемых на дуальное обучение;

- принимает студентов на обучение в количестве и в сроки, согласованные с Техникумом;
- заключает договоры о дуальном обучении со студентами;
- знакомит студентов с Уставом, правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами; возможностями трудоустройства на Предприятии;
- закрепляет за каждой группой студентов наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения их практическим знаниям и приёмам в работе по каждому направлению программы дуального обучения;
- обеспечивает реализацию программы дуального обучения на Предприятии и создаёт условия для проведения дуального обучения;
- обеспечивает студентов на период проведения дуального обучения, специальной одеждой (формой) по действующим нормативам, средствами производства, расходными материалами;
- в соответствии с целями и задачами дуального обучения обеспечивает студентам доступ к практическим материалам и процессам за исключением информации, составляющей охраняемую законом тайну;
- обеспечивает безопасные условия прохождения дуального обучения для студентов на Предприятии, отвечающие санитарным правилам, требованиям охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности;
- обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения, должностной инструкции и обязанностей (в том числе по организации участия студентов в производственном процессе, проведению инструктажа со студентами);
- совместно с Техникумом организует процедуру оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных им в процессе дуального обучения, в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- участвует в работе сертификационной комиссии по присвоению квалификации студентам по рабочей профессии;
- согласовывает программу дуального обучения, график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
- осуществляет текущий контроль организации дуального обучения.

**План мероприятий по обеспечению образовательного процесса  
в рамках реализации дуального обучения**

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственные	Сроки выполнения	Отчетные документы
1.	Разработка документации, обеспечивающей реализацию дуального обучения	Заместители директора	25.08.2014 г.	Учебные планы, график учебного процесса, программа дуального обучения
2.	Проведение семинара для мастеров производственного обучения, преподавателей (кураторов), наставников по вопросам подготовки и организации дуального обучения	Зав. Филиалом, зам. Директора по УПР, старший мастер, ответственный от предприятия	Сентябрь – октябрь 2014 г.	Сертификат об участии в семинаре
3.	Подготовка помещения на территории предприятия для организации современной учебной мастерской	Директор завода	Август – сентябрь 2014 г.	Отчет о готовности помещения
4.	Организация закупки оборудования для учебной мастерской	Старший мастер Зам. директора по АХР	Май – август 2014 г.	Конкурсная документация, договор о закупке
5.	Осуществление контроля за монтажом и введением в эксплуатацию приобретенного оборудования	Старший мастер Зам. директора по АХР Директор завода	В соответствии с договором о поставке	Акт приемки
6.	Организация обучения представителями поставщика кураторов и наставников работе на новом учебном оборудовании	Зав. Филиалом, зам. директора по УПР, старший мастер, директор завода	В соответствии с договором о поставке	Свидетельства о прохождении обучения
7.	Подбор кандидатур преподавателей и мастеров производственного обучения (кураторов в рамках программы дуального обучения)	Директор техникума, зам. директора по УПР, зав. филиалом, старший мастер	Август 2014 г.	Приказ о закреплении кураторов

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственные	Сроки выполнения	Отчетные документы
8.	Подбор кандидатур наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих)	Директор завода	Август 2014 г.	Приказ о закреплении наставников
9.	Проведение круглых столов (семинаров, лекториев и др.) по вопросам реализации программы дуального обучения	Зам. директора по УПР, старший мастер	В соответствии с планом деятельности техникума	Протоколы мероприятий
10.	Анализ содержания ФГОС и требований рабочих мест предприятия	Зам. директора по УВР, ответственный работник предприятия	В течение срока обучения	Предложения по формированию вариативной части ОПОП и по корректировке ФГОС
11.	Организация контроля ведения учебной документации преподавателями, мастерами производственного обучения и наставниками	Зав. филиалом, зам. директора по УПР, старший мастер	Постоянно	Справка о ведении документации
12.	Создание условий для обучающихся на производстве (выделение помещений для переоборудования и хранения личных вещей, закрепление рабочих мест и производственных помещений для организации дуального обучения и т.д.)	Ответственный работник предприятия	В соответствии с планом учебного процесса	Приказы, справки, акты
13.	Организации экскурсии на предприятие для студентов 1 курса	Зав. филиалом, ответственный работник предприятия	Сентябрь – октябрь 2014 г.	Приказ, отчет о проведении мероприятия для сайта
14.	Организации встречи студентов с ветеранами завода	Зав. филиалом, ответственный работник предприятия	Ноябрь 2014 г.	Приказ, отчет о проведении мероприятия для сайта
15.	Организации встречи студентов с передови-	Зав. филиалом, ответст-	февраль 2015 г.	Приказ, отчет о проведении меро-

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственные	Сроки выполнения	Отчетные документы
	ками завода	венный работник предприятия		приятя для сайта
16.	Анализ материально-технического обеспечения реализации программы дуального обучения	Зав. филиалом, зам. директора по АХР, старший мастер	Январь 2015 г.	Аналитическая справка
17.	Разработка плана мероприятий по модернизации материально-технического обеспечения реализации программы дуального обучения	Руководители техникума и завода	Январь 2015 г.	План мероприятий, смета

## **ДОГОВОР ОБ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Образовательное учреждение «Техникум...», именуемое в дальнейшем Техникум, в лице директора Ф.И.О., действующего на основании Устава и ОАО «Завод...», именуемое в дальнейшем «Предприятие», в лице директора Ф.И.О., действующего на основании ..., с другой стороны, при совместном упоминании именуемые «Стороны», заключили настоящий договор (далее – Договор) о нижеследующем.

### **1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1.1. Стороны обязуются совместно организовывать и осуществлять дуальное обучение в отношении студентов очной формы обучения 1–3 курсов Техникума по основной профессиональной образовательной программе «Слесарь по ремонту авиационной техники».

1.2. Целью дуального обучения является качественное освоение студентами программы профессионального образования согласно федеральному государственному образовательному стандарту по выше указанному направлению подготовки, а также приобретение ими практических навыков работы в области профессионального образования в Техникуме и подразделениях Предприятия.

### **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Техникум обязуется:

2.1.1. Совместно с Предприятием разработать программу дуального обучения, рабочий учебный план по профессии (специальности), график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;

2.1.2. Согласовать с Предприятием сроки проведения дуального обучения и списочный состав студентов, направляемых на Предприятие;

2.1.3. Организовать заключение договоров о дуальном обучении между студентами и Предприятием;

2.1.4. Обеспечить реализацию программы дуального обучения; получение студентами в полном объеме образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом профессионального образования, учебным планом и программой дуального обучения; выдачу документа (свидетельства) об уровне квалификации в случае успешной сдачи Государственной итоговой аттестации или квалификационного экзамена обучающимся; соблюдение студентами действующих на Предприятии Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности и иных локальных актов, действующих на Предприятии, требований по использованию имущества Предприятия.

2.1.5. Контролировать выполнение куратором (мастером производственного обучения, преподавателем) федерального государственного образовательного стандарта начального и среднего профессионального образования, программы дуального обучения, рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, должностной инструкции и обязанностей;

2.1.6. Совместно с Предприятием организовать процедуру оценки общих и профессиональных компетенций студентов) в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом профессионального образования и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;

2.2. Предприятие обязуется:

2.2.1. Совместно с Техникумом разработать и утвердить программу дуального обучения, рабочий учебный план по профессии (специальности), график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;

2.2.2. Согласовать с Техникумом сроки проведения дуального обучения и списочный состав студентов, направляемых на Предприятие;

2.2.3. Принять студентов на обучение в количестве и в сроки, согласованные с Техникумом;

2.2.4. Заключить договоры со студентами;

2.2.5. Обеспечить реализацию программы дуального обучения; получение студентами в полном объеме образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом профессионального образования, учебным планом и программой дуального обучения; безопасные условия прохождения дуального обучения для на Предприятии, отвечающие Уставу, санитарным правилам, требованиям охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности;

2.2.6. Закрепить за каждой группой студентов наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения практическим знаниям и приемам в работе по каждому направлению программы дуального обучения;

2.2.7. Обеспечить студентов на период прохождения дуального обучения, специальной одеждой (формой), средствами обучения, расходными материалами по действующим нормативам;

2.2.8. Обеспечить студентам доступ к практическим материалам и процессам, за исключением информации, составляющей охраняемую законом тайну;

2.2.9. Обеспечить выполнение наставником программы дуального обучения, должностной инструкции и обязанностей, в том числе по организации участия студентов в производственном процессе, проведению инструктажа со студентами;

2.2.10. Совместно с Техникумом организовать процедуру оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения, в соответствии с федеральным государственным стандартом.

2.2.11. Участвовать в работе комиссии по оценке уровня освоения общих и профессиональных компетенций студентами Техникума;

2.2.12. Оплатить труд работников (наставников) по проведению образовательного процесса в рамках реализации дуального обучения;

### 3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания Сторонами.

3.2. Договор действует в течение \_\_\_\_\_ лет.

3.3. Дополнительные условия и изменения к договору рассматриваются Сторона и оформляются дополнительными соглашениями.

3.4. Дополнения к договору являются его неотъемлемой частью.

### 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. Стороны несут ответственность за невыполнение своих обязательств по настоящему договору в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору, если это явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы.

### 5. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

5.1. Вопросы, не урегулированные настоящим договором, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Споры и разногласия, возникающие в процессе выполнения условий настоящего договора, разрешаются по соглашению Сторон.

5.3. Договор составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Реквизиты сторон:

Техникум: Предприятие:



## ДОГОВОР О ДУАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

Предприятие (организация) ОАО «Завод», именуемое в дальнейшем «Предприятие», в лице управляющего директора Ф.И.О., действующего на основании \_\_\_\_\_ и гражданин \_\_\_\_\_, студент «Техникума,..», именуемый в дальнейшем «Студент» (законный представитель студента), действующий в своих интересах и от своего имени (действующий от имени интересов студента), при совместном упоминании именуемые «Стороны», заключили настоящий договор (далее – Договор) о нижеследующем.

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По настоящему Договору Предприятие организует дуальное обучение Студента на базе Предприятия с целью приобретения им профессии (специальности).

1.2. Обучение осуществляется на Предприятии в течение \_\_\_\_\_ в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники»

Начало обучения – \_\_\_\_\_ ;

окончание обучения – \_\_\_\_\_ .

Форма обучения очная.

### 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Предприятие обязано:

2.1.1. Закрепить за Студентом наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения практическим знаниям и приемам в работе;

2.1.2. Ознакомить Студента с Уставом, правилами внутреннего распорядка Предприятия, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами;

2.1.3. Предоставлять на бесплатной основе Студенту средства обучения, оборудование, расходные материалы, необходимые для освоения указанной в настоящем Договоре профессии (специальности), на период прохождения обучения и проведения промежуточной и итоговой аттестации;

2.1.4. Обеспечить Студента во время обучения на Предприятии , специальной одеждой (формой) по действующим нормативам, средствами производства, расходными материалами;

2.1.5. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

## 2.2. Студент обязан:

2.2.1. Посещать занятия и выполнять задания в рамках освоения федерального государственного образовательного стандарта, определяемые куратором (преподавателем, мастером производственного обучения), наставником; добросовестно относиться к освоению основной профессиональной образовательной программы по избранной профессии (специальности) в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

2.2.2. Соблюдать во время обучения Устав, Правила внутреннего распорядка и иные локальные акты Предприятия, в том числе акты в сфере охраны труда; бережно относиться к имуществу Предприятия;

2.2.3. Выполнять указания преподавателя (мастера производственного обучения), наставника, касающиеся процесса обучения и производственного процесса;

2.2.4. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Предприятия.

## 2.3. Предприятие вправе:

2.3.1. Трудоустроить Студента по окончании обучения.

## 2.4. Обучающийся вправе:

2.4.1. По окончании обучения при наличии предложения от Предприятия заключить с Предприятием трудовой договор.

## 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. При неисполнении или ненадлежащем исполнении предусмотренных настоящим Договором обязательств Стороны несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2. Студент несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Предприятию, так и за ущерб, возникший у Предприятия в результате возмещения им ущерба иным лицам, при наличии вины Студента, в порядке, установленном законодательством.

## 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Договор составлен в \_\_\_\_ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

4.2. Договор вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует до окончания исполнения Сторонами своих обязательств по нему.

4.3. Изменения или дополнения к настоящему Договору оформляются в письменной форме, подписываются всеми Сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

4.4. Возникшие по Договору споры разрешаются путем переговоров. При недостижении согласия споры разрешаются в установленном законодательством порядке.

4.5. Вопросы, не урегулированные Договором, разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

4.6. Прекращение действия настоящего Договора влечет за собой прекращение обязательств Сторон по нему, но не освобождает Стороны от ответственности за его нарушение, если таковые имели место при исполнении условий Договора.

#### 1. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

<b>Предприятие</b>	<b>Студент</b>
--------------------	----------------

## Примерное положение о наставничестве

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

– **наставничество** – это процесс поддержки обучения и развития, а также, опосредованно, повышения профессионализма отдельного студента, проходящего на предприятии практическое обучение, сотрудника, команды или бизнеса. Наставничество является особым типом отношений, в которых особо важную роль играют объективность, доверие, честность, надёжность и конфиденциальность;

– **наставник** – сотрудник предприятия, который осуществляет профессиональное сопровождение, обучение, консультирование студентов, проходящих на предприятии практическое обучение, персонала предприятия;

– **обучаемый** – сотрудник предприятия (стажер, практикант), выполняющий профессиональные функции под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи;

– **система наставничества** – это комплекс специальных условий, форм и методов наставнической работы, предусматривающих адаптацию и профессиональную подготовку персонала на предприятии, с целью совершенствование профессиональной квалификации и мастерства сотрудников предприятия, конечным итогом которого является повышение качества деятельности предприятия;

– **дуальное обучение** – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации. Система дуального образования предполагает совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями и региональными органами власти

Правовой основой системы наставничества являются настоящее Положение, иные локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы профессионального образования, в том числе, с элементами дуального обучения, профессионального обучения.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) предназначено для внутреннего использования сотрудниками предприятия, принимающими участие в реализации системы наставничества и сотрудниками колледжа, реализующими основные профессиональные образовательные программы СПО с применением элементов дуального обучения.

1.2. Область применения Положения:

– определяет основные понятия, используемые для осуществления наставничества в компании;

– определяет цели наставничества;

– устанавливает требования к организации наставничества;

- определяет профессионально-квалификационные требования, предъявляемые к наставнику;
- устанавливает порядок назначения и смены наставника;
- определяет формы работы наставника с сотрудником;
- устанавливает порядок отчетности и контроля в системе наставничества;
- определяет права и обязанности всех участников системы наставничества.

## **2. Задачи и система наставничества**

### **2.1. Задачами наставничества являются:**

- повышение качества подготовки и квалификации сотрудников;
- развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе;
- упорядочение процесса развития профессиональных и общих компетенций;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на работника трудовые функции;
- экономия времени непосредственных руководителей;
- возможность быстрого достижения оптимальных рабочих показателей, необходимых компании;
- предоставление наставникам возможности карьерного роста;
- снижение текучести кадров;
- минимизация периода адаптации к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в компании;

### **2.2. Организационные основы наставничества:**

2.2.1. Координацию деятельности наставников осуществляет Совет по наставничеству, а на конкретном предприятии служба по управлению персоналом.

2.2.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников:

- новоприбывшие сотрудники (на период адаптации на предприятии и достижения устойчивых показателей)
- сотрудники, вышедшие на работу из длительного отпуска (академический, отпуск по уходу за ребенком и пр.)
- сотрудники, переходящие на другую должность по согласованию с руководством предприятия
- стажеры и практиканты других организаций и учреждений, в том числе, профессиональных образовательных организаций и высших учебных заведений.

2.2.3. Наставник может иметь одновременно не более 3-х обучаемых.

2.2.4. Наставник в своей деятельности руководствуется:

- законодательными актами Российской Федерации;
- локальными нормативными актами предприятия;
- настоящим Положением;

### **3. Назначение (замена) наставника**

3.1. Наставники выбираются из числа высококвалифицированных специалистов, имеющих стабильно высокие показатели.

3.2. Наставник назначается на основании письменного представления руководителя подразделения в службу по управлению персоналом.

3.3. Наставник утверждается приказом директора предприятия.

3.4. Замена наставника производится в случаях:

- расторжения трудового договора с наставником;
- психологической несовместимости наставника и обучаемого;
- длительной болезни или командировки по служебным обстоятельствам.

### **4. Знания, умения, ключевые компетенции наставника**

4.1. Наставник должен знать:

- локальные нормативные акты компании;
- ассортиментный перечень продукции и услуг
- технологию производства и контроля качества;
- корпоративную культуру Компании;
- приемы активного слушания;
- приемы ведения беседы;
- приемы убеждения (аргументации);
- приемы презентации (себя, производимой продукции, компании);
- основы педагогики и психологии;
- профессиональную специфику должностей и специальностей;
- основы трудового законодательства Российской Федерации
- основные правила по ТБ и ОТ;
- основные правила пожарной безопасности;
- основные правила безопасного использования оборудования

4.2. Ключевые компетенции наставников:

- корпоративность;
- способность обучать;
- умение мотивировать других;
- ответственность;
- авторитетность;

4.3. Обязанности наставника:

4.3.1. Осуществить знакомство обучаемого с:

- историей, политикой в области управления персоналом и организационной структурой компании;
- коллективом подразделения и его традициями;
- расположением офисных помещений.

4.3.2. Разрабатывать совместно с непосредственным руководителем сотрудника план вхождения в должность или с руководителем практики студента содержание задания на практику:

- всесторонне изучать деловые и нравственные качества сотрудника (стажера, практиканта), его отношение к работе, коллективу;
- оказывать сотруднику (стажеру, практиканту) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества сотрудника (стажера, практиканта), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- нести материальную ответственность за действия стажера в период прохождения им испытательного срока, до момента назначения его на определенную должность

4.3.3. Проводить профессиональное обучение сотрудника или студента, проходящего практическое обучение.

4.3.4. Научить:

- работать с технологическими картами и другими нормативно-техническими документами;
- методам презентации (себя, услуг, компании);
- определению потребностей партнера (потребителя, реализатора);
- методам установления контакта с поставщиками (партнерами, реализаторами);
- технологии производства и продаж;
- ведению базы данных поставщиков (партнеров, реализаторов);
- обязательному документообороту;
- составлять отчеты о прохождении стажировки и своевременно представлять их в службу по управлению персоналом.

4.3.5. Ставить перед сотрудником (студентом) конкретные задачи и контролировать их выполнение по качеству и срокам.

4.3.6. Определять рейтинг сотрудника, исходя из утвержденной балльной системы.

## **5. Права наставника**

Наставник имеет право:

5.1. Получать отчеты о прохождении обучения сотрудника от службы по управлению персоналом.

5.2. Заказывать в отделе программно-технического обеспечения доступ к корпоративным Интернет-ресурсам и открытие сотруднику корпоративного интернет-адреса.

5.3. Выходить с ходатайством о прекращении стажировки обучающегося сотрудника (студента) по причинам:

- личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с сотрудником);
- выхода сотрудника на требуемые стабильные показатели.

5.4. Выходить с ходатайством к непосредственному руководителю и в службу по управлению персоналом о поощрении сотрудника (студента).

5.5. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью сотрудника (стажера, студента), вносить предложения непосредственному начальнику о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

## **6. Права обучаемого**

Обучаемый имеет право:

6.1. При безуспешных попытках установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к непосредственному руководителю и в службу по управлению персоналом о смене наставника или переводе в другое подразделение.

6.2. Предлагать службе по управлению персоналом присвоить своему наставнику звание «Лучший наставник» (месяца, полугодия, года).

6.3. Вносить предложения в план обучения

6.4. Контролировать начисление себе баллов.

## **7. Ответственность наставника**

7.1. Наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

7.2. При отказе от продолжения стажировки двух сотрудников подряд, наставник лишается статуса.

7.3. Лишение права продолжать наставничество оформляется приказом директора компании.

## **8. Взаимодействие**

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми подразделениями компании.

9. Система мотивации наставника.

9.1. В случае успешного прохождения обучаемым испытательного срока и допуска к самостоятельной работе наставник получает вознаграждение в порядке, установленном локальными актами предприятия.

9.2. В случае непрохождения обучаемым сотрудником испытательного срока (не по причине неудовлетворительной работы наставника), наставник получает компенсацию за проделанную работу в порядке, установленном локальными актами предприятия.

9.3. При выявлении неудовлетворительной работы наставника к нему могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в соответствии с существующим законодательством или меры общественного воздействия.



## Примерный план наставника

Утверждаю  
Директор  
(название организации)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## План наставника

(должность с наименованием подразделения, ф.и.о.)  
по работе со стажером/студентом

(должность, ф.и.о.)

на период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ п/п	Мероприятия <sup>3</sup>	Сроки исполнения	Ответственный <sup>4</sup>	Отметка об исполнении (дата, подпись отв. лица)
1.	Помощь в составлении индивидуального плана стажировки, представлении его в службу управления персоналом, утверждении у курирующего вопросы наставничества сотрудника подразделения	(не позднее второй недели)	наставник  служба управления персоналом	
2.	Содействие в освоении основополагающих документов предприятия, его миссии, целей деятельности, задач, направлений текущей деятельности		наставник	
3.	Освоение и совершенствование навыков стажера/студента (указываются конкретные произ-		наставник	

<sup>3</sup> Обозначены только некоторые основные мероприятия и направления, как для студента, так и для молодого работника, молодого специалиста; индивидуализированный план должен быть максимально конкретизирован, порядок мероприятий должен составляться в порядке хронологии.

<sup>4</sup> Примеры. По согласованию со службой (отделом) управления персоналом могут привлекаться другие работники подразделения.

№ п/п	Мероприятия <sup>3</sup>	Сроки исполнения	Ответственный <sup>4</sup>	Отметка об исполнении (дата, подпись отв. лица)
	водственные операции, приемы и т.д.)			
4.	Помощь в освоении административной структуры подразделения, отношений подчиненности, порядка оформления официальной переписки (рапортов, объяснительных и т.д.).		наставник	
5.	Помощь в знакомстве с деятельностью внутренних административно-организационных подразделений (службой (отделом) управления персоналом, бухгалтерией, медицинской службой и т.д.)		наставник	
6.	Помощь в изучении норм и регламентов, освоении практических навыков внедрения стандартов качества		наставник	
7.	Разъяснение технологии работы с клиентами (потребителями, пассажирами, заказчиками, грузоотправителями, поставщиками и т.д.)		наставник	
8.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности (профессии)		наставник	
9.	Контроль выполнения индивидуального плана стажировки/практики	(ежемесячно)	наставник	
10.	Организация участия стажера/студента в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		наставник	
11.	Оказание помощи стажеру/студенту в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни подразделения		наставник	
12.	Помощь и проверка составления отчета о выполнении индивидуального плана стажировки/практики для утверждения		наставник	

№ п/п	Мероприятия <sup>3</sup>	Сроки исполнения	Ответственный <sup>4</sup>	Отметка об исполнении (дата, подпись отв. лица)
13.	Составление характеристики на стажера/студента		наставник	
14.	Помощь во внесении соответствующих записей в паспорт молодого специалиста		наставник	
15.	Участие в мероприятиях по обмену опытом наставничества		наставник, служба управления персоналом	
16.	Повышение квалификации наставника в профессиональной сфере		наставник, служба управления персоналом	
17.	Повышение квалификации наставника в сфере методологии и педагогики		наставник, служба управления персоналом	

\_\_\_\_\_  
(подпись наставника)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(виза работника службы управления персоналом)

\_\_\_\_\_  
(дата)

Ознакомлен: \_\_\_\_\_<sup>5</sup>  
(подпись стажера/студента)

\_\_\_\_\_  
(дата)

<sup>5</sup> Подписывает после утверждения должностным лицом, отвечающим за наставничество.

## Примеры анкет для оценки эффективности работы наставника

### *Анкета, которую заполняет сотрудник (студент, проходящий практическое обучение)*

Уважаемый сотрудник (студент)!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей компании адаптацию новых сотрудников. На период испытательного срока Вам был назначен наставник.

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником (отметьте подходящий вариант или напишите свой)?

- Каждый день.
- 2–3 раза в неделю.
- Один раз в неделю.
- 2–3 раза в месяц.
- Вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю.
- 2,5–2 часа в неделю.
- 1,5 часа в неделю.
- 1 час в неделю.
- 0 минут в неделю.

3. С кем из сотрудников Вас познакомил наставник в первый рабочий день?

- Познакомил с сотрудниками Вашего подразделения и с сотрудниками других подразделений (общение с которыми происходит постоянно по роду деятельности).
- Познакомил со всеми сотрудниками Вашего подразделения.
- Познакомил только с некоторыми сотрудниками подразделения.
- Познакомил практически со всеми, но не в первый рабочий день.
- Ни с кем не знакомил.

4. Как строилось Ваше общение с наставником (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он)?

**ВЫ НАСТАВНИК**

- 20–80%
- 30–70%
- 60–40%

– 70–30%

– 80–20%

5. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

– Да, всегда.

– Да, практически всегда.

– Да, часто.

– Да, но редко.

– Нет.

6. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

– Да, каждый раз после окончания задания.

– Да, раз в неделю, вне зависимости от окончания задания подводил итог.

– Да, раз в месяц.

– Да, но реже чем раз в месяц.

– Нет.

### *Анкета, которую заполняет руководитель*

Уважаемый руководитель!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых сотрудников в нашей компании. К Вашему новому сотруднику был прикреплен наставник на период испытательного срока.

Ответьте, пожалуйста, как строилось взаимодействие наставника с новым сотрудником.

1. Наставник охотно берется обучать нового работника.

– Да, всегда.

– Да, практически всегда.

– Да, часто.

– Да, но редко.

– Нет.

2. Производительность сотрудника в период совмещения основной функции с функциями наставничества не страдает за счет правильного планирования рабочего времени.

– Да, всегда.

– Да, практически всегда.

– Да, часто.

– Да, но редко.

– Нет.

3. Наставник регулярно сообщает об успехах нового сотрудника.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

4. Ежемесячный отчет по итогам работы нового сотрудника наставник представлял в срок.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

5. Наставник спланировал план обучения для нового сотрудника на период испытательного срока.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

Для того чтобы получить информацию не только количественную, но и качественную, в анкете можно использовать открытые вопросы. Полученная по ним информация структурируется и доносится до наставника в режиме рекомендаций.

Примеры открытых вопросов.

1. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?
2. Ваши предложения по работе наставника.