

УДК 377

Байдало Елена Николаевна,

Baidalo Elena Nikolaevna,

ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж»,
г. Екатеринбург, заместитель директора по инновационно-методической работе, e.n.baydalo@eetk.ru

Yekaterinburg Economy and Technology College, Yekaterinburg, Russia, deputy director of innovative-methodical work, e.n.baydalo@eetk.ru

Баранцева Елена Анатольевна,

Baranceva Elena Anatolyevna,

ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж»,
г. Екатеринбург, заместитель директора по учебной работе, e.a.baranceva@eetk.ru

Yekaterinburg Economy and Technology College, Yekaterinburg, Russia, Deputy Director for Academic Affairs, e.a.baranceva@eetk.ru

Вертиль Владимир Васильевич,

Vertil Vladimir Vasilyevich,

Yekaterinburg Economy and Technology College, Yekaterinburg, Russia, Director, Ph.D. in Economics, v.v.vertil@eetk.ru

ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж»,
г. Екатеринбург, директор, кандидат экономических наук, v.v.vertil@eetk.ru

**ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ
ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ
ДЛЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

**THE INSTITUTE OF MENTORSHIP IN THE CONTEXT
OF IMPLEMENTATION OF DUAL EDUCATION BY PREPARING
PERSONNEL FOR ECONOMIC SECTOR**

© Бадаило Е. Н., Баранцева Е. А., Вертиль В. В., 2015

Аннотация

В статье представлена содержательная характеристика наставничества, приведены основные результаты из опыта Екатеринбургского экономико-технологического колледжа по формированию системы наставничества на предприятиях социальных партнеров НП «Ассоциация «Уралпищепром»; рассмотрены перспективы развития системы наставничества как одного из условий дуального обучения при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для отраслей экономики.

Ключевые слова: дуальное обучение, наставничество, НП «Ассоциация «Уралпищепром»

Abstract

The article presents a substantive description of mentorship, gives the main results of the experience of Yekaterinburg State Autonomous Professional Educational Institution "Yekaterinburg Economy and Technology College" in organizing and implementing a system of mentorship at the enterprises of social partners of non-profit organization "Uralpischeprom Association"; it also presents the prospects for the development of mentorship as one of the conditions of dual education by training of skilled workers, employees and mid-level professionals for the sectors of the economy.

Keywords: dual education, mentorship, non-profit organization "Uralpischeprom Association"

Свердловская область является крупнейшим промышленным регионом России, в котором сложился мощный многоотраслевой производственный комплекс, использующий современные производственные технологии и высокотехнологичное оборудование и имеется перманентная потребность в высококвалифицированных, быстро адаптирующихся квалифицированных кадрах рабочих, служащих и специалистов среднего звена. В сложившихся социально-экономических условиях современному профессиональному образованию приходится отвечать на вызов времени: найти пути подготовки таких специалистов, которые по окончании учебного заведения смогли бы без дополнительного обучения приступить к выполнению трудовых действий и адаптироваться на предприятии в кратчайшие сроки.

Мировая практика показывает, что наилучшие результаты в подготовке рабочих и специалистов среднего звена дают формы обучения, в которых акцент сделан на высокой практикоориентированности образовательного процесса. Одной из таких форм является дуальное обучение, предполагающее освоение студентом теоретической части обучения в аудиториях образовательной организации, а практической – на рабочих местах с учетом требований конкретного работодателя. Ключевой фигурой в организации такого обучения может и дол-

жен стать наставник, непосредственно на своем рабочем месте передающий опыт и секреты мастерства студентам.

В современном российском образовании дуальное обучение уходит корнями еще в советскую систему подготовки рабочих кадров, основанную на наставничестве, поэтому в настоящее время сложился парадокс: явление наставничества на предприятиях существует, а нормативно-правовая база этого явления на государственном уровне отсутствует. Предприятия и профессиональные образовательные организации, заинтересованные в подготовке специалистов, разрабатывают свои нормативные документы – положения о наставничестве, проекты, в которых пытаются закрепить статус наставника, описать требования, предъявляемые к нему, описать механизмы формирования наставничества – то есть описать явление наставничества как институт.

ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» в 2010 году начал реализацию проекта «Формирование системы наставничества на предприятиях НП «Ассоциация «Уралпищепром»» [1] совместно с крупным объединением работодателей-социальных партнеров колледжа – НП «Ассоциация Уралпищепром». Изначально проект разрабатывался с целью внедрения на предприятии системы наставничества – действий по адаптации новых сотрудников (в т.ч., выпускников колледжа) первичного уровня к профессиональной деятельности и стажировки на новых рабочих местах. Действия наставника основаны на использовании известной модели TELL-SHOW-DO (Tell – расскажи, Show – покажи, Do – сделай) в интерпретации «Пять ступеней обучения»: «Я расскажу, а ты послушай»; «Я покажу, а ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, а я подскажу»; «Сделай сам и расскажи, что ты сделал».

Сегодня мы выделяем основные этапы в обучении:

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.

За пять лет реализации проекта достигнуты значимые для колледжа и предприятий – социальных партнеров результаты: разработана и внедрена документированная процедура формирования системы наставничества на предприятиях, определены механизмы отбора и подготовки наставников из числа работников предприятий, подготовлено методическое обеспечение деятельности наставника, а самое главное – сократились сроки адаптации новых работников на предприятии, уменьшилась текучесть кадров. По данным кадровых служб предприятий НП «Ассоциация «Уралпищепром» за период с 2010 года по июнь 2015 года около 8 000 стажеров прошли адаптацию на 20 предприятиях при эффективном содействии 600 наставников.

С целью координации деятельности наставников предприятий создан и успешно действует Совет по наставничеству, в который входят представители предприятий и колледжа. Совет решает следующие задачи: оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании сотрудников и студентов, в отношении которых проводится наставническая работа; изучение, обобщение и распространение передового

опыта работы наставников; участие в подборе и создании резерва наставников, способных качественно обучать и воспитывать молодежь.

В связи с началом работы по внедрению в образовательный процесс элементов дуального обучения по ряду специальностей и профессий проект «Формирование системы наставничества для предприятий НП «Ассоциация «Уралпищепром» получил новое развитие под названием «Система наставничества в условиях дуального обучения при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для предприятий Свердловской области», реализация которого рассчитана на 2015–2017 годы [2].

Значимость реализации проекта «Система наставничества в условиях дуального обучения при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для предприятий Свердловской области» будет заключаться в том, что он станет инструментом реализации региональной социально-экономической, кадровой, инновационной и образовательной политики в Свердловской области.

Система наставничества в условиях дуального обучения при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для предприятий Свердловской области выступит системообразующим фактором социально-педагогического взаимодействия региональных профессиональных образовательных организаций с предприятиями, а также необходимым социально-педагогическим компонентом регионального общественного развития и сохранения самоценности традиционных социокультурных оснований региона в целом. Она призвана обеспечить эффективное профессиональное становление молодых кадров, формирование и непрерывное развитие у них компетенций и социально важных качеств, их социально-профессиональную адаптацию, а также внедрение результатов их обучения в реальную экономику региона.

В результате реализации данного проекта предполагается создание инновационной Модели системы наставничества в условиях дуального обучения при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для предприятий Свердловской области отражающей содержательные,

процессуальные, компонентные, типологические, уровневые и другие характеристики этой системы, направленной на повышение качества и востребованности подготовленных кадров, совершенствование процесса их профессионального становления и социально-профессиональной адаптации.

Список литературы

1. Формирование системы наставничества для предприятий НП «Ассоциация «Уралпищепром»: методическое пособие / В. И. Кондрух, В. В. Вертиль, Е. Н. Байдало. Екатеринбург-РиО : ГАПОУ СО «ЕЭТК» 2015. С. 64.

2. Система наставничества в условиях дуального обучения при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена для предприятий Свердловской области: проект / В. И. Кондрух, В. В. Вертиль, Е. Н. Байдало. Екатеринбург-РиО : ГАПОУ СО «ЕЭТК» 2015. С. 32.