



Государственное автономное образовательное учреждение
Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«Тюменский областной государственный институт
развития регионального образования»



Центр непрерывного профессионального образования

Отдел программно-методического сопровождения
профессионального образования

Иванычева Т.А.

**Практико-ориентированная
(дуальная) модель
подготовки квалифицированных
рабочих кадров и специалистов
среднего звена**

Методическое пособие

Тюмень
2017

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

УДК 377.352 (377.354)
ББК 74.5
И 89

*Рекомендовано к печати редакционно-издательским
советом ТОГИРРО*

Иванычева Т.А.

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: Ме-
тодическое пособие. –**
Тюмень, ТОГИРРО, 2017. - 52 с.

В методическом пособии представлена методология практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, освещен компетентностный подход в дуальной системе образования, рассмотрен алгоритм организации данной модели подготовки кадров квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, выделено социальное партнерство как основа реализации практико-ориентированной системы, определено наставничество как технология реализации практико-ориентированной модели обучения, описаны материалы практики реализации дуальной модели подготовки специалистов аграрного профиля в Тюменской области.

Может быть использована в качестве учебного пособия в процессе повышения квалификации педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования.

Одобрено на заседании Центра непрерывного профессионального образования ТОГИРРО
(протокол № 4 от 03.02.2017 г.), рекомендовано к опубликованию.

**Лауреат «Международной выставки образовательных технологий и услуг»
(Москва, 28 февраля - 1 марта 2017 г.)**

XXXII МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА-ПРЕЗЕНТАЦИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ИЗДАНИЙ
XI ВЫСТАВКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И УСЛУГ

**Участник Лондонской книжной выставки
(14-16 марта 2017 г. Лондон, Великобритания)**

Рецензенты:

Фомичев И.Ю., д.с.н., профессор, кафедры маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВО Тюменский индустриальный университет

Шпак Т.Е., к.п.н., директор ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта»

Автор - составитель:

Иванычева Т.А., к.с.н., доцент, начальник отдела программно-методического сопровождения профессионального образования ЦНПО ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2017
© Иванычева Т.А., 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.....	6
1.1. РОЛЬ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ЭЛЕМЕНТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЗАДАЧИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ	6
1.2. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ.....	8
ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА	11
2.1. МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.....	11
2.2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ.....	15
2.3. НАСТАВНИЧЕСТВО – ТЕХНОЛОГИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.....	17
ГЛАВА 3. ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	25
3.1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА «КЕЙС-СТАДИ» В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	25
3.2. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	41
ГЛОССАРИЙ.....	45
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	46
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	48

НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕНА ВЫДЕРЖКА ИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ.

С полным текстом можно ознакомиться, заказав издание:

в Центре непрерывного профессионального образования ТОГИРРО:

625000; г. Тюмень, ул. Советская, 56, каб. 103

Тел.: 8 (3452) 59-83-86 e-mail cnpo.togirro@mail.ru

в информационно-издательском отделе ТОГИРРО:

Г. Тюмень, ул. Малыгина, 73. Корп.4, каб. 103,

тел. (3452) 39-00-49

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях деятельность образовательной организации связана с решением целого ряда проблем:

- ✓ несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки рабочих кадров и специалистов перспективам развития высокотехнологичного производства предприятия;
- ✓ несовершенство механизмов социального партнерства образовательных организаций и работодателей;
- ✓ недостаточная практико-ориентированность в подготовке кадров для конкретного предприятия;
- ✓ несоответствие учебно-материальной базы образовательной организации современному уровню развития высокотехнологичного производства, а также уровня кадрового потенциала образовательного учреждения – инновационным задачам развития производства;
- ✓ недостаточная реализация инновационных форм и методов обучения. [10, С.50]

Преодоление данных противоречий возможно на основе интеграции профессионального образования и производства, включая дуальную форму подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Одним из важнейших изменений в системе профессионального образования является объединение усилий государства и работодателей в подготовке кадров. Дуальное образование, как считает автор, – сочетание теоретического обучения в образовательной организации среднего профессионального образования (далее СПО) с практическим на конкретном предприятии. При дуальной модели образования обучающиеся получают более глубокие практико-ориентированные умения и навыки по выбранной специальности или профессии. Следовательно, это модель, при которой обучающиеся большую часть своего учебного времени посвящают практике на том предприятии, где они в дальнейшем, возможно, будут работать.

В настоящее время практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: является одним из инструментов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности российских регионов за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, одна из перспективных технологий обучения. Так, опыт дуальной системы профессионального образования, например, Германии, а, также и других стран Европы и Азии, может оказаться чрезвычайно полезным для определения механизма разделения полномочий работодателей и образовательных организаций в процессе реализации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционной образовательной организации. Эта форма, на взгляд автора, возможна только при реализации механизма социального партнерства. Рассматривая наставничество – как форму обучения на рабочем месте, упор в которой делается на практические навыки, направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций обучающегося, следовательно, обеспечивает освоения выпускниками профессиональных образовательных организаций необходимых компетенций для работы на конкретном предприятии. Практика применения элементов дуальной модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена на примере Тюменской области осуществляется всеми профессиональными образовательными организациями региона.

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

Всё вышеперечисленное позволило автору выделить основные направления реализации практико-ориентированной (дуальной) модели обучения подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, определяя методологию дуального обучения (роль, элементы, принципы, задачи, компетентностный подход), управленческий аспект организации дуальной модели, включающий: механизм организации в профессиональной образовательной организации (далее ПОО); социальное партнерство как основу практико-ориентированной (дуальной) модели обучения; наставничество – как технологию кадровой политики при реализации практико-ориентированной (дуальной) модели.

При описании практики применения элементов дуальной модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена на примере Тюменской области, автор считает необходимым применять метод «кейс-стади» при повышении квалификации педагогических и управленческих кадров системы СПО в Государственном автономном образовательном учреждении Тюменской области дополнительного профессионального образования Тюменском областном государственном институте развития регионального образования (ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Отметим, что основными пользователями данного методического пособия могут являться:

- педагогические коллективы образовательных организаций профессионального образования, ответственные за разработку, эффективную реализацию и обновление образовательных программ подготовки рабочих кадров и специалистов с учетом квалификационных запросов работодателей, стратегии социально-экономического развития региона с использованием элементов дуального обучения, - преподаватели, мастера производственного обучения;
- руководители образовательных организаций среднего профессионального образования, отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников;
- работодатели – представители региональных предприятий и их объединения, выступающие потребителями и заказчиками кадров;
- уполномоченные государственные (региональные) органы исполнительной власти, осуществляющие лицензирование, государственную аккредитацию, контроль и надзор в сфере профессионального образования.

Может быть использована в качестве учебного пособия в процессе повышения квалификации педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования.

Представленные практические материалы по организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях Тюменского региона, апробированы на методической площадке «Дуальная модель обучения в СПО: проблемы и перспективы» в рамках проведения Единых Методических Дней среднего профессионального образования Тюменской области (30-31 мая 2016 г.)

ГЛАВА 3. ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

3.3. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Практика реализации дуальной модели подготовки специалистов в тюменской области осуществляется всеми образовательными организациями области. Представим опыт реализации в Тюменском регионе практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки в аграрном направлении [26].

В Тюменской области на базе ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» открылся Центр непрерывного аграрного образования, назначение которого – обеспечение кадровых потребностей АПК с учетом реальных запросов регионального рынка труда через совершенствование форм подготовки специалистов. В основу деятельности Центра положена идея дуального обучения, которая положительно зарекомендовала себя в Германии. С 2014 года осуществляется профессиональное сотрудничество с академией «DEULA-Nienburg» (ФРГ) по направлениям:

- внедрение профессиональных подходов академии по использованию дуальной модели обучения;
- корректировка образовательных программ по реализуемым направлениям подготовки с учетом рекомендаций академии «DEULA-Nienburg»;
- совершенствование подходов по реализации практической подготовки и переподготовки обучающихся на рабочих местах сельхозпредприятий. [26].

Сотрудничество предусматривает совместное участие в планировании, проведении обучающих семинаров, тренингов для педагогических работников, студентов старших курсов, специалистов отрасли как на базе центра «DEULA - Nienburg» и на сельхозпредприятиях Германии, так и на базе ЦНАО ТО. В рамках взаимодействия реализованы следующие мероприятия:

- ✓ стратегическая сессия «Разработка модели дуального обучения в Тюменской области», рассмотрены нормативные документы и алгоритм внедрения ДМО (июнь 2015 г.);
- ✓ стратегическая сессия «Разработка и внедрение в профессиональных образовательных организациях Тюменской области региональной программы дуального обучения», определено содержание практического обучения на предприятии и обновлены образовательные программы по 2 профессиям и 2 специальностям ДМО (сентябрь 2015г.);
- ✓ стратегическая сессия «Инновационные подходы к реализации дуального обучения», разработан график распределения учебных часов между ПОО и предприятием, учебные программы практического обучения (ноябрь 2015г.);
- ✓ проектная сессия «Непрерывное аграрное образование: от идеи к воплощению», подготовлены рекомендации для методического сопровождения практического обучения, разработаны практические задания и листы оценки (февраль 2016г.);
- ✓ проектно-аналитическая сессия «Дуальное обучение: опыт, проблемы и перспективы», распространен опыт разработки образовательных программ по профессиям несельскохозяйственного профиля, проведен конкурс маркетинговых идей (апрель 2016г.);
- ✓ аналитическая сессия «Апробация и перспективы внедрения дуальной модели обучения», выработаны единые подходы к формированию пакета документов по практическому обучению, разработан проект положения о демонстрационном экзамене (июль 2016 г.);
- ✓ аналитическая сессия «Реализация дуальной модели обучения», проведен смотр-конкурс методических разработок, разработаны образовательные программы ДМО по несельскохозяйственным профессиям (сентябрь 2016 г.). [26].

Центр объединяет 6 профессиональных образовательных организаций аграрного профиля в разных муниципальных образованиях Тюменской области, (ГАПОУ ТО Агротехнологический колледж, ГАПОУ ТО Заводоуковский агропромышленный техникум, ГАПОУ ТО Голышмановский агропедагогический техникум, ГАПОУ ТО Ишимский многопрофильный техникум, ГАПОУ ТО Тобольский многопрофильный техникум, ГАПОУ ТО Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства), которые реализуют практико-ориентированную (дуальную) модель подготовки специалистов аграрного профиля, а, также более 25 ведущих агропредприятий региона, 3 технологических центра (ООО «Техно-Центр», ООО «Агротехнический центр» п. Голышманово, ОАО «ГагаринскРемтехПред»), которые обеспечивают практическую подготовку

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

обучающихся. Кроме того, в деятельности ЦНАО ТО принимают участие специалисты Государственного аграрного университета Северного Зауралья и Департамента агропромышленного комплекса Тюменской области. [26].

Для эффективной работы ЦНАО ТО созданы лаборатории: современных технологий ведения агробизнеса, профессиональных компетенций, сертификации квалификации выпускников, проектный и технологический отделы.

Внедрение элементов дуальной модели обучения начато в 2014 г. через решение задач:

- Совершенствование принципов и механизмов сетевого взаимодействия с социальными партнерами.
- Реализация практической подготовки обучающихся на основе принципов дуального обучения.
- Обновление содержания и структура образовательных программ для подготовки и переподготовки кадров сферы АПК. [26].

Элементы дуального обучения внедряются по направлениям подготовки, реализуемым в ЦНАО ТО:

- профессиональная ориентация обучающихся и реализация школьных программ
- подготовка специалистов среднего звена и рабочих кадров
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации взрослого населения
- внедрение современных технологий ведения агробизнеса.

Элементы дуального обучения реализуются в рамках сетевого образовательного проекта «Агропоколение», целью которого является создание условий профессионального самоопределения и формирование мотивации к дальнейшему трудоустройству на селе. В данный проект вовлечены все профессиональные образовательные организации, входящие в ЦНАО ТО.

Следующее направление – подготовка специалистов среднего звена и рабочих кадров. Для его реализации совместно с региональной базовой площадкой сформирован пакет документов, обеспечивающий нормативно-правовую основу внедрения дуальной модели обучения в образовательный процесс:

- ✓ Положение об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения
- ✓ Положение о практическом обучении
- ✓ Положение о наставничестве
- ✓ Договор об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения
- ✓ Договор о практическом обучении
- ✓ Положение о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Нормативные документы расположены на сайте ПОО www.cnao72.ru[26].

Для реализации дуального обучения проектным отделом ЦНАО разработаны: алгоритм разработки (обновления) образовательной программы, руководство для наставника по практическому обучению студентов на предприятии, оценочные листы для экзаменов (квалификационных) по ПМ, аттестационные листы по практике, индивидуальные учебные планы, распределение учебного времени между ПОО и БП, макет для определения содержания практического обучения на предприятии, макет учебной программы практического обучения, рекомендации по организации процедуры оценивания обучения по образовательным программам дуальной модели обучения. Вся документация апробирована и внедряется в учебный процесс ПОО ЦНАО ТО.

Внедрение элементов дуального обучения невозможно рассматривать без участия работодателей, и, выстраивается новый формат взаимоотношений при реализации программ среднего профессионального образования: привлечение к определению содержания вариативной части образовательных программ, проведение практических занятий как в профессиональной образовательной организации, так и на базовом предприятии, участие в контроле и оценке умений, навыков и практического опыта, разработке тематики и сборе данных при подготовке выпускных квалификационных и курсовых работ, а также содействие в трудоустройстве выпускников. Созданы учебные классы, лаборатории на базе организаций-партнеров: ООО «Техно-Центр» - сервисная и предпродажная подготовка техники; ООО «Дружба-Нива» - организация ремонта сельскохозяйственной техники; ОАО «Приозерное» - энерго и ресурсосберегающие технологии. Профессиональные образовательные организации систематически обновляют банк данных организаций-партнеров с учетом их материально-технической базы. Информация о количестве обучающихся и наставников по каждому направлению подготовки дуальной модели обучения в 2016-2017 гг. представлена в таблице 6.

Таблица 6 . - Реализация дуального обучения: ПОО ТО, профессии/специальности, количество обучающихся и наставников [26].

ПОО	Профессия/специальность	Количество обучающихся	Количество наставников
ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» отделение с. Вагай	35.01.13 Тракторист – машинист сельскохозяйственного производства	42	5
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»	35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства	33	16
	35.02.06 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	10	6

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение п. Коммунар	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства (на базе основного общего образования)	11	6
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение с. Н. Тавда	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства (на базе основного общего образования)	13	9
	19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов (на базе основного общего образования)	16	3
	35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка (на базе основного общего образования)	24	5
	19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов (на базе среднего общего образования)	25	3
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»	35.02.05 Агрономия	25	8
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Викулово	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства	25	6
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»	38.01.02 Продавец, контролер-кассир	25	4
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Казанское	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства	8	4
	19.01.17 Повар, кондитер	5	3
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Абатское	19.01.17 Повар, кондитер	25	5
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» отделение с.Ярково	19.01.17 Повар, кондитер	25	5
	38.01.02 Продавец, контролер-кассир	25	5
	23.01.03 Автомеханик	25	5
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум»	35.01.15 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве	25	5
	35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка	5	2
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум» отделение с.Югра	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства	25	7
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум» отделение с.Омутинка	35.01.15 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве	25	5
ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедагогический колледж»	35.02.07 Механизация сельского хозяйства	12	4
Итого		454	121

Важной задачей в рамках реализации дуальной модели обучения является создание рабочих мест с закреплением высококвалифицированных наставников на производстве.

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания обучающихся в условиях производственной площадки организации-работодателя, направленная на совершенствование качества подготовки специалистов, приобретение практических навыков, выполнение трудовых действий в условиях реального производства, адаптацию в трудовом коллективе.

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

Наставник принимает участие в разработке содержания программ практик обучающихся, а также в процедурах оценки профессиональных и общих компетенций; принимает решение о допуске к квалификационным испытаниям.

Положительным примером в области наставничества является площадка ООО «Техно-Центр», где для качественной подготовки специалистов имеется оборудование нового поколения, там реализуется практическое обучение по специальности «Механизация сельского хозяйства» и по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства». Студенты выполняют слесарно-ремонтные работы и техническое обслуживание тракторов и сельскохозяйственных машин под руководством специалистов центра и мастеров производственного обучения. Все это максимально приближает учебный процесс к условиям реального производства. Закреплены наставники в ООО СП «Малышенское» Голышмановского района, ООО ПК «Молоко» Нижнетавдинского района, ООО «Кукушкинское», ООО «ЗапСибХлебИсеть» Исетского района, ООО «Земля», ООО «V-АГРО» Заводоуковского района, ООО «Агрофирма «КРиММ» Упоровского района и другие. В реализации образовательных программ с элементами дуального обучения принимают участие 121 наставник. [26].

Совершенствование механизмов партнерства с работодателями осуществляется через прохождение стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения.

В соответствии с требованиями ФГОС, преподаватели, мастера производственного обучения проходят стажировку в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года. Стажировка проводится на базе предприятий по предварительной договоренности между администрацией профессиональной образовательной организации и предприятия. Основными целями стажировки являются: совершенствование практических умений и навыков, изучение передового опыта, обновление и углубление знаний в научно-профессиональной области на основе ознакомления с современными достижениями науки, прогрессивной техники и технологии.

Взаимодействие с работодателями аграрного профиля ПОО ЦНАО ТО организовано через лаборатории современных технологий ведения агробизнеса и профессиональных компетенций.

Совместно со специалистами ГАУСЗ и академии «DEULA-Nienburg» проведен ряд семинаров для работников сферы АПК:

- Применение элементов точного земледелия в сельскохозяйственном производстве.
- Изменение элементов плодородия чернозема и урожайности зерновых при воздействии движителей тракторов.
- Тренинг по экономии дизельного топлива. Оптимизация технологии защиты растений.
- Рацион кормление КРС в ООО «Чайка».
- Подходы к процедуре оценивания квалификации выпускников.
- Перспективные агротехнологии для внедрения в регионе.
- Влияние минеральных удобрений на экологическое состояние почв.
- Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции.
- Производство высококачественных кормов: методы и технологии возделывания.
- Оценка кормов на основе региональных и немецких проб. [26].

На стратегической сессии прошло обсуждение и дополнение перечня агрокомпетенций, разработаны показатели и способы оценки результатов их освоения, обновлены рабочие программы общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей с учётом агрокомпетенций по специальностям и профессиям:

- «Механизация сельского хозяйства», «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»;
- «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве»

ПОО ЦНАО ТО разработали и представили практические задания для экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям по профессиям и специальностям дуальной модели обучения. Для проведения практического обучения разработаны следующие виды методических материалов: рабочие тетради, методические указания по выполнению практических работ, сборники инструкционно-технологических карт, методические разработки практических занятий, методические рекомендации по организации и прохождению практического обучения, комплекты методического сопровождения лабораторно-практических работ, тетради для выполнения практических заданий, методические рекомендации по учебной практике, методические рекомендации для наставника. Данные материалы представлены на стратегической сессии №8 13 октября 2016 г. [26].

Опыт использования дуальной модели обучения в профессиональных образовательных организациях аграрного профиля показал следующие преимущества этой системы:

- устраняется основной недостаток традиционных форм и методов обучения: разрыв между теорией и практикой;
- в механизм дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста сельскохозяйственного производства, создание новой психологии будущего работника;
- дуальная модель подготовки работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;
- профессиональная образовательная организация, работающая в тесном контакте с заказчиком, учитывает требования, предъявляемые к будущим специалистам АПК;

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

➤ повышается профессиональная мобильность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда. [26].

В заключении, отметим, что основная концепция дуальной модели обучения, в отличие от традиционной, основана на усилении практической подготовки специалиста, что значительно увеличивает возможность профессиональной мобильности выпускников учебных заведений СПО.

Таким образом, реализация образовательных программ на основе практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена совместно с партнерами-предприятиями способствует развитию непрерывного профессионального образования на территории Тюменского региона и подготовке кадров, адаптированных к производству.

ГЛОССАРИЙ

Дуальное обучение – практико-ориентированная сетевая форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя; система образования, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности;

Договор о дуальном обучении – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения практического обучения, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения дуального обучения;

Результативность (целесообразность) – показатель достижения обучаемыми поставленных перед ними целей;

Компетенция – умение использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической деятельности;

Эффективность – соответствие полученного результата поставленным задачам;

Наставник – квалифицированный работник организации (предприятия), владеющий технологиями производства, оказывающий практическую помощь в практическом обучении обучаемого.

Учебная образовательная программа – документ, который устанавливает перечень и наименование учебных дисциплин, подлежащих изучению в процессе обучения, объем часов теоретической и производственной составляющей процесса обучения и условия аттестации обучаемых.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – впервые поступивший (в том числе с установлением срока испытания); сотрудник, вновь принятый на после продолжительного перерыва в ее прохождении (в случае установления срока испытания); сотрудник, назначенный на иную должность; сотрудник, изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения наставника; стажер/студент, заключивший договор об обучении с обязательством последующего прохождения и/или проходящий стажировку/практику в Организации.

Наставник – сотрудник, служащий или иное лицо, назначаемое ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Представитель кадровой службы – лицо, координирующее процесс реализации наставничества в Организации, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

Руководитель структурного подразделения – лицо, управляющее процессом наставничества.

Совет наставников – коллегиальный орган, создаваемый в Организации при наличии десяти и более наставников, осуществляющий свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Профессиональная адаптация – процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

Должностная адаптация – процесс адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество, к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей.

Педагогическое наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у выпускника необходимых навыков и умений ведения, призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации.

Наставник – опытный сотрудник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовой:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Система ГАРАНТ: - [электронный ресурс] - Режим доступа: - URL: <http://base.garant.ru/6198652/#friends#ixzz4cOtPuOvb> (дата обращения: 31.01.2017).
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»
3. Президиум Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9) «Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 года № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы» (с изменениями на 2 февраля 2017 года)
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»
9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. №464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».
10. Коллегия Министерства образования и науки РФ, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций»

Основной:

1. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинк, А.И. Сатдыков, И.С. Сергеев, А.А. Факторович; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с.
2. Ананьева О.Н. Внедрение элементов дуальной системы обучения как фактор укрепления социального партнерства// Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014.
3. Аверьянова Л.В., Качественный подход к развитию социального партнёрства./// Приложение к журналу «Методист». – 2016 – № 8.
4. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. - Минобрнауки РФ, АСИ, ФИРО, 2016. – 136 с.
5. Методические рекомендации по организации дуального обучения и взаимодействию образовательных организаций с предприятиями.- Георгиевск, 2016.- 18 с.
6. Бозванова Е. И. Компетентностный подход в подготовке современного специалиста // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2011.
7. Бояркина М.А. Компетентностный подход в профессиональном становлении будущего специалиста. // Социально-профессиональное становление личности в условиях интеграции образования и производства: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции (г. Дмитровград, январь 2010г.).- 231 с.
8. Бояркина М.А. Компетентностей подход в дуальной системе образования // Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014.-234 с.
9. Дуальное образование: компетентность и гарантированное трудоустройство выпускника // Профессиональное образование. –2014. – № 11.
10. Ишмаева В.В. Социальное партнерство как основа дуальной формы образования: проблемы и перспективы //Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014.– 234 с.
11. Кнашина Г.А Роль дуального обучения в профессиональном воспитании // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 12.

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

12. Лисов Л.А. Проблемы интеграции профессионального образования и производства при реализации дуальной системы подготовки специалистов // Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014. - 234 с.
13. Манакина Е. М. Формирование профессиональной компетентности обучающегося с позиций дуального подхода // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 6.
14. Полянин В.А. Образовательная система дуального формата и профессиональное самоопределение педагога // Образовательные технологии. – 2010. – № 2.
15. Сохабеев В., Корчагин Е. Управление профессиональной подготовкой студентов в условиях социального партнерства работодателей и учебных заведений профессионального образования – Казань, 2009. – 67 с.
16. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Соколова И.И. Концепция подготовки педагогов общего и профессионального образования к эффективной работе по профориентации обучающихся в условиях изменяющихся региональных рынков труда. // Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица».- 2016. – №10.

Дополнительный:

17. Аникеев А.А., Артуров Е.А. Современная структура образования в Германии // «Alma mater». -2012 .- №3.
18. Глайсснер О.Ю. Система высшего образования в Германии: великое множество путей // «Alma mater».- 2008.-№10.
19. Гайнеев Э.Р. Сферы образования и производства: дуальное творческо-педагогическое взаимодействие //Методист.- 2016.- №5.
20. Гайнеев Э.Р. Реализация дуальной системы обучения на взаимодействии колледжа и предприятий //Методист.- 2016.- №1.
21. Гогота Ж.А. Плюсы и минусы наставничества - [электронный ресурс] - - Режим доступа. – URL: <http://nsportal.ru/shkola/administrirvanie-shkoly/library/2013/08/21/plyusy-i-minusy-nastavnichestva>. (дата обращения: 21.12.2016)
22. Дуальная система подготовки кадров. Опыт Германии. - [электронный ресурс] - – Режим доступа. – URL: <http://dualnotpprt.ru/dual/> (дата обращения: 21.12.2016)
23. Дуальная система Казахстана. - [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://24.kz/ru/news/education/item/15622-bolee-170-kolledzhej-kazahstana-pereidutna-dualnyu-sistemu-obrazovaniya> (дата обращения: 21.12.2016)
24. Зубарева Н.Н. Создание центров дуального образования студентов педагогических специальностей на базе учреждений СПО.//Среднее профессиональное образование.- 2015.-№12.
25. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе.- Москва, 2013. – 104 с.
26. Реализация практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: Методические рекомендации. / Иваницева Т.А., Туровина Н.П., Лупу Т.Г./ - Тюмень, ТОГИРРО, 2016. 48 с. - [электронный ресурс] - Режим доступа. – URL: http://togirro.ru/go/centr_nepreryvn/otdel_programmn/konsultacionnay.html (дата обращения: 21.12.2016).

Приложение 1.

Пример памятки о выполнении обязанностей наставника [25]

Памятка наставнику

Перед Вами стоит интересная и творческая задача – помочь новому коллеге познакомиться с Организацией, включиться в рабочий процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. Наставником является сотрудник или иное лицо, назначаемое ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в государственном органе.

Переход на новое место работы неизбежно сопровождается определенным периодом адаптации. Задача наставника заключается в том, чтобы помочь сотруднику почувствовать себя комфортно в новом коллективе, осуществить организационные и разъяснительные мероприятия, связанные с назначением на новую, либо иную должность, а также передать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, опыт и знания, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

Рекомендации по первичной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

- ✓ Расскажите Вашему новому коллеге/стажеру, какая форма обращения принята в Вашем подразделении.
- ✓ Расскажите сотруднику о структурном подразделении в котором Вы работаете, об особенностях работы, об особенностях.
- ✓ Ознакомьте сотрудника с разделами сайта (при наличии). Научите работать с ними.
- ✓ Проявите интерес к личности нового сотрудника. Спросите его о предыдущем месте работы (если имелось), семье, достижениях, об образовании.
- ✓ Пообедайте вместе с новым сотрудником в его первый рабочий день.
- ✓ Окажите сотруднику помощь в прохождении в здание, в заказе временных пропусков для входа в здание, пока его удостоверение или пропуск находится в процессе оформления.
- ✓ Посоветуйте новому сотруднику ознакомиться с методическими рекомендациями/положением об организации наставничества (если имеется)
- ✓ При поручении первых заданий сотруднику спросите, как продвигается их выполнение и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
- ✓ Будьте доброжелательны к новому сотруднику и внимательны к его нуждам.
- ✓ Будьте готовы отвечать на все возникающие вопросы. Проявляйте терпение и уважение.

Рекомендации для наставника по общению при осуществлении наставничества:

- ✓ Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам наставляемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
- ✓ При общении с наставляемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового сотрудника позитивное отношение к работе и коллективу, поддержите энтузиазм сотрудника и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
- ✓ В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных вашему собеседнику, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены, или находясь вне сферы его компетенции.
- ✓ Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от партнера по беседе. Старайтесь не заменять слово «я» безличным понятием «руководство».
- ✓ Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.

Кодекс наставника

1. Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.
2. Будьте примером. Все, что вы требуете от наставляемого, вы должны знать и уметь сами.
3. Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.
4. Ведите диалог с наставляемым на равных, будьте дипломатичны.
5. Не говорите плохо о государственном органе и руководстве. Будьте лояльны по отношению к государству.
6. Не обсуждайте с наставляемым личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.
7. Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.
8. Четко и понятно формулируйте задачи.
9. Правильно распределяйте время работы.
10. Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!
11. Творчески подходите к выполнению своей работы.
12. Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.
13. Оценивайте не личность наставляемого, а проделанную им работу.

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

14. Хвалите наставляемого, если проделанная им работа заслуживает одобрения.
15. Уважайте мнение наставляемого.
16. Не бойтесь признавать свои ошибки.
17. Помогайте наставляемому преодолевать возникающие трудности.
18. Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с наставляемым.

Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации сотрудника в Организации, и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

Приложение 2.

Формализованный отчет наставника о результатах работы лица, в отношении которого осуществлялось наставничество [25]

Уважаемый наставник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества в

(наименование организации)

(Ваши ФИО)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовало Вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)	
Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
Освоение практических навыков работы	
Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)	
Самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
Личные консультации в заранее определенное время	
Личные консультации по мере возникновения необходимости	
Поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы?	

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки Вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли Вами какие-либо дополнительные эффективные методы обучения помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

12. С учетом вышеизложенного оцените общий личностный потенциал лица, в отношении которого осуществлялось наставничество (напротив выбранной графы поставьте значок "+"):

Общий личностный потенциал							
очень вы-сокий	высокий	достаточно высокий	средний	посредст-венный	довольно низкий	низкий	близкий к нулевому

Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

_____ (наименование должности наставника) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ 20__ г.

С отчетом
ознакомлен(а) _____
(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Приложение 3.

Формализованный отчет лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, о про- цессе прохождения наставничества и работе наставника [25]

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества в

_____ (наименование организации)

_____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО наставника)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате Ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только Вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	
2. Как бы Вы оценили требовательность наставника?	
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5. Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри государственного органа?	
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)	
7.1. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3. Личные консультации в заранее определенное время	
7.4. Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5. Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

10. Кто из коллег Вашего отдела, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

_____ (наименование должности наставника) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ 20__ г.

С отчетом

ознакомлен(а) _____ (фамилия, инициалы) _____ (подпись наставника) _____ (дата ознакомления)

Приложение 4.

Формализованный отчет руководителя структурного подразделения об итогах наставничества [25]

Уважаемый руководитель структурного подразделения!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества в

_____ (наименование организации)

_____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО наставника)

_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник Вашего структурного подразделения на новом месте работы. В результате Ваших ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации сотрудника.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?	
2. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)	
Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
Освоение практических навыков работы	
Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
4. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы?	
5. Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества?	
6. Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества?	
7. Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, соблюдает административные процедуры и принятые правила делопроизводства?	

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

9. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

_____ (наименование должности наставника) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ 20__ г.

С отчетом

ознакомлен(а) _____ (фамилия, инициалы) _____ (подпись наставника) _____ (дата ознакомления)

**Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Государственное автономное образовательное учреждение
Тюменской области
дополнительного профессионального образования

Тюменский областной государственный институт регионального образования
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Центр непрерывного профессионального образования
Отдел программно-методического сопровождения профессионального образования

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки кадров квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена: Методическое пособие. - Тюмень, ТОГИРРО, 2017. 108 с.

Автор - составитель:

Татьяна Алексеевна Иванычева,

к.с.н., доцент,

начальник отдела программно-методического сопровождения профессионального образования
Центра непрерывного профессионального образования
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Сертифицированный Федеральный эксперт качества профессионального образования РФ

Почетный работник высшего профессионального образования РФ

профессор РАЕ,

DOCTOR OF SCIENCE, HONORIS CAUSA

(в авторской редакции)

Подписано в печать 12.04.2017.

Объем п. л. 6,75. Тираж 200 экз.

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»
625000, г. Тюмень, ул. Советская, 56