



Министерство образования и науки Челябинской области
ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум
им. А.В. Яковлева»

ИНФОРМАЦИЯ

ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ПРАКТИКИ

«Наставничество как условие кадрового обеспечения промышленного роста»

Челябинск, 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ИСХОДНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА»

- 1.1. Краткое теоретическое обоснование инновационного проекта
- 1.2. Реализация концепции дуального обучения в системе ПОО при взаимодействии педагогических работников техникума и наставников предприятия в условиях дуального обучения
- 1.3. Осуществление процесса наставничества в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева»

2. ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ИНСТРУМЕНТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГБПОУ ЧГПГТ ИМ. А.В. ЯКОВЛЕВА

3. НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА В 2019-2020 УЧЕБНОМ ГОДУ

- 3.1. Разработка методики подготовки multiskills специалиста при использовании инструментов наставничества
- 3.2. Формирование условий для реализации модели непрерывного образования через лицензирование программы основного (общего) образования и подготовка программы семинаров и пакета методической документации по тиражированию опыта наставничества в ПОО области

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Российская экономика переживает новый виток развития, связанный с пересмотром приоритетов развития в сторону инноваций. Согласно «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2030 года» (Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р) - основной целью является перевод к 2020 году экономики России на инновационный путь развития.

Для достижения вышеуказанной цели определен спектр профессий и специальностей, которые призваны обеспечивать развитие Российской экономики в будущем («Топ-50»), а также пересмотрены ФГОС.

На территории Челябинской области разработан Агентством стратегических инициатив, совместно с региональными органами власти, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (далее –Стандарт).

В основе Стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим направлениям:1) Создание условий–организационные условия кадрового обеспечения промышленности (экономики) субъекта Российской Федерации.2) Реализация ключевых элементов –перечень основных и постоянно реализуемых процессов кадрового обеспечения.3) Информационное и МТО–требования к поддерживающей инфраструктуре (информационные системы, оборудованные площадки и т.д.).

Реализация вышеуказанных стратегических документов требует от ГБПОУ «ЧППТ им. А.В. Яковлева» достижения цели в области создания организационных, экономических и педагогических условий при подготовке профессиональных кадров, востребованных российской экономикой.

Достижение цели основывается на решении следующих приоритетных задач:

- 1) Обеспечение инновационного характера базового образования.
- 2) Модернизация образовательного процесса как элемента системы социального развития.
- 3) Создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров с учетом долгосрочной потребности и доступности образовательной среды.
- 4) Система менеджмента качества по ГОСТ ISO 9001-2011 (ISO 900:2008).
- 5) Формирование механизмов оценки качества образования и востребованности образовательных услуг с участием работодателей.

Реализация вышеуказанных задач достигается путем четкой системы, включающей планирование, организацию, мотивацию и контроль. Она обеспечивается использованием инновационных инструментов управления, основанных на процессном и системно-деятельностном подходах.

1. ИСХОДНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА»

1.1. Краткое теоретическое обоснование инновационного проекта

Краткая информация об образовательном учреждении

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А.В. Яковлева» - одно из старейших учреждений профессионального образования города Челябинска. Учебное заведение было основано 13 января 1946 г. как ремесленное училище № 25. В 1963 г. оно реорганизовано в СГПТУ. В эти же годы начинают развиваться связи с базовыми промышленными предприятиями города и района: трестом «Южуралсантехмонтаж», заводом металлоконструкций, заводом «Сигнал», Челябинским трубопрокатным заводом.

Благоустройство Ленинского района обеспечивалось за счет усилий учащихся СГПТУ № 25. Первые в районе траншеи для телефонного кабеля и опорные столбы для троллейбусной линии — результаты их труда. За высокие показатели в учебно-воспитательной работе в 1976 году СГПТУ № 25 было удостоено премии и диплома Центрального комитета ВЛКСМ.

В 1984 г. СГПТУ № 25 преобразовано в СПТУ № 25. 1985 год – премия и диплом Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов коллективу Челябинского среднего профессионально-технического училища №25 за достижения в учебно-воспитательной работе. В 1989 г. СПТУ № 25 преобразовано в ПУ № 25. В середине 90-х годов в ПУ-25 начинается подготовка по профессиям НПО IV-й ступени квалификации: «Секретарь-референт», «Бухгалтер», «Программист», что в дальнейшем способствовало реализации ГОС СПО по специальностям: 0601 «Экономика, бухгалтерский учет и контроль», 2203 «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем». В 1996 г. был сделан следующий шаг на пути к созданию системы многоуровневого образования. В этот год училище заключило договор о сотрудничестве с Уральским социально-экономическим институтом АТ и СО, в рамках которого выпускники экономического профиля имели возможность продолжить обучение на экономическом факультете ВУЗа по сокращенным программам. Специальный курс выравнивания давал возможность выпускникам поступить сразу на III курс АТ и СО.

В 1997 г. училище получает лицензию на правоведения образовательной деятельности по программам СПО.

В 2000 г. ПУ № 25 преобразовано в Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум. В 2005 г. учебному заведению присвоено имя Героя России А. В. Яковлева. 2007 год – премия и диплом Губернатора Челябинской области Сумина П.И. Челябинскому государственному промышленно-гуманитарному техникуму им. А.В. Яковлева за 2 место в конкурсе на лучшее областное образовательное

учреждение среднего профессионального образования Челябинской области. В 2011 г. – новый этап в развитии техникума – реорганизация в форме присоединения к техникуму пяти профессиональных образовательных организаций:

- Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 59»;
- Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 61»;
- Государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 20»;
- Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Челябинский вечерний механический техникум»;
- Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Челябинский вечерний механико-металлургический техникум».

В настоящее время техникум осуществляет подготовку по профессиональным образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, программам подготовки специалистов среднего звена, образовательным программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программам переподготовки рабочих, служащих; программам повышения квалификации рабочих, служащих), дополнительным профессиональным образовательным программам.

Руководитель: ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А.В. Яковлева»- Валахов Евгений Борисович.

Научный руководитель эксперимента: ФГБОУП «Российский государственный университет правосудия», декан факультета непрерывного образования по подготовке специалистов для судебной системы, кандидат педагогических наук, доцент Годлевская Елена Владимировна.

Решаемая проблема и обоснование ее актуальности на социальном, научно-теоретическом и практическом уровнях

Исследователи отмечают, что на протяжении XX века последовательно сменялись три типа промышленных эпох:

1) эпоха массового производства, когда квалификация определялась как способность работника производить продукцию (выполнять операцию) согласно установленным нормам;

2) эпоха массового сбыта, когда квалификация характеризовалась как способность специалиста определить свое отношение к работе, осмысливать ее, предлагать изменения или адаптироваться к ним;

3) постиндустриальная эпоха, когда понятие квалификация уступает свое место понятию компетентность, означающему совокупность способностей, позволяющих сознательно и наилучшим образом реализовать

деятельность, воплощаемую в конечном результате, используя ключевые компетенции: способность эффективно взаимодействовать в социально разнородных группах, действовать автономно (самостоятельно разрешать нестандартные ситуации), действовать профессионально (проявляя ответственность, совершенствуя навыки и алгоритмы).

В каждой эпохе доминировала определенная идеология функционирования предприятия (фирмы, концерна или корпорации). Массовое производство характеризовалось научной организацией управления предприятием. Конвейер потребовал нормировать деятельность всех работающих, обеспечить синхронизацию деятельности подразделений.

В эпоху массового сбыта доминировала идеология «школы человеческих отношений».

Современная эпоха отмечена появлением идеологии предприятия как открытой, развивающейся социальной системы. Поскольку характерное время производства товаров и услуг существенно сократилось, то жизнеспособность предприятия стала полностью зависеть от творческих решений специалистов и менеджмента. Интеллектуальный потенциал работника стал основным капиталом предприятий, фирм, корпораций.

Именно эти обстоятельства определяют следующий список требований к персоналу:

1 – работник должен осознавать себя самостоятельной состоявшейся личностью;

2 – находится на более высокой ступени социализации, обладая большим жизненным, профессиональным и социальным опытом, который становится важным мотивом формирования все более высокой ответственности за порученную работу;

3 – быть готовым к постоянному обучению; мотивация определяется стремлением в процессе учебной деятельности решить свои не только профессиональные, но и социально-психологические проблемы, возникающие в процессе рабочего взаимодействия;

4 – быть ориентированным на безотлагательную реализацию полученных знаний, умений, навыков и приобретенных способностей.

Данные качества личности можно сформировать и развить только за счет создания непрерывно функционирующей системы преемственности профессионализма (Наставничество), ответственности и ценностей культуры труда. Данная система должна базироваться на сотрудничестве профессиональной образовательной организации с промышленным предприятием и институтом развития профессионального образования. В основе данного взаимодействия лежит Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста.

В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптационного обучения специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Еще А.С. Макаренко указывал, что воспитание личности, включенной в производительный труд, должно осуществляться в коллективе, через коллектив и для коллектива.

Наставничество – метод профессионального обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, в том числе социальных.

Наставничество может рассматриваться с точки зрения разных парадигм:

- как своеобразная форма приучения, при которой при помощи положительного подкрепления формируются нужные стереотипы поведения;
- как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков;
- как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных проблем.

Цель экспериментальной деятельности: создание непрерывно функционирующей системы преемственности профессионализма, ответственности и ценностей культуры труда (на уровнях обучающихся, обучающихся), способствующей повышению эффективности профессионального образования.

Объект исследования: образовательный процесс в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: педагогические условия эффективного формирования и развития системы наставничества для кадрового обеспечения промышленных предприятий Челябинской области.

Гипотеза исследования: повышение эффективности профессионального образования, возможно, за счет создания непрерывно функционирующей системы наставничества, предполагающей преемственность профессионализма, ответственности и ценностей культуры труда на разных уровнях управления.

Задачи экспериментальной деятельности:

На фазе проектирования

1. Определение ресурсов (мотивационных, кадровых, материально-технических, научно-методических, финансовых, организационных, нормативно-правовых, информационных), которыми обладает образовательная организация на момент запуска инновационной площадки.
2. Построение программы наставничества.
3. Подготовка рабочих материалов, необходимых для реализации спроектированной системы: учебно-программной документации, методических разработок, программного обеспечения, должностных инструкций исполнителей.

Технологическая фаза

1. Создание условий для развития мотивационно-ценностного отношения к труду у субъектов педагогической деятельности;
2. Интеграция профессиональных и межпрофессиональных компетенций наставников;
3. Формирование способностей к проектированию и прогнозированию результатов процесса обучения своих подшефных;

4. Формирование профессионального самосознания и способности к непрерывному самообразованию и адаптации к изменяющимся условиям труда.

Рефлексивная фаза

1. Коллективная самооценка, получаемая в результате обсуждений, дискуссий.
2. Экспертиза с привлечением независимых экспертов.

Методологическая, теоретическая и нормативно-правовая основа эксперимента

Теоретико-методологической основой эксперимента являются:

– философский уровень методологии опирается на положения о формировании коллективного сознания (Н. Зарубина, Ю. Резник, К. Кравченко Э. Джакус, К. Дэвис, Д. Кракхард, Дж.В. Ньюстром, Д. Хансон);

– общенаучный уровень методологии опирается на положения современной психологии о деятельности и личности (К.А. Абульханова, С.Л. Рубинштейн, Р.Х. Шакуров, В.Д. Шадриков и др.); методологические особенности моделирования педагогических систем (В.П. Беспалько, А.А. Кирсанов, М.И. Махмутов, А.П. Тряпицына, Ю.С. Тюников); теоретико-методологические основы профессионального образования (Е.Я. Бутко, В.А. Ермоленко, В.С. Леднев, А.Н. Лейбович, Г.В. Мухаметзянова, А.М. Новиков, П.Н. Новиков, Г.М. Романцев, Л.Г. Семушина, И.П. Смирнов, Ф.В. Шарипов, Н.Е. Эрганова и др.); теоретические концепции процесса социализации в образовательной среде (А.Ф.Амиров, С.Г.Вершловский, Г.И.Гайсина, А.С.Гаязов, А.В.Мудрик, Ф.А.Мустаева, В.С.Мухина, А.В.Петровский, М.М.Поташник, В.А.Сухомлинский, Э.Ш.Хамитов и др.);

– конкретно-научный уровень опирается на научные основы проблемы наставничества (С.А. Батышев, В.А. Слостенин, Н.М. Таланчук, Н.А. Томин, В.В. Шапкин и др.); методологические подходы, раскрывающие психолого-педагогические аспекты наставнической деятельности (В. Архипенко, С.Я. Батышев, А.Г. Вершловский, А.А. Вайсбург, С.И. Крамаренко, Э. Кравцова, М.И. Махмутов, Н.А.Непримерова, П.Н. Осипов, Н.М. Таланчук, В.И. Филатов и др.); концептуальные основы психолого-педагогической подготовки наставников (С.А. Батышев, П.Н. Осипов, А.В. Пивоваров, Н.М. Таланчук, Е.Н. Фомин и др.); теоретические и методические основания подготовки и повышения квалификации рабочих в условиях производства (Л.Е. Бирг, Н.Н. Отенберг, И.Т. Сенченко, И.М. Стариков, О.Б. Ховов, М.М. Шкодин и др.); методологические основы андрагогики и педагогики внутрифирменного образования (С.Г. Вершловский, М.Т. Громкова, В.Г. Онушкин и др.); концептуальные подходы, раскрывающие особенности образования взрослых и теоретические основы непрерывного образования (А.М.Новиков, Г.М. Романцев, Г.С. Сухобская, В.С. Збаровский, С.И. Змеёв, Ю.Н. Кулюткин, Э.М. Никитин, В.А. Титов и др.); основы управления персоналом (Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, М.В. Грачёв, А.П. Егоршин, П.В. Журавлёв, А.Я. Кибанов, С.И. Магид, Ю.Д. Одегов и др.).

Нормативно-правовой основой создания экспериментальной площадки явились следующие документы:

– на федеральном уровне: Типовое положение об образовательном учреждении ДПО (повышения квалификации) специалистов, утвержденное постановлением Правительства РФ от 26.06.95 года, № 610; Постановление Правительства РФ от 6.06.1994 года № 796 «О мерах по содействию предприятиям в подготовке персонала на производстве»; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 и др.;

– на региональном уровне: Стратегия развития образования в РТ на 2010-2015 годы от 30.12.2010 № 1174; Постановление Кабинета министров РТ «О государственном заказе на образовательные услуги в сфере ДПО в РТ» (№ 85 от 24.02.2004); Положение о государственном заказе на проф. переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих РТ от 22 ноября 2008 г. и др.;

– на локальном уровне (на уровне предприятий): Стандарт обучения и развития персонала в ПАО «ЧТПЗ», 2010; Положение о наставничестве в ПАО «ЧТПЗ».

Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по профессиям:

150709.02 «Электросварщик ручной сварки»;

15.01.26 «Токарь»;

По специальностям:

151024 «Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики»;

150412 «Обработка металлов давлением».

Состав участников эксперимента

На базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А.В. Яковлева» временно создается рабочая группа из числа педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментальной работе. Руководство рабочей группой осуществляет закрепленный научный руководитель. Рабочая группа принимает на себя обязательство регулярно отчитываться на методическом совете и областном методическом совете при Министерстве образования и науки Челябинской области.

Эксперимент проводится на группах специальностей технического профиля 1, 2, 3, 4 курсов, обучающихся на базе основного общего образования.

Источники и объем финансирования

Средства, полученные от реализации дополнительных образовательных услуг.

Объекты финансирования:

1. Оплата труда принятых в штат единиц и привлекаемых со стороны узких специалистов для выполнения работ.

– научный руководитель и др. по мере необходимости.

2. Надбавка к заработной плате работникам, участвующим в работе экспериментальной площадки:

- педагогическим работникам за разработку учебно-программной документации и увеличение объема работ;

- педагогу-психологу за психолого-педагогическое сопровождение эксперимента;

- заместителю директора по учебно-методической работе за расширение должностных обязанностей (в части курирования экспериментальной и научно-методической деятельности), анализ хода эксперимента, подготовку плановой и отчетной документации, представление результатов эксперимента.

Общие сроки проведения эксперимента: май 2017 г. – май 2020 г.

Предложения по распространению результатов деятельности (практическая значимость экспериментальной работы)

Материалы исследования, разработанный учебно-методический комплекс (программа профессионального модуля «Подготовка наставника», дидактическое обеспечение модуля), методические рекомендации по организации и внедрению системы наставничества, методы и средства мониторинга функционирования системы наставничества могут быть использованы в образовательном процессе любой профессиональной образовательной организации.

1.2. Реализация дуального обучения в системе ПОО при взаимодействии педагогических работников техникума и наставников предприятия в условиях дуального обучения

Важной задачей профессионального образования сегодня является обеспечение качественной подготовки высококвалифицированных рабочих, к которым предприятия предъявляют жесткие профессиональные требования. Сегодня необходим поиск новых путей эффективной подготовки будущих специалистов, профессионально мобильных, конкурентоспособных на региональном рынке труда.

30 ноября 2016 г. Министерством образования и науки Челябинской области определен перечень опорных профессиональных образовательных организаций в реализации мероприятий дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. В числе таких организаций - ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева»

Реализация Стандарта возможна лишь в тесном сотрудничестве с предприятиями-партнерами. Сегодня в техникуме успешно выстраивается непрерывная система образования на основе дуальной модели обучения, приведенной на рисунке 1. Основным стратегическим партнером является Группа ЧТПЗ (ПАО «Челябинский трубопрокатный завод»).

Развитие высокотехнологичного производства и расширение рынков сбыта послужило импульсом для начала реализации Группой ЧТПЗ масштабной образовательной программы «Будущее Белой металлургии» по подготовке квалифицированных специалистов, умеющих работать на

современном высокотехнологичном оборудовании, установленном в производственных цехах компании.

«Будущее Белой металлургии» (ББМ) - образовательная программа Группы ЧТПЗ по подготовке специалистов рабочих профессий для металлургической отрасли России, реализуемая на основе государственно-частного партнерства в Свердловской и Челябинской областях. Обучение студентов проводится по дуальной системе, где 40 % учебного процесса занимает теория, а 60 % отводится практике [1].

Реализация дуального обучения в рамках образовательной программы «Будущее Белой металлургии» ставит своей целью обеспечить приток высококвалифицированных молодых специалистов рабочих профессий, не только полностью соответствующих требованиям высокотехнологичного производства, но и погруженных в корпоративную философию Группы ЧТПЗ – Белую металлургию и производственную систему.

Поэтому вовлечение в философию начинается с профориентации. В этом году, организовав работу в данном направлении, мы охватили более 2000 школьников из 37 школ г. Челябинска и Челябинской области в период с ноября 2017 по апрель 2018 года.

Для ребят были проведены встречи (в том числе и с родителями на собраниях), мастер-классы и экскурсии, на которых были презентованы специальности и профессии, участвующие в проекте. Во время встреч ребятам рассказывали о ценностях Белой металлургии и давали возможность окунуться в мир будущего производства с помощью 3D-технологий. Надо отметить, что мероприятия были положительно приняты и вызвали интерес.

На обучение по специальностям (профессиям) ОП ББМ приходят ребята с неплохим уровнем подготовки. И если сравнивать результаты прошлого года, то произошло увеличение среднего балла аттестата с 3,43 до 3,66 баллов и появился конкурс.

Сегодня в реализации образовательной программы «Будущее Белой металлургии» занято 4 специальности (13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), 22.02.06 Сварочное производство, 22.02.05 Обработка материалов давлением, 15.02.03 Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики) и две профессии (15.01.26 Токарь-универсал, 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки)). Положительная динамика численности контингента студентов, вовлеченных в реализацию дуального обучения, представлена на рисунке 2. Всего по состоянию на 01.05.2019 года в проекте задействовано 398 студентов очной формы обучения.

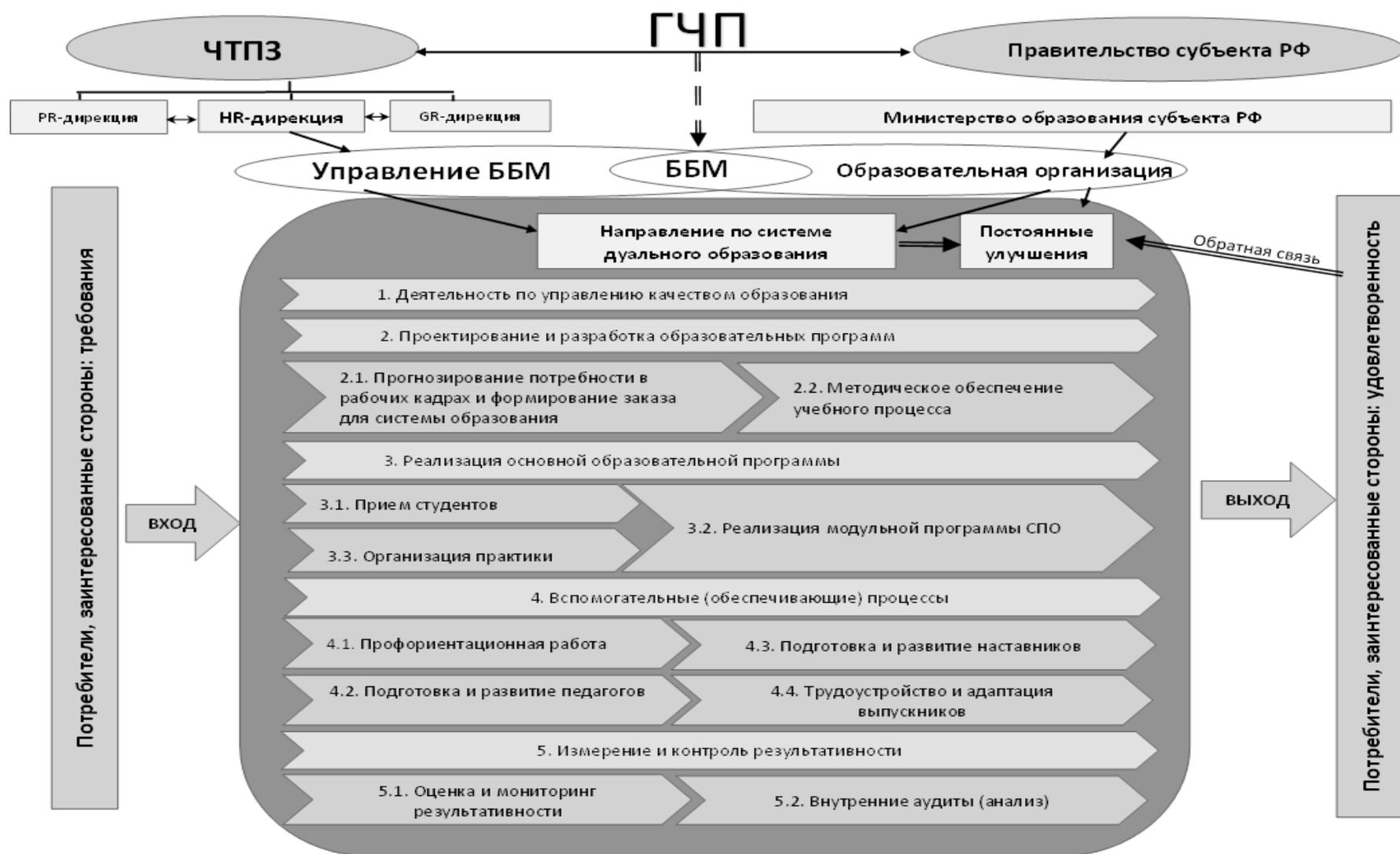


Рис. 1 - Модель подготовки рабочих кадров на основе модели дуального образования

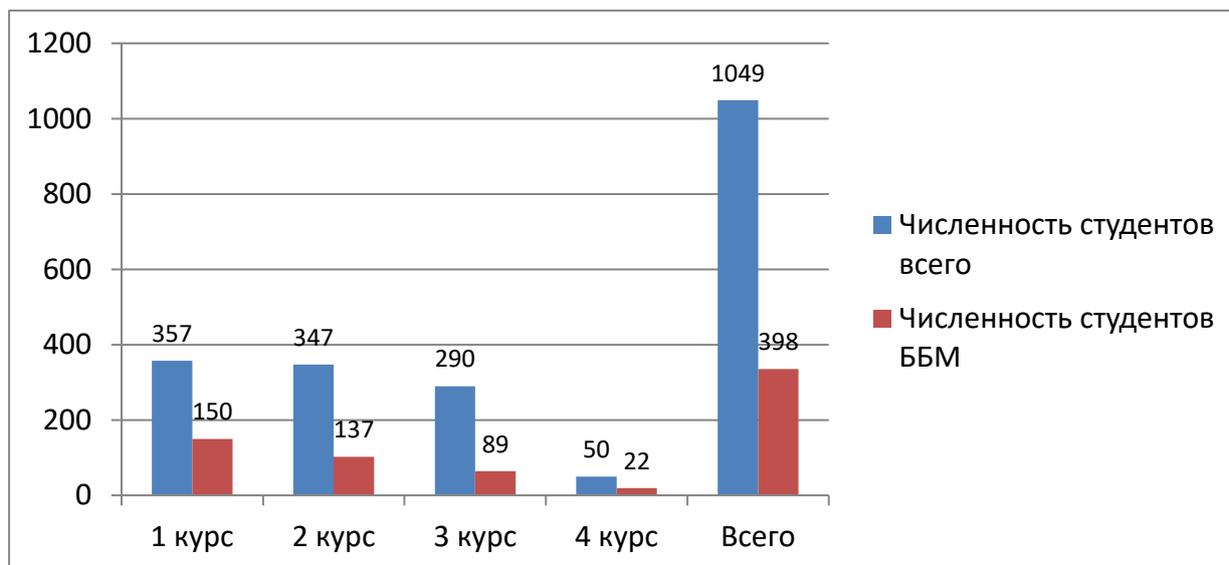


Рис. 2 – Динамика численности контингента студентов, занятых в реализации ОП «ББМ»

Оценка результативности системы дуального обучения строится на 6 показателях результативности, приведенных на рисунке 3.

Целью программы является обеспечение притока высококвалифицированных молодых специалистов рабочих профессий, не только полностью соответствующих требованиям высокотехнологичного производства, но и погруженных в корпоративную философию Группы ЧТПЗ – Белую металлургию и производственную систему. Компания предъявляет требования к современным специалистам - выпускникам программы ББМ по нескольким направлениям:

Направление – «Я – Белый металлург»:

- делаю все, чтобы компания мной гордилась;
- разделяю ценности компании;
- веду здоровый образ жизни;
- обучаю и передаю опыт новым коллегам;
- непрерывно развиваюсь и расширяю кругозор.

Направление – «Я – профессионал»:

- обладаю полным набором профессиональных навыков в своей квалификации;

- приобретаю смежные профессии, востребованные работодателем;
- имею все требуемые допуски и расширяю их список;

Направление – «Я – Личность»:

- поддерживаю командный дух;
- уверен в себе;
- целеустремленный;
- отзывчивый;
- честный и порядочный;
- стрессоустойчивый;

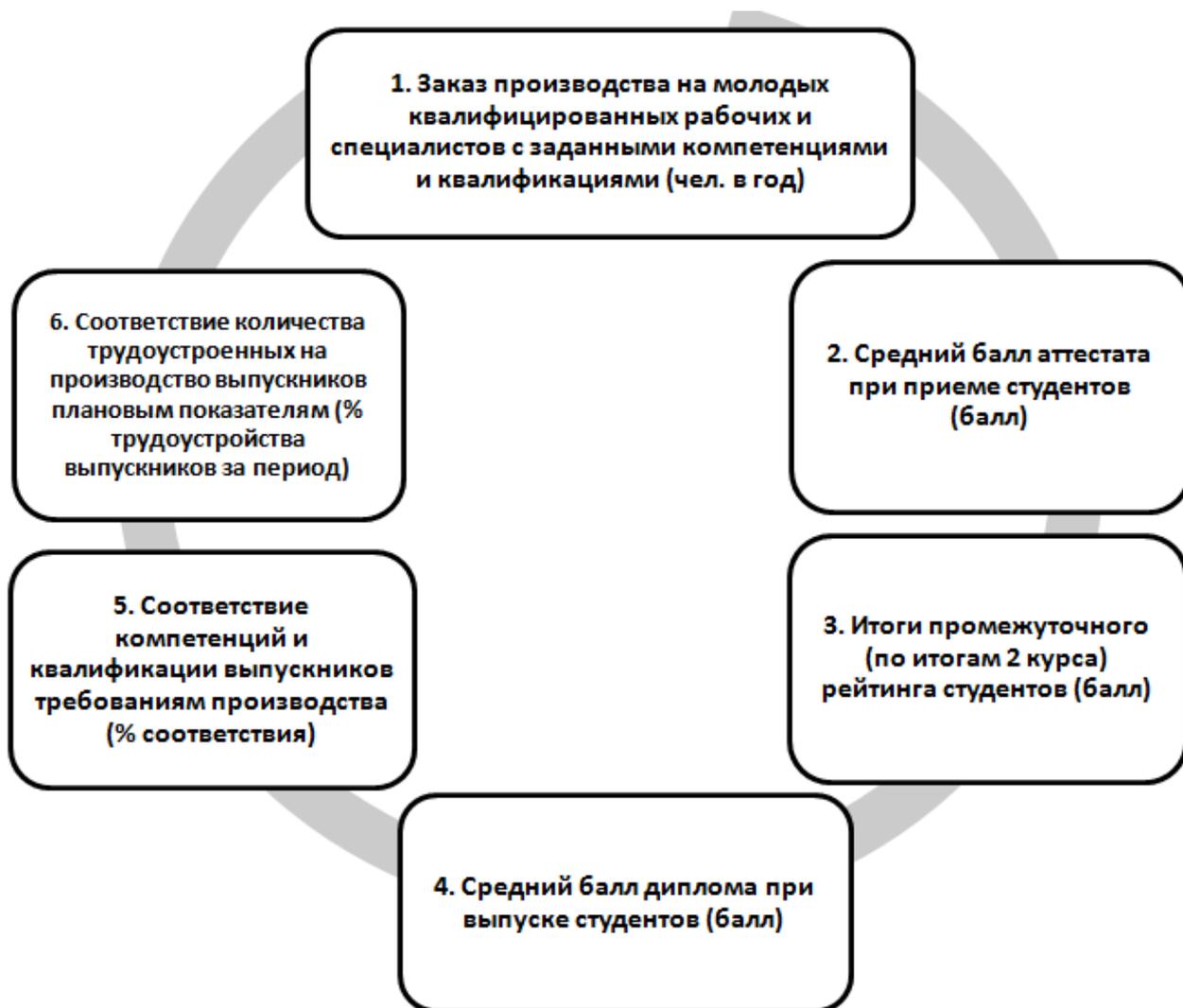


Рис. 3 - Система ключевых показателей результативности системы дуального обучения

Направление– Я – сотрудник:

- дисциплинированный и самоорганизованный;
- равнодушный;
- инициативный;
- коммуникабельный;
- надежный и исполнительный;
- обладающий лидерскими качествами и силой убеждения.

Одним из структурных компонентов программы «Будущее Белой металлургии» является развитие системы наставничества. Наставник программы «БМ» должен:

- иметь способности и желание передавать знания по профессии, производству с ответственностью и любовью;
- выступать носителем профессиональных умений и компетенций для практикантов БМ;
- нести персональную ответственность за качество формирования и итоговые профессиональные компетенции практикантов;

- нести ответственность за качество обучения методам и безопасным приемам работы, соблюдение правил промышленной безопасности и охраны труда практикантов;
- предоставлять обратную связь практикантам;
- документально оформлять процесс и результаты практики;
- выступать примером высокой трудовой дисциплины и приверженности качеству;
- обладать должными коммуникативными навыками в общении.
- взаимодействовать с педагогическими работниками техникума по направлениям;
- служить проводником философии (философия преобразования: личности, рабочей среды, производственного пространства, социума) и производственной системы «Белая металлургия» [2].

Рассмотрим организацию взаимодействия наставников компании и педагогических работников техникума на примере работы с обучающимися по профессии 15.01.26 Токарь-универсал.

Одним из направлений взаимодействия наставника с преподавателями техникума является корректировка учебно-программной документации по учебным дисциплинам и профессиональным модулям. В рабочие программы внесены дополнения по отдельным разделам и темам, согласованы тематика лабораторных и практических работ, вопросы к дифференцированным зачетам и экзаменам.

Важным направлением взаимодействия является организация производственной практики. Результатом взаимодействия наставника с мастером производственного обучения стала корректировка учебно-программных документов по учебной и производственной практике. Для организации производственной практики скорректированы дневники, недельные планы, характеристики производственной практики, аттестационные листы, наряды [3].

За студентами, проходящими учебную и производственную практику в компании, закреплены наставники, которые являются квалифицированными специалистами. Для знакомства с предприятием в целом и работой отдельных цехов организованы экскурсии. Студенты знакомятся со структурой компании, ценностями и философией Белой металлургии. Наставник оказывает помощь мастеру производственного обучения при проведении лабораторно-практических работ по устройству токарно-карусельного и расточного станков

Обучающиеся 3 курса проходят производственную практику в цехах компании. Совместно с мастером производственного обучения проводятся вводные лекции по охране труда и правилам безопасной работы на оборудовании, на токарных станках. В производственном цехе, кроме токарно-винторезных станков, имеются расточные, револьверные, крупно - габаритные станки типа ДИП 400, 530. Именно здесь, на производстве, у студентов есть возможность освоить необходимые компетенции под руководством наставника-производственника.

Для студентов в цехе составляется график, по которому они могут осваивать компетенции на определенных участках производства. Наставник

проверяет соблюдение всех технических требований, качественные показатели работы. Мастер производственного обучения отслеживает степень адаптации практиканта на рабочем месте.

Согласуя действия по проведению и организации защиты выпускной квалификационной работы, наставник оказывает помощь в выборе и подготовке материалов работы: чертежей, изготовлении необходимой детали, обязательно участвует в процедуре защиты выпускной квалификационной работы. Участие в совместной процедуре оценки степени сформированности компетенций студентов позволяет совершенствовать учебный процесс: взаимообогащать цели, содержание, формы и технологии обучения.

Осуществление контроля за прохождением производственной практики, выполнением ряда работ, своевременная практическая помощь, оказываемая наставником и мастером производственного обучения, позволяют практикантам успешно справиться с производственными заданиями.

В рамках развития наставничества в Группе ЧТПЗ реализуется проект «Классный папа». За группами студентов закреплен наставник, который осуществляет поддержку не только в профессиональной сфере, но и помогает воспитывать будущих специалистов, иногда во многом заменяя некоторым молодым людям отца. Совместно с классным руководителем наставник - «классный папа» участвует в организации и проведении различных мероприятий [4].

Одним из направлений взаимодействия с классным руководителем является осуществление контроля за успеваемостью и посещаемостью студентов. С помощью электронного журнала наставник определяет обучающихся «группы риска», проводит профилактическую беседу с ними. «Классный папа» принимает участие в организации и проведении родительских собраний, субботников по уборке территории города, посещает классные часы, проводимые в группе. Он оценивает участие студентов в конкурсах профессиональной направленности [5].

Продвигая корпоративные ценности Белой металлургии, формируя личностные качества студентов, «классный папа» принимает участие в организации спортивных мероприятий: турнир Спартакиады ПАО ЧТПЗ по волейболу, выполнение испытаний Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», товарищеский матч по мини-футболу среди команд студентов и сотрудников ПАО ЧТПЗ. Вместе с ребятами наставник проводит свободное время и организует с классным руководителем мероприятия различной направленности: посещение Музея памяти воинов – интернационалистов, краеведческого музея, кинотеатра, митинга Памяти в честь Победы в Великой Отечественной войне и др.

Эффективные формы сотрудничества ПОО и предприятия могут обеспечить качественную подготовку и дальнейшее профессиональное и личностное развитие специалиста.

1.3. Формирование процесса наставничества в профессиональной образовательной организации

Профессионально-образовательное пространство определяется существующим положением дел в социуме, региональными особенностями сферы производства и рынка образовательных услуг, перспективами их развития.

По масштабам функционирования выделим следующие виды профессионально-образовательного пространства: личности (ПОПЛ), образовательной организации (ПОПОО), предприятия (корпорации, фирмы) (ПОППр), региона (ПОПР), федерации (ПОПФ), международный уровень (рисунок 4).

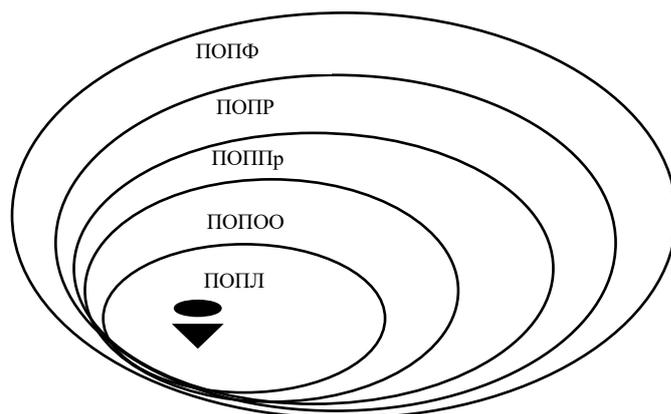


Рис.4 - Виды профессионально-образовательного пространства

Профессионально-образовательное пространство личности – это форма взаимодействия личности с миром профессий и способами получения профессионального образования.

Категория *взаимодействие* выступает в функциях связей, отношений, возможностей, воздействий. Оно может быть благоприятным, а может оказывать противодействие. Четкую направленность данной категории в рамках профессионально-образовательного пространства задает категория наставничества.

За отправную точку построения нашей модели системы наставничества возьмем образовательное пространство личности, которое определяется ее потенциалом (способностью и готовностью применять знания, умения, навыки). Под способностью мы понимаем совокупность сформированных учебно-профессиональных компетенций, а под готовностью – обладание совокупностью личностных и профессионально важных качеств, адекватных требованиям точно и в срок решать оперативные задачи [2].

На вертикальной оси «способность» расположим виды и уровни сформированных компетенций (рис. 5), на горизонтальной оси «готовность» – виды и уровни развития личностных и профессионально-важных качеств.

Вслед за Загвязинским В.И. и Атахановым Р. отметим, что становление и развитие личности идет через последовательность учебной, учебно-профессиональной и профессиональной деятельности [3]. Следовательно, выделенные в профессионально-образовательном пространстве области

обозначают вид и уровень сформированности учебной, учебно-профессиональной, профессиональной компетентности.

Задачей первого этапа является толчок для развития процесса наставничества. Как, правило, этому способствует мотивация (материальная, статусная, трудовая).

Характеристикой второго этапа является растущая пропорциональность между развитием компетенций и профессионально-важных качеств личности.

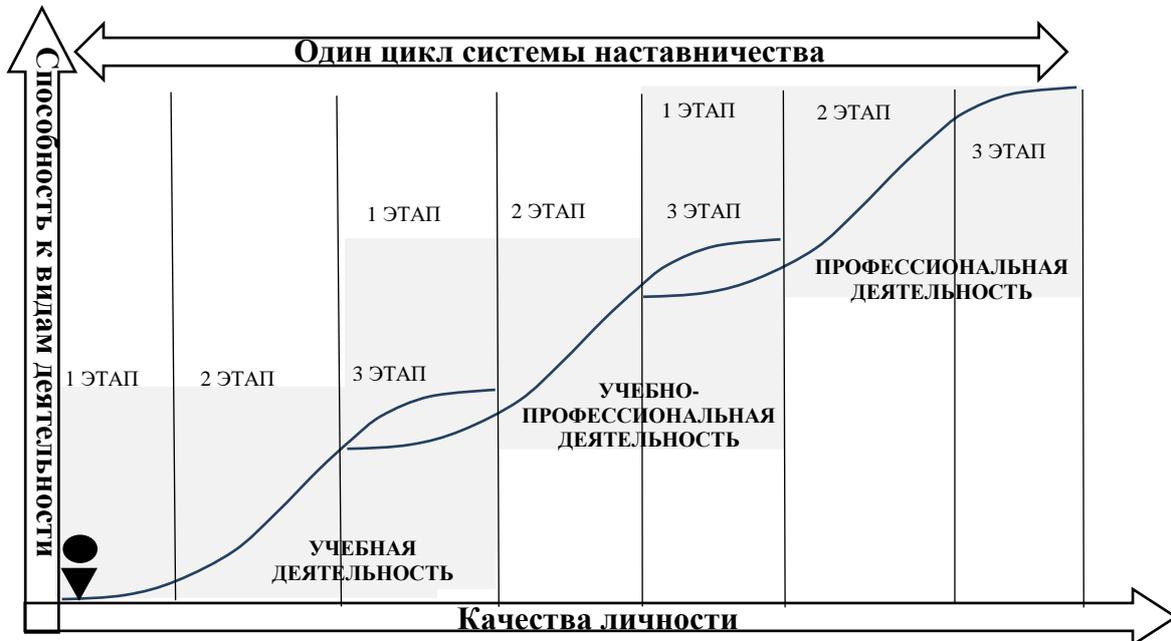


Рис. 5 - Модель одного (базового) цикла системы наставничества

Этому способствует не только процесс создания современной материальной базы (оборудование, научно-исследовательские лаборатории, спортивные залы, места массового досуга), но и распространение корпоративной культуры (этики производства).

Отличительной особенностью третьего этапа является «тенденция объединения» видов деятельности, включение видов деятельности на новом более сложном уровне, что служит мотивом к зарождению следующего этапа процесса наставничества. Если данную особенность проигнорировать, то на четвертом этапе система, как правило, снижает свои функциональные показатели.

Рассмотренная нами модель касается одного цикла в системе наставничества, однако в профессионально-образовательном пространстве данный цикл может рассматриваться как внутри одной организации, так и охватывать различные уровни взаимодействия всех субъектов пространства.

Учитывая региональные особенности профессионально-образовательного пространства и анализируя разные модели системы наставничества. В рамках моногорода (населенного пункта, экономическая деятельность в котором тесно связана с единственным предприятием или группой тесно интегрированных между собой предприятий) субъектами профессионально-образовательной среды выступают средняя общеобразовательная школа (СОШ), профессиональная образовательная организация (ПОО), предприятие (Пр) (рис. б).

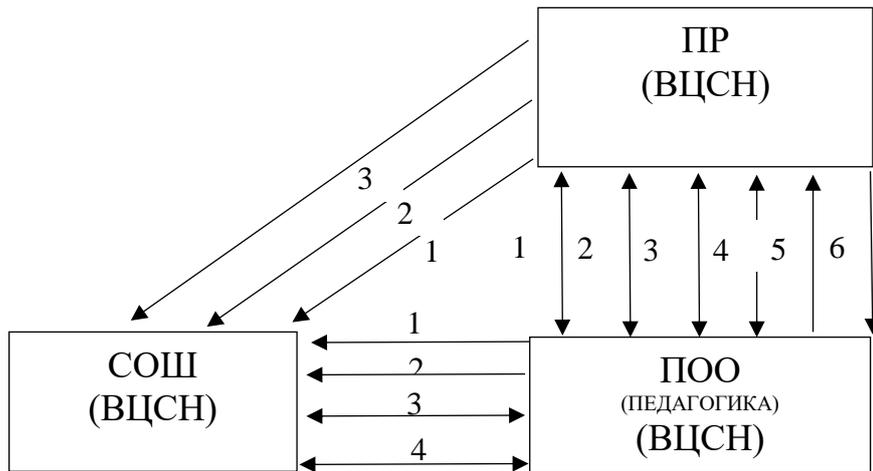


Рис. 6 - Модель системы наставничества в моногородах

Каждый субъект взаимодействия осуществляет систему внутренних циклов наставничества (ВЦСН), связанных с решением следующих задач: адаптации новых членов коллектива на рабочем месте, обучения резерва кадров, повышения квалификации, переподготовки специалистов. Однако ни один субъект профессионально-образовательного пространства не может обойтись без внешней системы наставничества, решающей следующие задачи: мотивация к будущей трудовой (учебной) деятельности в данной организации (1), участие в профессиональной (2) и социальной (3) подготовке будущих сотрудников организации (воспитательный аспект), совместное участие в создании единого центра с высокотехнологичным оборудованием (материальный аспект) (4), внешняя стажировка (5), переподготовка кадров (6).

Используя те же принципы взаимодействия субъектов профессионально-образовательного пространства, но в рамках крупных городов с предприятиями, представленными различными отраслями производства, модель принимает вид, показанный рис. 7.

Важной задачей профессионального образования сегодня является обеспечение качественной подготовки высококвалифицированных рабочих, к которым предприятия предъявляют жесткие профессиональные требования.

Это и стало причиной поиска новых путей эффективной подготовки будущих специалистов, профессионально мобильных, конкурентоспособных на региональном рынке труда, что достижимо с помощью реализации системы наставничества.

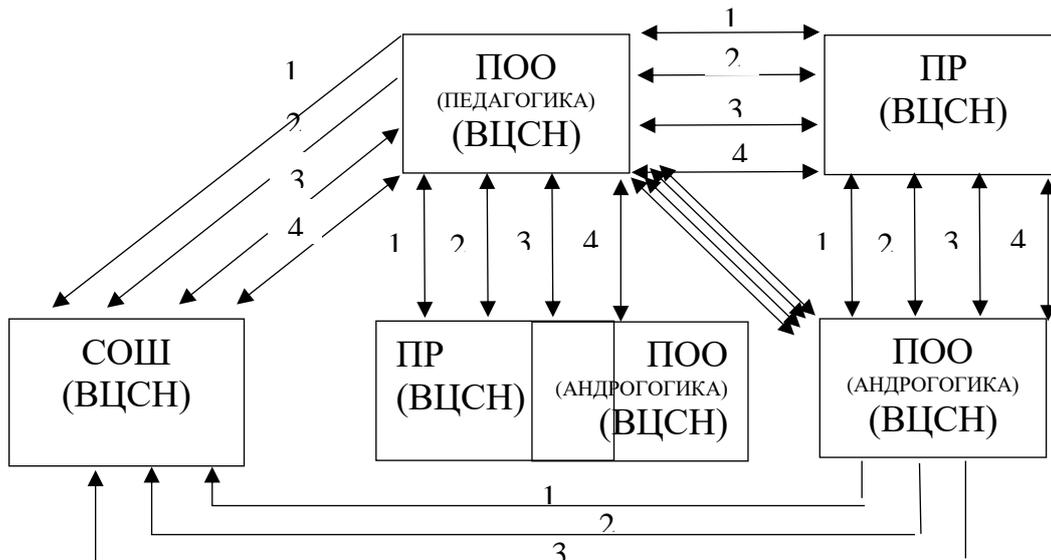


Рис. 7 - Модель системы наставничества в городах с предприятиями, представленными различными отраслями производства

Общая схема процесса наставничества в ГБПОУ «Челябинский промышленно-гуманитарный техникум им. А.В. Яковлева» представлена на рисунке 8.

Большое внимание в ходе реализации программы наставничества было уделено модификации образовательного процесса. Переработаны учебные планы, составлена матрица компетенций, пересмотрены формы и методы подготовки студентов. Так, например, предполагается, что студент по специальности «Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики» должен за время обучения получить помимо основной специальности дополнительные квалификации сварщика ручной сварки, токаря, газорезчика, электромонтера, стропальщика за счет корректировки профессиональных модулей и дополнительных образовательных услуг.

Также была осуществлена переработка учебных планов в сторону увеличения доли практик и лабораторно-практических занятий, качественное проведение которых обеспечивается системой наставничества. Основным стало изменение структуры учебного плана и доведения числа часов практики и лабораторно-практических занятий до 72%, изменение ее содержание и порядка их проведения.

Результативность мероприятий подтверждается положительной динамикой абсолютной и качественной успеваемости, которая изменилась в среднем на 18 и 25% соответственно.

Значительную роль в данном направлении играет структура и качество подготовки педагогических кадров, осуществляющих практическое и теоретическое сопровождение процесса ее прохождения за счет персонифицированного повышения квалификации педагогов, предполагающая комплексную работу начиная с начала педагогической карьеры в рамках «Школы профессионального мастерства» для молодых педагогов и наставничества, что продолжается по мере профессионального роста преподавателя.



Рис. 8 - Схема системы наставничества в ГБПОУ «ЧППТ им. А.В. Яковлева»

В реализации модели играют роль и наставники от ЧТПЗ, которые оказывают значительное влияние на данный процесс. На предприятии сформирован институт наставничества, который интегрируя в учебный процесс техникума, создает платформу для эффективного процесса.

Последовательная комплексная реализация программы позволяет формировать комплексную модель выпускника, который будет соответствовать требованиям рынка труда и удовлетворять потребности современных работодателей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основой проектирования любой модели системы наставничества является соблюдение принципа создания благоприятных условий для личности, по использованию возможностей и ресурсов профессионально-образовательной среды (социальных, материальных, информационных) в целях самоидентификации самой личности с тем или иным предприятием и, как следствие, с той или иной профессиональной образовательной организацией.

2. ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ИНСТРУМЕНТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГБПОУ ЧГПГТ ИМ. А.В. ЯКОВЛЕВА

Деятельность региональной инновационной площадки «Наставничество как условие кадрового обеспечения промышленного роста» при ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева» осуществляется в соответствии с Календарным планом реализации инновационного проекта, который включает в себя наименование мероприятий, сроки проведения, ответственных за проведенные мероприятия и ожидаемые результаты.

Анализ выполнения календарного плана реализации инновационного проекта в период с 02.05.2017 г. (начало реализации проекта) по 24.05.2019 г. представлен в таблице 1.

Таблица 1

Промежуточные итоги работы региональной инновационной площадки ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева» с 02.05.2017 по 24.05.2019 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
1. Организационно-управленческая деятельность				
1	Заседание по вопросу организации работы региональной инновационной площадки по теме: «Наставничество как условие кадрового обеспечения промышленного роста»	Май 2017 года	Директор, зам. директора по направлениям деятельности, научный руководитель РИП	Обсуждение плана инновационной работы и формирование списка кандидатов в рабочую группу региональной инновационной площадки по теме: «Наставничество как условие кадрового обеспечения промышленного роста»
2	Создание рабочей группы из числа педагогических работников по реализации экспериментальной работы	Май 2017 года.	Научный руководитель РИП, зам. директора по НМР	Проведение Педагогического совета по созданию рабочей группы из числа педагогических работников по реализации экспериментальной работы и распределение зон ответственности по направлениям инновационной работы на 2017-2018 учебный год.
	Интеграция опыта по реализации дуального обучения в рамках корпоративной образовательной	С 07.12.2016 года	Директор, зам. директора по направлениям	1. 7 декабря 2016 г. между Челябинским государственным промышленно-гуманитарным техникумом им. А.В.

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
	программы «Будущее Белой металлургии»			Яковлева, Челябинским трубопрокатным заводом и Министерством образования и науки Челябинской области было заключено Соглашение о взаимодействии в сфере подготовки рабочих кадров на основе дуального образования, целью которого является «комплексное совершенствование системы подготовки специалистов в техникуме и обеспечение кадровых потребностей компании» 2. Трансформация учебного процесса в сторону увеличения доли практики. 3. Внедрение постулатов корпоративной культуры в образовательный процесс
	Внедрение опыта наставничества ПАО ЧТПЗ в деятельность ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева» через институт «Классных пап»	2017-2018 учебный год	Директор, зам. директора по направлениям	1. Пересмотр процедуры прохождения практики студентов, занятых в образовательном проекте ПАО ЧТПЗ «Будущее белой металлургии» путем привлечения наставников с производства «Классных пап». 2. Усиление роли наставников «Классных пап» с производства в организации сопровождения групп студентов, занятых в реализации ОП «ББМ» в учебной и внеучебной деятельности.
3	Разработка методических рекомендаций по организации наставничества в ПОО	Октябрь-ноябрь 2017 г.	Зам. директора по УР, НМР, научный руководитель РИП	1. Методические указания по организации наставничества в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева». 2. Публикация методических указаний в сборнике ГБУ ДПО ЧИРПО «Наставничество в сфере СПО» в рамках ОМО зам. директора по НМР
4	Проведение внутритехникумовского конкурса «Наставничество» по	2017-2018 учебный год	Зам. директора по НМР	1. Положение о внутритехникумовском конкурсе наставничество 2. Вовлечение преподавателей

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
	номинациям «Лучший преподаватель – наставник», «Лучший наставник – мастер производственного обучения», «Самый классный классный»	2018-2019 учебный год (2 семестр)		(мастеров ПО), классных руководителей в проектную деятельность по теме инновационной работы 3. Определение победителей конкурса по итогам 1 и 2 семестров 2017-2018 учебного года 4. Определение победителей по итогам 2018-2019 учебного года
	Участие в корпоративном конкурсе «Педагогическая высота 2018» и «Педагогическая высота 2019».	2017-2018 учебный год 2018-2019 учебный год	Зам. директора по НМР	Результаты: Конкурс «Педагогическая высота-2018»(г.Первоуральск) участники: Дятлова Л.И., Конобеев В.В., Беспалова И.И., Сазикова Е.В., Ефимова А.А. Победители «Педвысота - 2018»: 1 место в номинации «Лучший преподаватель ООД»- Беспалова И.И. 1 место в номинации « Лучший преподаватель ОД и ПМ» Дятлова Л.И. 1 место в номинации «Педдебют» - Ефимова А.А. Конкурс «Педагогическая высота -2019»,(г.Челябинск) участники: Абдуллина Е.В, Вешкина Т.Н., Кузовников В.Г., Мамбетов А.Р., Пучков И.Е., Эмих В.И., Панафидина Г.В., Касимова Т.Т.,Шамухаметова Г.Х. Победители «Педвысота-2019»: 1 место в номинации «Лучший преподаватель общеобразовательных, естественнонаучных, общегуманитарных и социально-экономических дисциплин» - Вешкина Т.Н., 1 место в номинации «Лучший преподаватель ОД и ПМ» - Эмих В.И. 1 место в номинации «Лучший мастер производственного

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				обучения» - Шамухаметова Г.Х. Специальный приз – Пучков И.Е.
5	Закрепление наставников за молодыми преподавателями и организация работы «Школы педагогического мастерства»	2017-2018 учебный год 2018-2019 учебный год	Зам. директора по НМР	1. Формирование приказа о закреплении наставников за молодыми педагогами. 2. Утверждение плана работы школы педагогического мастерства
	Организация работы секций НИОС студентов по тематике РИП, разработка и утверждение тем исследовательских работ студентов в соответствии с инновационной деятельностью	2017-2018 учебный год 2018-2019 учебный год	Зам. директора по НМР, научный руководитель РИП, руководители секций НИОС	Организация НИОС по тематике РИП <u>2017-2018 учебный год:</u> «Информационные технологии и программирование»- рук-ль Дятлова Л.И., Конобеев В.В. «Эрудит» - рук-ль Петухова М.Е. «Техносфера» - рук-ль Годлевская Е.В. «Прикладная электротехника с основами автоматизации систем производства» - рук-ль Черепяхин С.О. «Социально-экономическая секция» - рук-ль Сазикова Е.В. <u>2018-2019 учебный год:</u> «ТРИЗ» - рук-ль Мамбетов А.Р. «Информационные технологии и программирование»- рук-ль Дятлова Л.И., Конобеев В.В. «Прогрессивная экохимия» - рук-ль Петухова М.Е. «Социально-экономическая секция» - рук-ль Сазикова Е.В. «Электротехника» - рук-ль Жарова И.А. «Социальная активность молодежи» - рук-ль Пучков И.Е. «Экономическое сопровождение технических ресурсов» - рук-ль Ефимова А.А. «Металлообработка» - рук-ль

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				Кузовников В.Г.
10	Выступление на областной научной конференции студентов НОУ-2018, НОУ-2019	Апрель 2018 Май 2019	Зам. директора по НМР, методисты, руководители секций НИОС	<p><u>Апрель 2018</u> Хохряков И.В., Валеев Р.Р. – поощрительный приз.</p> <p><u>Май 2019</u> 22.02.05 ОМД, Гр. 203 Турсенбаев Э.М., Ионин С.В.- сертификат участника (рук-ль Петухова М.Е.) 22.02.05 ОМД, Гр. 103 Жмак П.А. – 2 место (рук-ль Пучков И.Е.)</p>
	Выступления на конференциях, круглых столах, семинарах и пр.	2018-2019 учебный год	Зам. директора по НМР, методисты	<p>12.01.2018 диплом 2 степени Дятлова Л.И., диплом 3 степени Петухова М.Е. Педагогические чтения -2018 «Инновационные образовательные технологии – как условие формирования профессиональных компетенций студентов, востребованных на рынке труда. (г.Карталы)</p> <p>26.03.2018 г.Семинар «Корпоративная образовательная программа «Будущее Белой металлургии» - Безпалова И. И., Петухова М.Е., Елисеева Т. А., Мамбетов А. Р.</p> <p>23.05.2018 Петухова М.Е. Круглый стол в ГАПОУ «Первоуральский металлургический колледж» Пилипенко Е.Б. Международный педагогический конкурс «Лучшая педагогическая разработка» Диплом II степени ДП-16-86 № 37700 от 25.04.2018 Рабочая программа по математике для профессии Пилипенко Е.Б. Международный педагогический конкурс «Лучшая педагогическая разработка» Диплом III степени ДП-16-86 № 37697 от</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				<p>25.04.2018 Презентация Логарифмические уравнения Пилипенко Е.Б. Международный педагогический конкурс «Лучшая педагогическая разработка» Диплом II степени ДП-16-86 № 37696 от 25.04.2018 Рабочая программа по математике для профессии Токарь-универсал</p> <p>05.12.2018г. Валахов Е.Б. Доклад «Актуальность проблемы развития эффективных практик взаимодействия работодателей и образовательных организаций» на круглом столе в рамках IV Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkillsRussia Челябинской области 2018 г., 23.10.2018г. ОМО УГС «Промышленная экология и биотехнологии» Выступление Дятлова Л.И. «Применение информационных технологий».</p> <p>25-26.10.2018г. Валахов Е.Б. выступление «Наставничество как условие кадрового обеспечения промышленного роста», XXV областная научно-практическая конференция «Инновации в системе профессионального образования: Национальный проект «Образование»</p> <p>11.12.2018г. Областной конкурс «Лучший электронный образовательный ресурс» - Номинация «Электронный учебник» - Шамухаметова Г.Х., Чухнова. А. - 2 место</p> <p>30.11.2018 г Мамбетов А.Р. Сертификат об обучении в семинаре «Современная ТРИЗ</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				<p>– эффективный инструментарий для инновационного проектирования» в рамках областного конкурса технического творчества. Рег.номер №11.</p> <p>13.12.2018 ОМО УГС «Экономика и управление» и УГС «Юриспруденция» ПОО Челябинской области. Выступление Ефимова А.А. «Использование кейс-технологий на уроках менеджмента».</p> <p>30.10.2018г. Кузовников В.Г. Диплом за 1 место во Всероссийской олимпиаде, посвященной истории развития Профобразования в России, ПО№0041.</p> <p>22.11.2018 г. Кузовников В.Г. Диплом за 1 место во Всероссийской олимпиаде «ИКТ компетентность педагога», №МО-271251.</p> <p>25.01.19-26.01.19г.Мамбетов А.Р.</p> <p>КузовниковВ.Г. Дипломы3 место в категории «ИКаР-Профи» региональном этапе Всероссийского робототехнического фестиваля «Робофест Челябинская область 2019 г.» в номинации «Автоматизированный участок»</p> <p>01.02.2019г. Шамухаметова Г.Х. Сертификат докладчика на IV Международной научно-практической конференции «Среднее профессиональное образование в информационном обществе», г.Златоуст.</p> <p>Март 2019 г. Кузовников В.Г. Диплом 1 степени в Областном конкурсе профессионального</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				мастерства мастеров производственного обучения по укрупненной группе специальностей 22.00.00 «Технологии материалов».
2. Научно-методическая деятельность				
1	Методическое консультирование педагогических работников по содержанию и последовательности разработки учебно-методической документации	В течение этапа	Руководство ПОО, научный руководитель РИП	1. Разработка методических рекомендаций по сопровождению инновационной работы 2. Публикации: «Инновационное развитие профессионального образования» по тематике РИП (3 статьи, 2016-2018 г.г) Тугаева Т.Н., Шамухаметова Л.А. Статья «Организация взаимодействия педагогических работников техникума и наставников предприятия в условиях дуального обучения» Публикация в журнале «Инновационное развитие профессионального образования» №3 (19), 2018г. Годлевская Е.В., Любченко Г.Н. Статья «Система наставничества: генезис и типы организационной культуры, функции, опыт применения в среднем профессиональном образовании». Публикация в журнале «Современная высшая школа: Инновационный аспект» №1, том 10, 2018 (март). Усова А.А. «Методические указания по организации наставничества в ПОО».
2	Разработка УМК по организации и проведению практики, предполагающему использование ресурсов наставничества: – рабочие программы всех видов практики студентов ПОО; – ПИМ, КОС; – методические указания к лабораторно-практическим работам, выполняемым в ходе прохождения практики	В течение этапа.	Руководство ПОО, научный руководитель РИП, члены рабочей группы, преподавательский состав ПОО	Публикация в журнале «Инновационное развитие профессионального образования» №3 (19), 2018г. Годлевская Е.В., Любченко Г.Н. Статья «Система наставничества: генезис и типы организационной культуры, функции, опыт применения в среднем профессиональном образовании». Публикация в журнале «Современная высшая школа: Инновационный аспект» №1, том 10, 2018 (март). Усова А.А. «Методические указания по организации наставничества в ПОО».
3	Изучение публикаций и литературы по вопросу наставничества	В течение этапа	Руководство ПОО, научный руководитель РИП	Публикация в сборнике статей «Наставничество в системе среднего профессионального образования», 2018 г.
4	Разработка методики использования инструментов практико-	В течение этапа	Руководство ПОО, научный руководитель РИП, члены	3. Участие в работе Форума по наставничеству, Московского образовательного салона,

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
	ориентированного обучения в ПОО с использованием инструментов наставничества		рабочей группы	2018-2019 г.г.
5	Подготовка и издание информационно-аналитических материалов по итогам инновационной работы	Декабрь 2019 г., июнь 2020 г.	Руководство ПОО, научный руководитель РИП	
7	Участие студентов в конкурсах, научно-практических конференциях	В течении этапа	Руководство ПОО, научный руководитель РИП, члены рабочей группы, преподавательский состав ПОО	<p>1. Разработка и утверждение тем НИРС в соответствии с инновационной деятельностью</p> <p>2. Призеры научно-практических конференций среди студентов образовательных организаций Челябинской области 2018-2019 г.:</p> <p>27.02.2018 г. Областная студенческая научно-практическая конференция ЮУрГТК «Поиск, исследования, творчество»</p> <p>25.05.2018 г. Областная научно – исследовательская конференция « Перспективы роста» - II этап</p> <p>15.02.2019г. Боронников Максим, Любин Евгений Диплом 1 степени, Турсенбаев Эмиль, Ионин Сергей Диплом 1 степени в Областной студенческой научно-технической конференции «Молодежь. Наука. Технологии производства»</p> <p>18.02.2019г. Команда ЧГПГТ: Фролов Иван, Дударев Александр, Голубцова Екатерина, Шумаков Александр, Газизов Денис Сертификат участника территориального этапа областного конкурса технического творчества</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				<p>ТРИЗ среди обучающихся государственных профессиональных образовательных организаций Челябинского территориального объединения.</p> <p>15.03.2019г. Хайрнасов Дмитрий, Любин Евгений, Ордин Данил, Жмак Павел, Диплом 1 степени за победу во внутритехникумовском туре областной научно-практической конференции «Перспектива роста-2019»</p> <p>25.01.19-26.01.19г.Хайрнасов Дмитрий, Любин Евгений, Бондаренко Семен Диплом в категории «ИКаР-Профи» 3 место региональном этапе Всероссийского робототехнического фестиваля «Робофест Челябинская область 2019 г.» в номинации «Автоматизированный участок»</p> <p>16.03-17.03.2019г.Петухов Никита, Булыгин Дмитрий, Савельев Андрей, Шаров Илья, Шумаков Александр, Фролов Иван, Ревякин Дмитрий, Турсенбаев Эмиль Победители в 29-м региональном соревновании российской ассоциации «Одиссея Разума», 1 место в 4 дивизионе.</p> <p>06.03-07.03.2019 г. Тесленко Артем, Савельев Андрей, Ваганов Никита, Булыгин Дмитрий, Шаров Илья Сертификат за участие в отборочном этапе Международного чемпионата по технологической стратегии «MetalCup. 4-ая индустриальная революция»</p> <p>29.03.2019г.Хайрнасов Дмитрий, Любин Евгений</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				<p>Диплом 2 место секция «Техносфера. Полезная модель»в региональной научно-практической конференции студентов «Научно-исследовательская деятельность как фактор личностного и профессионального развития студентов», г.Карталы</p> <p>Март 2019 г. Назаров Р.Н., Бармыков В.С. Диплом участника Областной олимпиады профессионального мастерства студентов по программам СПО в образовательных организациях Челябинской области по УГС 22.00.00 «Технологии материалов» в 2019 году.</p> <p>Участники и призер 3 этапа областного конкурса ученических и студенческих научно-исследовательских работ 2019 г.</p> <p>- 22.02.05 ОМД, Гр. 203 Турсенбаев Э.М., Ионин С.В.- сертификат участника</p> <p>- 22.02.05 ОМД, Гр. 103 Жмак П.А. – 2 место.</p> <p>Успешное участие в чемпионате «Молодые профессионалы Южного Урала» («WorldSkills»):</p> <p>Компетенция «Промышленная механика и монтаж»</p> <p>Дмитрий Бикназаров — 1 место (эксперт-компатриот В. Кузовников)</p> <p>Артём Мальцев — 2 место (эксперт-компатриот В. Елисева)</p> <p>Андрей Костенко — 3 место (эксперт-компатриот Г.Шамухаметова)</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				<p>Компетенция «Промышленная робототехника» Максим Боронников — 1 место (эксперт-компатриот А. Пурусов) Дмитрий Хайрнасов — 2 место (эксперт-компатриот А. Блинов) Никита Петухов — 3 место (эксперт-компатриот А. Вардугин) Компетенция «Инженерный дизайн САД» Дмитрий Ревякин — 9 место (эксперт-компатриот Л. Дятлова) Компетенция «Веб-дизайн и разработка» Алесей Снегирёв — 5 место (эксперт-компатриот В. Конобеев) Номинация «Студент года» 1 место — Дмитрий Бульгин, группа № 206. Номинация «Молодой профессионал года» 1 место — Максим Боронников, Дмитрий Бикназаров Номинация «Группа года» 2 место — группа № 108-3, «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» 3 место — группа № 104, «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)» Номинация «Волонтер года» 1 место — Лилия Егельская, группа № 207 2 место — Сергей Ерофеев, группа № 105 3 место — Лидия Пивоварова, группа № 102 Номинация «Спортсмен года»</p>

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственные	Результаты
				2 место — Виктор Тимофеев, группа № 108-3 3 место — Вадим Соболев, группа № 108-3 Номинация «Классный руководитель года» 1 место —Абдуллина Е.В. 2 место —Пучков И.Е. 3 место —Евсикова К.Г. Номинация «Преподаватель года» 1 место —Дятлова Л.И. 2 место —Пилипенко Е.Б. 3 место —Замятин А.П. Номинация «Мастер производственного обучения года» 1 место — Елисеева В.А. 2 место —Шамухаметова Г.Х.

Таким образом, анализ выполнения календарного плана деятельности РИП на базе ГБПОУ «ЧППТ им. А.В. Яковлева» показывает, что деятельность ведется в соответствии с запланированными мероприятиями. Однако имеет место незначительная корректировка плана инновационной работы, что связано с влиянием объективных факторов, имеющих место при практической реализации модели.

Итогом отчетного периода функционирования РИП в ГБПОУ «ЧППТ им. А.В. Яковлева» в процессе инновационной деятельности стало:

1) реализация модели дуального обучения, при которой теоретическая часть подготовки (40% учебного времени) проходит на базе образовательной организации, а практическая (60%) — на рабочем месте на ПАО ЧТПЗ. Это обеспечивает интеграцию процессов прогнозирования потребностей в рабочих кадрах, профориентации, профессионального самоопределения, эффективной организации производственного обучения с оценкой квалификаций, трудоустройством и карьерным лифтом, что обеспечивает конкурентоспособность и трудоустройство выпускников техникума. В реализации инновационных образовательных процессов вовлечены 4 специальности и две профессии технического профиля. Всего по состоянию на 01.04.2019 года в проекте задействовано 416 студентов очной формы обучения.

2) построение практикоориентированной модели обучения, которая реализуется за счет имеющегося института наставничества, реализуемого на разных уровнях техникума — «педагог — педагог/наставник», «педагог — ветеран/наставник», «студент — педагог/наставник» и «студент — студент/наставник». Также в проект наставничества вовлечены 236 специалистов-наставников со стороны ПАО ЧТПЗ. Определены три основных

профиля наставников завода: инструктор (рабочий), мастер-инструктор (мастер), наставник (начальник участка/подразделения). Три первых представителя наставников включены в процесс организации и проведения всех видов практик.

3) Обобщение опыта работы региональной инновационной площадки, который представлен в публикациях по теме инновационной работы и нашел отражение в следующих инструктивно-методических материалах:

- положение о внутритехникумовском конкурсе наставничества;
- положение о наставничестве в ГБПОУ ЧГПГТ им. А.В. Яковлева;
- оформление членства в учебно-методическом объединении ПОО и ПАО ЧТПЗ;
- методический раздел в методических материалах, опубликованных в рамках работы ОМО заместителей директора ПОО по научно-методической работе;
- разработаны адаптированные под требования работодателя основные образовательные программы, включая методические материалы по организации практики студентов.

3. НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА В 2019-2020 УЧЕБНОМ ГОДУ

3.1. Формирования методики подготовки multiskills специалиста при использовании инструментов наставничества

На следующем этапе реализации проекта планируется конкретизация профиля выпускника с определением компетенций, которыми он должен обладать (общих и профессиональных) не только в соответствии с образовательным и профессиональным стандартами, но и с учетом мнения социальных партнеров.

Большая работа проведена по вопросу подготовки специалистов с multiskillsкомпетенциями. Специалисты завода выстроили матрицу компетенций, в которую внесли все необходимые рабочие профессии, которыми по их требованию должен владеть современный квалифицированный рабочий. Причем эти компетенции соотносятся с компетенциями WorldSkillsRussia. Далее на уровне техникума все предложенные компетенции были соотнесены с образовательными программами и принято совместное решение, что часть целевых профессий будет подготовлена в рамках самой образовательной программы за счет профессиональных модулей, часть – за счет дополнительных образовательных услуг.

В итоге, например, студент по специальности «Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики» за весь период обучения должен будет освоить помимо слесаря (в рамках основной образовательной программы), за счет ДОУ по запросу работодателя следующие профессии: сварщик, токарь, газорезчик, стропальщик. Причем освоенные за счет основной образовательной программы общетехнические дисциплины и часть практических навыков ложатся в основу последующей переподготовки по смежным профессиям, что позволяет существенно экономить время обучения. В результате предполагается получить профиль многофункционального специалиста, который сегодня особо востребован на производстве.

3.2. Формирование условий для реализации модели непрерывного образования через лицензирование программы основного (общего) образования и разработка программы семинаров и пакета методической документации по тиражированию опыта наставничества в ПОО области

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» образование направлено на формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа

жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени.

Образовательная деятельность по общеобразовательным программам подлежит лицензированию. Получение лицензии проходит в несколько этапов:

1 этап – разработка образовательных программ;

2 этап - получение санитарно-эпидемиологического заключения;

3 этап – заявление на получение лицензии;

4 этап – документальная проверка. Комиссия проверяет правильность оформления документов, контролируя соответствие учебным стандартам, применительно к учебным планам и дисциплинам, а также соблюдение соискателем лицензии иных норм и правил;

5 этап – выездная проверка соискателя лицензии, в ходе которой комиссия выезжает по месту осуществления образовательной деятельности, проверяет наличие помещения, его оснащение и материально-техническую базу, которая должна находиться в распоряжении лицензиата.

В настоящее время ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева» находится на заключительном этапе получения лицензии.

С октября 2018 года разрабатывалась образовательная программа основного (общего) образования, в ходе обучения по которой обучающиеся смогут получить среднее общее образование, а также «погрузиться» в корпоративную образовательную программу ПАО ЧТПЗ «Будущее Белой металлургии», расширить свои знания и приобрести практический опыт.

В конце мая 2019 года будет проведен заключительный этап лицензирования и начнется набор в 9 класс в количестве 25 человек.

Последние этапы будут проходить по графику отдела лицензирования Министерства образования и науки Челябинской области.

Параллельно планируется проведение семинаров по распространению опыта реализации дуального обучения и наставничества как в рамках профессиональных образовательных организаций, так и на предприятиях Челябинской области. Данное направление становится возможным при методическом сопровождении отдела методологии и стандартизации дуального образования ПАО ЧТПЗ и собственного опыта реализации наставничества в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В. Яковлева».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе инновационной деятельности при реализации инновационного проекта **«Наставничество как условие кадрового обеспечения промышленного роста»** в ГБПОУ «ЧППТ им. А.В. Яковлева» в процессе инновационной деятельности:

1) реализуется модель дуального обучения, при которой теоретическая часть подготовки (40% учебного времени) проходит на базе образовательной организации, а практическая (60%) — на рабочем месте на ПАО ЧТПЗ. Это обеспечивает интеграцию процессов прогнозирования потребностей в рабочих кадрах, профориентации, профессионального самоопределения, эффективной организации производственного обучения с оценкой квалификаций, трудоустройством и карьерным лифтом, что обеспечивает конкурентоспособность и трудоустройство выпускников техникума. В реализации инновационных образовательных процессов вовлечены 4 специальности и две профессии технического профиля. Всего по состоянию на 01.04.2019 года в проекте задействовано 416 студентов очной формы обучения.

2) имеет место практикоориентированная модель обучения, которая реализуется за счет имеющегося института наставничества, реализуемого на разных уровнях техникума – «педагог – педагог/наставник», «педагог – ветеран/наставник», «студент – педагог/наставник» и «студент – студент/наставник». Также в проект наставничества вовлечены 236 специалистов-наставников со стороны ПАО ЧТПЗ. Определены три основных профиля наставников завода: инструктор (рабочий), мастер-инструктор (мастер), наставник (начальник участка/подразделения). Три первых представителя наставников включены в процесс организации и проведения всех видов практик.

3) Обобщённый опыт работы региональной инновационной площадки представлен в публикациях по теме инновационной работы и нашел отражение в следующих инструктивно-методических материалах:

- положение о внутритехникумовском конкурсе наставничества;
- положение о наставничестве в ГБПОУ ЧППТ им. А.В. Яковлева;
- оформление членства в учебно-методическом объединении ПОО и ПАО ЧТПЗ;
- методический раздел в методических материалах, опубликованных в рамках работы ОМО заместителей директора ПОО по научно-методической работе;
- разработаны адаптированные под требования работодателя основные образовательные программы, включая методические материалы по организации практики студентов.

В качестве направлений для дальнейшей работы принято:

1. Лицензирование программы основного общего образования, что позволит реализовать модель непрерывного обучения и расширит использование механизмов наставничества в диапазоне «основное (общее) - среднее (общее) образование – профессиональное образование.

2. Продолжение работы техникума по проблеме «Наставничество как

условие кадрового обеспечения промышленного роста» в направлении формирования методики подготовки multiskills специалиста при использовании инструментов наставничества.

3. Разработка программ семинаров и пакета методической документации по тиражированию вышеуказанного опыта в ПОО области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александер, А. Управление изменением/ А. Александер// Эффективный менеджер: перевод с англ./подгот. Розмари Томпсон/ – 5-е изд., Международный институт менеджмента ЛИНК. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. — 312 с.
2. Дойль, П. Маркетинг-менеджмент и стратегии/ П. Дойль. — СПб.: Изд. дом «Питер», 2002. — 262 с.
3. Коттер, Дж. Впереди перемен: почему компаниям не удается организационная перестройка/Дж. Коттер//Управление изменениями: пер. с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2007 – 256 с.
4. Любанова Т.П., Мясоедова Л.В., Олейникова Ю.А. Стратегическое планирование на предприятии: Учебное пособие. М.: ПРИОР, 2009. - 315 с.
5. Приказ Минобрнауки от 5 декабря 2014 г. N 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
6. Решетько, Н.И. Ключевые факторы успеха в системе обеспечения конкурентоспособности современных образовательных структур/ Н.И. Решетько// Экономика и современный менеджмент: теория и практика. — 2014 — №13. — С. 34–38.
7. Рыжиков, С. Н. Оценка конкурентоспособности образовательной организации среднего профессионального образования на основе данных SPACE-анализа/ С. Н. Рыжиков// Менеджмент сегодня. — М.: Издательский дом Гребенников. — 2016 — №5.
8. Светенко, Т.В. Стратегический менеджмент в образовании. Учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов/ Т. В. Светенко, И. В. Галковская, Е. Н. Яковлева. — М.: АПК и ППРО, 2007. — 76 с.
9. Стратегическое управление профессиональной образовательной организацией. Методы и модели. Т. 1 : учебное пособие / С.Н. Рыжиков. — Москва :Русайнс, 2017. — 269 с. — ISBN 978-5-4365-1635-6.
10. Инновационные программы – основа дуальной системы образования / Пименова Н.А., Керер О.П. // Всероссийская научно-практическая конференция «Кадровое обеспечение промышленного роста регионов Российской Федерации в условиях интернационализации системы профессионального образования». – Тула, 2017.
11. Усова А.А., Методические указания по организации наставничества в ПОО / Наставничество в системе среднего профессионального образования— Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С.В. Хохрякова» — 2017.— 120 с.
12. Организация взаимодействия педагогических работников техникума и наставников предприятия в условиях дуального обучения / Тутаева Т.Н, Шамухаметова Л.А. // «Инновационное развитие профессионального образования» — №3 (19), 2018г.

13. Система наставничества: генезис и типы организационной культуры, функции, опыт применения в среднем профессиональном образовании организации / Годлевская Е.В., Любченко Г.Н. // Современная высшая школа. — Издательство ЧОУВО «Русско-Британский Институт Управления». — 2018 — №1

14. Проектирование системы наставничества в профессиональной образовательной организации / Пименова Н.А., Любченко Г.Н., Усова А.А.. // Современная высшая школа. — Издательство ЧОУВО «Русско-Британский Институт Управления». — 2018 — №1