

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ

1. Наименование практики

«Наставник – модератор в системе «колледж – предприятие».

2. Аннотация

Настоящая работа описывает:

- 1) практику создания института *наставников – модераторов*;
- 2) модель более эффективной организации обучения в системе «колледж – предприятие».

2.1 Необходимость создания института наставничества особенно очевидна для образовательных организаций, реализующих дуальную модель обучения. Щелковский колледж - в числе тех, кто первыми, в 2014 году, начал проект по внедрению новой формы обучения. Наши партнеры - немецкая компания ООО «Гиперглобус» и Российско – Германская Внешнеторговая палата - внимательно относятся к наставничеству, проводят обучение, поддерживают и стимулируют наставников.

Наставник на предприятии – незаменимый помощник в адаптации и профессионализации студентов.

Но есть определенные проблемы в организации наставничества на производстве:

- требуется специальная психолого-педагогическая подготовка наставников;
- наставник отвлечен от основной производственной деятельности;
- помимо связки «наставник – ученик» в процессе задействованы многие службы предприятия: отдел кадров, учебный центр, отдел труда и заработной платы, отдел технического контроля и т.д.;
- рост затрат на обучение наставников и необходимость стимулирования наставников;
- опыт партнерской работы с образовательной организацией носит случайный характер.

Но главная проблема – недостаточный учет наставниками от предприятия требований государственных образовательных стандартов СПО при обучении студентов.

Для преодоления этих проблем и эффективной координации взаимодействия предприятия и образовательной организации создан институт наставников – преподавателей или наставников – модераторов.

«Наставник – модератор» – преподаватель специальных дисциплин образовательной организации, который отвечает за организацию дуального обучения и соблюдение требований государственных образовательных стандартов.

Наставник-модератор, с одной стороны, представляет интересы колледжа в отношениях с предприятием-партнером, с другой, являясь сотрудником предприятия, принимает в профессиональном обучении студентов самое непосредственное участие.

Наставник-модератор задействован практически во всех основных процессах и на предприятии, и в образовательной организации и приводит в равновесие теоретическое и практическое обучение студентов.

В нашем проекте задействовано шесть наставников-преподавателей, прошедших стажировку и обучение по программе подготовки наставников на предприятии-партнере.

Наставники – модераторы принимают участие в разработке образовательных программ на основе синхронизации профессиональных квалификаций ФГОС и немецких стандартов.

Наставники – модераторы являются инициаторами проведения промежуточных аттестаций на предприятии и разработчиками заданий для теоретической части экзаменов.

Важно, что в процессе реализации описываемой практики апробирована модель *независимой оценки квалификаций* по немецким стандартам обучения. Итоговые экзамены, теоретическая и практическая части, проходят на предприятии, при участии экспертов из ООО «Гиперглобус» и Российско – Германской внешнеторговой палаты. Студенты двух выпусков успешно прошли итоговую аттестацию и получили сертификаты от Российско – Германской внешнеторговой палаты.

2.2 Наставник – модератор призван регулировать обучение студентов по дуальной модели в системе «колледж – предприятие». Для этого нужна такая организация учебного процесса, при которой наставник может участвовать в учебном процессе и в колледже, и на производстве.

Существующая система обучения по дуальной модели организована на основе формирования индивидуальных учебных планов, в которой есть определенные минусы:

- 1) создание индивидуальных планов - трудоемкий процесс;
- 2) отслеживание успеваемости студентов, занятых на производстве, осложняет работу преподавателя;
- 3) часть теоретического курса осваивается студентами дистанционно, что сказывается на качестве обучения.

Наставники – модераторы предложили другую форму организации обучения. Учебная неделя разделена на *теоретическую* и *практическую* части, что позволяет

студентам, осваивающим программу обучения по дуальной модели, получать весь материал учебного курса.

Студенты изучают теоретический материал курса в колледже, а практическую часть - на производстве с одним и тем же преподавателем-наставником-модератором. Это позволяет наставнику проследить усвоение студентом знаний и практических навыков.

Подобная форма организации учебного процесса по дуальной модели служит более качественной подготовке специалистов.

Предлагаем вашему вниманию [учебно – методическую разработку](#) по организации обучения по дуальной модели (специальность 43.02.12 «Поварское и кондитерское дело»).

Практика, начавшаяся на предприятии ООО «Гиперглобус» города Щелково получила распространение на других предприятиях компании, в городах Пушкино, Королев, Балашиха.

Практика, представленная здесь, может быть интересна образовательным учреждениям, заинтересованным в организации дуального обучения как совместно с ООО «ГИПЕРГЛОБУС», так и с любыми другими предприятиями.

3. Место реализации практики

Полное название организации: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Щелковский колледж».

Юридический адрес: 141143, Московская область, Щелковский район, д. Долгое Ледово

Ф.И.О, должность, телефон, e-mail лица, готового ответить на все вопросы о практике: Вольбин С.А., методист, 89651633649, voclair@mail.ru.

4. Актуальность

Дуальная система полностью отвечает основным принципам компетентностного подхода, лежащего в основе современных Федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования: единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности, необходимость сетевых форм организации образовательного процесса.

Создание института наставников – модераторов и организация обучения в системе «колледж – предприятие» решает проблему повышения эффективности взаимодействия предприятия и образовательной организации при реализации модели дуального обучения.

5. Цели и задачи

Цели:

- оптимизация партнерского взаимодействия профессиональной образовательной организации и предприятия;
- обеспечение эффективности профессиональной подготовки студентов, обучающихся по дуальной модели.

Задачи:

- создание института наставников-модераторов;
- разработка совместно с предприятием-партнером модели организации учебного процесса в системе «колледж – предприятие»;
- модерация образовательного процесса в системе «колледж – предприятие»;
- разработка оценочных средств для промежуточной и итоговой аттестации совместно с предприятием-партнером;
- подготовка студентов к независимой оценке квалификации по профессии на предприятии-партнере с участием экспертов Российско-Германской ВТП;
- содействие профессиональному развитию, карьерному росту студентов;
- содействие приобщению студентов к корпоративной культуре предприятия;
- содействие в трудоустройстве выпускников.

6. Средства и способы реализации практики

Инструменты реализации практики – [локальные акты](#) и план мероприятий с обозначением основных этапов: подготовительный, основной, перспективы развития.

Подготовительный этап включает в себя: проведение конференции в формате «круглого стола» с представителями предприятия – партнера для согласования вопросов взаимодействия колледжа и предприятия по организации института наставников – преподавателей; подготовка локальных актов и методических материалов в рамках работы семинаров с участием методистов колледжа и работодателей; отбор путем анкетирования наставников – преподавателей; информационное обеспечение практики, публикация на сайте колледжа необходимой информации (например, о наборе студентов на дуальное обучение, о закреплении наставников).

Основной этап – реализация практики наставника – модератора: регулирование, координация образовательной деятельности обучающихся на производстве; мониторинг успеваемости и удовлетворенности обучающихся путем тестирования и анкетирования соответственно; подготовка обучающихся к промежуточным аттестациям; подготовка к независимой оценке квалификаций. На этом этапе задействованы методисты колледжа, учебная часть, координационный офис предприятия – партнера.

Заключительный, третий этап назван «перспективы развития». Считаем, что положительные результаты, полученные в ходе реализации настоящей практики, должны иметь свое развитие в виде создания базовой кафедры на предприятии – партнере. В случае реализации этого проекта можно будет говорить не о модели, а о полноценном дуальном обучении.

7. Критерии результативности:

- 1) *Достижение целей практики наставничества.* Соотнесение целей внедрения практики наставничества с полученными результатами.
- 2) *Мнение всех участников практики.* Удовлетворенность образовательной организации, предприятия – партнера, студента процессом наставничества.
- 3) *Достижение требуемой результативности.* Показатели применения практики.

8. Данные о результативности.

1) Пять лет практики показали правильность выбранной системы организации наставничества. Все это время партнеры, образовательное учреждение, ООО «Гиперглобус», представители Российско – Германской внешнеторговой палаты работали в тесном взаимодействии:

- синхронизированы обучающие программы по профессиям «Повар», «Кондитер»;
- организована производственная практика не только для студентов дуального обучения, но и для студентов основной формы обучения;
- разработана стратегия проведения промежуточных и итоговой аттестации;
- практика получила развитие в других подразделениях ООО «Гиперглобус»: в городах Пушкино, Королев, Балашиха;
- достигнута определенная динамика в качестве обучения студентов.

2) Партнеры образовательного учреждения высоко оценивают работу наставников модераторов. Состав группы наставников неизменен уже несколько лет. Наставники награждаются грамотами, благодарственными письмами, премиями ([ссылка на документы](#)).

Студенты, закончившие обучение, остаются работать на производстве, где, уже в качестве сотрудников предприятия, продолжают общение с наставниками. Это говорит о теплых, доверительных отношениях, сложившихся между наставниками и подопечными.

Руководство колледжа ценит работу наставников, поощряя сотрудников премиями и грамотами.

3) За период с 2014 по 2019 годы:

- состоялось два выпуска;
- участвуют в проекте 48 студентов;

— закончили обучение 24 студента;
— трудоустроены 24 студента;
— студенты занимали призовые места: на международном фестивале «Возрождение традиций» (2 место), на всероссийском фестивале «Студенческий пир» (две золотые медали, 3 – серебряные, 3 – бронзовые), на Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства (2 место), на всероссийском конкурсе профессионального мастерства в г. Иваново (2 место) и др.

[Показатели эффективности практики в документах.](#)

9. Алгоритм внедрения практики.

План реализации практики.

1. Подготовительный этап

1) Согласование вопросов взаимодействия колледжа и предприятия по организации института наставников – преподавателей. *Проведение конференции в формате «круглого стола».*

2) Разработка положения о наставничестве совместно с партнерами ([Положение](#)).

3) Отбор кандидатур. *Анкетирование.*

4) Повышение квалификации наставников. *Стажировка и обучение на предприятии – партнере ([Материалы по обучению](#))*

5) Разработка и согласование учебно – методической документации по организации обучения. *Совместные семинары колледж - предприятие.*

6) Информационное обеспечение реализации практики. *Размещение на сайте колледжа материалов о практике.*

7) Заключение договоров преподавателей – наставников с предприятием ([Справка](#) о трудоустройстве преподавателей).

8) Определение графика работы наставника – модератора.

2. Основной этап

1) Проведение совместно с партнерами интервью, тестирования студентов. Отбор студентов на дуальное обучение. Закрепление наставников за студентами. ([Пример Интервью для наставляемых](#))

1) Модерация образовательной деятельности обучающихся *Корректирующие действия.*

2) Мониторинг успеваемости студентов, обучающихся по дуальной модели.

3) Мониторинг удовлетворённости обучающихся результатами обучения на предприятии.

4) Подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам.

5) Участие в мероприятиях по развитию корпоративной культуры предприятия ([Ссылка на статью](#)).

6) Участие в мероприятиях по тиражированию практики ([Семинары](#))

7) Подготовка и проведение промежуточных и итоговых аттестаций обучающихся ([Презентация](#) «Аттестация студентов», [материалы](#) экзаменов).

8) Содействие трудоустройству выпускников.

3. Перспективы развития практики

Создание проекта по организации базовой кафедры на предприятии – партнере.

[План реализации проекта](#) и презентация.