

приятия, которые обеспечат выпуск конкурентоспособной продукции и развитие металлургической отрасли в Уральском регионе.

### Список литературы

1. *Дремина М. А.* Подготовка кадров для работы на высокотехнологичном производстве / М. А. Дремина, В. А. Копнов, А. И. Лыжин // Образование и наука. 2016. № 1. С. 50–75.

2. *Игнатова И. Б.* Теоретические основы организации дуального обучения / И. Б. Игнатова, Е. А. Покровская // Теория и история культуры. 2016. № 3 (62). С. 23–26.

3. *Маркова С. М.* Образовательная система: управление и социальное партнерство: учебное пособие / С. М. Маркова, С. А. Цыплакова. Нижний Новгород: Изд-во Нижегород. гос. пед. ун-та имени Козьмы Минина, 2016. 175 с.

4. *Керер О. П.* Дуальное образование как условие эффективного взаимодействия техникума и предприятия / О. П. Керер, Н. А. Пименова // Профессиональное образование и рынок труда. 2017. № 3. С. 17–23.

5. *Югфельд Е. А.* Дуальная модель обучения как основа механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий [Электронный ресурс] / Е. А. Югфельд // Актуальные вопросы современного российского образования. Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/8630>.

6. *Югфельд Е. А.* Дуальная система образования как катализатор успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста / Е. А. Югфельд, М. В. Панкина // Образование и наука. 2014. № 1 (3). С. 49–62.

УДК 377.354:377.121.33

**Д. Ю. Матвеева, Н. В. Бородина**

**D. Ju. Matveeva, N. V. Borodina**

*Группа Челябинских трубопрокатных заводов, Первоуральск  
ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург  
Group Chelyabinsk tuberolling plants, Pervouralsk  
Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg  
Diana.matveeva@chelpipe.ru, nvborodina-i@yandex.ru*

### РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### THE DEVELOPMENT OF MENTOR TRAINING IS INSERVICE TRAINING IN THE DUAL SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION

**Аннотация.** Анализируется система подготовки наставников для дуальной системы профессионального образования в процессе реализации образовательной программы «Будущее белой металлургии». В статье представлен анализ опыта образовательного центра Первоуральского новотрубного завода.

**Abstract.** The article is devoted to the content of mentors in the implementation training as a part of educational program “The Future of White Metallurgy” training mentors for the dual system of vocational education. The article presents an analysis of the educational center of the Pervouralsky New Pipe Plant experience.

**Ключевые слова:** дуальная система, наставник производственного обучения, подготовка наставников.

**Keywords:** dual system, mentor training, training of mentors.

В настоящее время в области профессионального образования и бизнеса многие эксперты отмечают, что между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей существует разрыв. В зависимости от отраслей этот разрыв составляет 30–70 % [6]. Для устранения данного разрыва на государственном уровне разработана «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года». Среди основных мероприятий, направленных на развитие системы профессионального образования, особое внимание уделяется реализации модели подготовки квалифицированных кадров в так называемой *дуальной системе*.

В основу дуальной системы обучения положен принцип взаимосвязи теории с практикой, позволяющий обучающимся не только знакомиться с производством, но и усваивать приемы и навыки работы на рабочих местах предприятий промышленности и сферы быта [3]. В мировой практике профессионального образования дуальная система профессиональной подготовки, зародившаяся в Германии, получила широкую известность и признание (К. А. Гесслер, В. Грейнерт, Г. Кутша и др.) [1, 2]. Как показывает анализ работ немецких исследователей (А. Шелтен, К. В. Штратман, Н. Stegmann и др.), эта система обеспечивает тесную взаимосвязь профессионального обучения с производственной сферой, а также своевременное реагирование на изменение потребностей и тенденций развития производства.

Вопрос о применении дуальной системы в российском профессиональном образовании в настоящее время актуален и имеет определенный опыт решения [2, 3, 4, 5, 6, 7].

По инициативе Агентства стратегических инициатив с декабря 2013 г. запущен системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», в котором участвуют 10 субъектов Российской Федерации, в том числе профессиональные образовательные организации Свердловской области.

При дуальной организации учебного процесса особую *актуальность* приобретает задача обеспечения стажера в процессе производственного обучения квалифицированным *наставником*, который будет вводить стажера в профессию, оказывать ему поддержку, оценивать его достижения и профессиональное становление [4, 5].

Проблема разработки и апробации модели института наставничества решается и в рамках корпоративной образовательной программы «Будущее Белой металлургии» (далее – ББМ), реализацию которой группа предприятий Челябинского трубопрокатного завода (далее – ЧТПЗ) начала в 2011 г. Основная цель программы – повышение производительности труда через целенаправленное восполнение корпоративного человеческого капитала. Основные задачи: создание образовательной среды, позволяющей в процессе обучения формировать требуемые компании компетенции и навыки; создание института наставничества для реализации качественного практико-ориентированного обучения; создание в подразделениях компании критической массы персонала нового поколения, разделяющего ценности философии Белой Металлургии.

Программа реализуется на двух площадках завода – ПАО «Челябинский трубопрокатный завод», АО «Первоуральский новотрубный завод» (ПНТЗ) – на основе форм сетевого взаимодействия с Первоуральским металлургическим колледжем, Челябинским государственным промышленно-гуманитарным техникумом им. А. В. Яковлева и в сотрудничестве с крупнейшими техническими вузами страны: МИСиС, ЮУрГУ, МВТУ им. Баумана, УРФУ им. Первого Президента России Б. Н. Ельцина. Общее количество студентов колледжей и вузов, ежегодно обучающихся по программе БМ, насчитывает на сегодня более 1100 человек. Для качественного выполнения задач в компании реализуется развитие института *наставничества*. Наставничество понимается нами как непрерывно функционирующая система преемственности профессионализма, ответственности и ценностей компании, способствующая повышению эффективности бизнеса.

Программа БМ разработана на основе немецкого опыта дуального образования и адаптирована как к российским требованиям профессионального образования, так и к требованиям работодателя к качеству практической подготовки студентов.

Система подготовки в колледжах основана на дуальной модели профессионального образования, основной частью которого (60 %) является практическое обучение в условиях учебно-производственных лабораторий и реального производства на площадке работодателя. В рамках программы БМ реализуется проект «Стажеры» для студентов старших курсов и выпускников технических вузов, которые проходят стажировки во всех дирекциях компании (производственная, техническая, коммерческая, дирекция по персоналу) – сегодня в компании 88 стажеров. Совместно с МИСиС реализуется «Лидерская программа» – это магистратура, в которую 8 студентов прошли отбор по итогам собеседований с представителями Группы ЧТПЗ и на период обучения получили индивидуального наставника от Группы ЧТПЗ. В рамках блока практического обучения, начиная с 1-го по выпускной курс обучения в средних и высших учебных заведениях, студенты Программы БМ проходят несколько видов практик в цехах завода, основные из которых учебно-ознакомительная, производственная практика, преддипломная практика, стажировка. Каждый вид практики и стажировки, а также производственное обучение штатных сотрудников, сопровождается *наставниками нескольких категорий*, в обязанность которых входит определенный функционал:

- наставник – осуществляет разработку и согласование планов практики (стажировки), распределение работы, обеспечивает качество подготовки практикантов (стажеров);
- наставник-эксперт – осуществляет взаимодействие с практикантами (стажерами), проводит обучение и консультирование всех категорий по организации и реализации наставничества;
- мастер-инструктор – осуществляет разработку, выдачу, проверку и оценку качества выполнения практических заданий практикантом;
- инструктор (инструктор производственного обучения) – выдает практические задания, контролирует и оценивает из выполнение практикантами (стажерами), обучающимися;
- куратор группы от производства («классный папа») – следит за успеваемостью и посещаемостью студентов, организует развивающие мероприятия, участвует в родительских собраниях, прививает любовь к компании, является проводником философии Белой Металлургии

Количество наставников каждой категории приведено в таблице.

Для каждой категории наставников на производстве разработан свой профиль – описание компетенций и их требуемые уровни. Данные профили являются приложениями к Положению о наставничестве и необходимы для проведения процедуры отбора и оценки наставников. Наставники дифференцированы по уровням (категориям) в зависимости от квалификации: 1-й уровень – инструктор (*рабочий*); 2-й уровень – мастер-инструктор (*мастер*); 3-й уровень – наставник (*начальник участка (подразделения)*).

#### Количество наставников в ПАО ЧТПЗ на 01.01.2018

Категория наставников	Количество наставников
Наставник-эксперт	51
Наставник	23
Мастер-инструктор	38
Инструктор	280
Куратор группы («классный папа»)	28
Итого	420

Наставники проходят обучение по программе, состоящей из трех (для инструкторов – из четырех) модулей (в зависимости от категории наставников объем модулей в часах различный), максимальный объем составляет 80 часов. Программа включает: 1) тренинг «Наставник-Лидер»; 2) семинар «Обучение безопасным способам производства»; 3) семинар «Организация практик. Роль наставника»; 4) курс педагогического минимума «Андрогогика» (для инструкторов в соответствии с лицензионными требованиями по профессиональному обучению).

Оценка качества обучения проводится сотрудниками Центра подготовки персонала компании в соответствии с оценочными средствами, разработанными тренерами-экспертами обучающих курсов. В 2018 г. планируется организация независимого экзамена наставников с выдачей сертификата.

*В развитии направлений деятельности* института наставничества в рамках Программы ББМ рассматриваются профориентационное взаимодействие предприятий со школами, проект «Классные папы», взаимодействие с подшефной воинской частью «Горный щит».

Масштаб профориентационной работы Группы ЧТПЗ значителен, в ней задействовано свыше 15 000 школьников с 6-го по 9-й классы. Примерами мероприятий, проводимых в рамках профориентационной работы, могут служить такие, как проведение дней открытых дверей для школьников; экскурсии на производство; организация поездок школьников на выставки и чемпионаты WorldSkills, кружковая работа. Двенадцать специалистов, мастеров производственного обучения Образовательного центра ПАО ЧТПЗ задействовано в профориентационной работе. Итогом активной профориентационной работы наставников стало повышение престижа рабочих специальностей, рост среднего балла аттестатов поступающих и увеличение конкурса «Человек на место».

Относительно новым направлением является проект «Классные папы». Среди студентов колледжей высока доля ребят, которые воспитываются в неполных семьях или являются сиротами (находятся под опекой). Идея проекта «Классные папы», стартовавшего в сентябре 2016 г., состояла в усилении воспитательной работы через закрепление за каж-

дой группой студентов Первоуральского металлургического колледжа куратора от производства. Цель проекта – знакомство со структурой компании, усвоение норм, ценностей и философии Белой металлургии, особенностей коммуникации на производстве. В настоящее время в проекте участвует 28 кураторов от ПНТЗ и 6 от ЧТПЗ.

Еще одним направлением развития наставничества является взаимодействие с воинскими подразделениями. В 2012 г. Группа ЧТПЗ в рамках государственно-частного партнерства заключила соглашение с Министерством обороны РФ, Правительством Свердловской области и Первоуральским металлургическим колледжем о прохождении выпускниками образовательной программы ББМ военной службы в воинской части в поселке Горный щит Свердловской области. Работу проводят 17 наставников от производства Группы ЧТПЗ. Результатом в настоящее время является то, что более 130 выпускников программы «Будущее Белой металлургии» прошли воинскую службу в этой части, большая часть из них трудоустроены в цехах Группы ЧТПЗ.

Институт наставничества программы ББМ, нарабатывая опыт, определяет контуры своей деятельности, формирует функционально обоснованную структуру. Анализ накопленного опыта позволяет предположить целесообразность рассмотрения категории «наставничество» как дополнительной квалификации производственного персонала, работающего фактически в образовании, но построенном по модели дуального обучения.

### Список литературы

1. *Максвелл Дж. К.* Наставничество 101 / Дж. К. Максвелл. Москва: Поппури, 2009.
2. *Опыт* внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области: методические рекомендации / авт.-сост. Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова. Екатеринбург: Изд-во Ин-та развития образования, 2016. С. 7–8.
3. *СерEDA А. Ф.* Роль мастера производственного обучения в процессе подготовки квалифицированных специалистов [Электронный ресурс] / А. Ф. СерEDA. Режим доступа: <http://nsportal.ru/npo-spo/transportnye-sredstva/library/2015/04/02/rol-masterproizvodstvennogo-obucheniya-v>.
4. *Скитяева И. М.* Формирование системы внутрифирменного обучения персонала / И. М. Скитяева // Дополнительное профессиональное образование. 2005. № 3. С. 10–13.
5. *Сопегина В. Т.* О формировании коммуникативной составляющей педагогической компетенции в процессе наставничества / В. Т. Сопегина // Образование и наука. 2016. № 2. С. 55–67.
6. *Стратегия* развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://edu.inesnet.ru/wp-content/uploads/2013/11/strategy\\_06.pdf](http://edu.inesnet.ru/wp-content/uploads/2013/11/strategy_06.pdf).
7. *Sloan J.* The Workforce Planning Imperative JSM / J. Sloan, 2010.
8. *Training the Blue-Collar Workers in Industrial Environments: Organizational and Pedagogical Conditions* [Electronic resource] / V. A. Fedorov [et al.] // International Journal of Advanced Biotechnology and Research. 2017. № 8 (4). С. 1262–1274. Access mode: [https://drive.google.com/file/d/1ejh9kkonycrP4s9PhdLewiYo\\_BM8ALwL/view](https://drive.google.com/file/d/1ejh9kkonycrP4s9PhdLewiYo_BM8ALwL/view).