

Список литературы

1. Голицына И. Н. Мобильное обучение как новая технология в образовании / И. Н. Голицына, Н. Л. Половникова // Образовательные технологии и общество. 2011. № 1. С. 241–252.
2. ГОСТ Р 52653–2006. Информационно-коммуникационные технологии в образовании [Электронный ресурс]. Введен 2008–07–01 // Техэксперт. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200053103>.
3. Потапчук О. И. Мобильные информационно-коммуникационные технологии обучения в профессиональной подготовке будущих инженеров-педагогов [Электронный ресурс] / О. И. Потапчук // Sci-article: электронный периодический научный журнал. Режим доступа: <http://sci-article.ru>.
4. Титова С. В. Информационно-коммуникационные технологии в гуманитарном образовании: теория и практика: пособие для студентов и аспирантов языковых факультетов университетов и вузов / С. В. Титова. Москва: П-Центр, 2014. 240 с.
5. Lingualo [Электронный ресурс]: веб и мобильный сервис для изучения и практики английского языка. Режим доступа: <http://lingualo.com/ru>.
6. Король математики: математическая игра [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pdalife.ru/korol-matematiki-android-a4511.html>.
7. Наука – микромир [Электронный ресурс]: приложение. Режим доступа: <https://play.google.com/store/apps/details?id=air.OSC.scale.micro>.
8. Живая поэзия [Электронный ресурс]: приложение. Режим доступа: <https://itunes.apple.com/ru/app/id561361341>.

УДК 377.354

Н. В. Бородина, Д. Ю. Матвеева

N. V. Borodina, D. Ju. Matveeva

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Группа Челябинских трубноролочных заводов, Первоуральск*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg
Group Chelyabinsk tuberoiling plants, Pervouralsk*

nvborodina-i@yandex.ru, diana.matveeva@chelpipe.ru

ПРОБЛЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В КОРПОРАТИВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ THE PROBLEM OF TUTORSHIP IN THE CORPORATE VOCATIONAL EDUCATION

Аннотация. В статье обосновывается роль и место наставника в модели дуального корпоративного образования, раскрываются категории наставников, система их подготовки в процессе реализации российской образовательной программы «Будущее белой металлургии».

***Abstract.** In the article is based the role and the place of tutor in model dual corporate education, are revealed the categories of tutors, the system of their preparation in the process of the implementation of Russian educational program «The future of white metallurgy».*

***Ключевые слова:** корпоративное образование; дуальная система; наставник; категория наставников; подготовка наставников.*

***Keywords:** corporate education; dual system; tutor; the category of tutors; training the tutors.*

Технико-технологическое перевооружение промышленности, происходящее в настоящее время в России, приводящее к глобализации и появлению новых профессий, актуализирует проблему создания и развития системы корпоративного обучения, с учётом отечественного и зарубежного опыта.

Опыт реализации корпоративного обучения показывает различные подходы к его организации и осуществлению. Одним из них является широкомасштабная корпоративная образовательная Программа «Будущее Белой металлургии» (ББМ), реализацию которой группа предприятий Челябинского трубопрокатного завода (ЧТПЗ) начала в 2011 году в рамках совместного проекта с правительством Свердловской области и Первоуральским металлургическим колледжем по подготовке кадров для металлургической отрасли России. Основная цель программы – целенаправленное восполнение корпоративного человеческого капитала. В соответствии с целью решаются такие задачи, как создание образовательной среды, обеспечивающей формирование требуемых компании компетенций; создание института наставничества для реализации качественного практико-ориентированного обучения; подготовка для компании персонала нового поколения, разделяющего ценности Философии Белой Металлургии.

Для организации корпоративного профессионального образования в программе ББМ была принята модель дуальной системы подготовки кадров. В настоящее время проблема применения дуальной системы в российском профессиональном образовании актуальна и имеет определённый опыт решения [3]. 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 [4]. В мировой практике профессионального образования зародившаяся в Германии дуальная система профессиональной подготовки, получила широкую известность и признание [2; 4].

Дуальная система профессиональной подготовки предполагает интегративное соединение теоретического и практического обучения, включая различные виды практик и стажировки будущего персонала предприятия. Поэтому при дуальной организации учебного процесса актуализируется за-

дача создания института наставников, который будет решать вопросы профессионального сопровождения стажёров, оценивать его достижения и профессиональное становление [1]. В рамках образовательной Программы БМ наставничество понимается как непрерывно функционирующая система преемственности профессионализма, ответственности и ценностей Компании, способствующая повышению эффективности бизнеса.

Поскольку образовательная Программа БМ реализуется 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. Н. Э. Баумана, УРФУ им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, число студентов, проходящих практическое обучение с первого по выпускной курс, составляет более тысячи.

В рамках блока практического обучения, начиная с первого по выпускной курс обучения в средних и высших учебных заведениях, студенты Программы БМ проходят несколько видов практик в цехах ПАО «Челябинский трубопрокатный завод», АО «Первоуральский новотрубный завод». Основными видами практик являются учебно-ознакомительная, производственная практика, преддипломная практика. Для студентов старших курсов и выпускников технических вузов, которые проходят стажировки во всех дирекциях компании, в рамках программы БМ реализуется проект «Стажеры».

Каждый вид практики и стажировки, а также производственное обучение штатных сотрудников сопровождается наставниками различных категорий, в обязанность которых входит определенный функционал. В настоящее время институт наставников в программе БМ включает пять категорий: наставник, наставник-эксперт, мастер-инструктор, инструктор, куратор группы от производства. Функционально категории различаются следующим образом:

- 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 наставников по организации и реализации наставничества;
- мастер-инструктор – осуществляет разработку, выдачу, проверку и оценку качества выполнения практикантами (стажерами) практических заданий;
- инструктор (инструктор производственного обучения) – выдает практические задания, контролирует и оценивает их выполнение практикантами (стажерами);

- куратор группы от производства («Классный папа») – следит за успеваемостью и посещаемостью студентов, организует различные мероприятия, участвует в родительских собраниях, прививает интерес к компании, является проводником философии Белой Металлургии.

Для работы со стажёрами и практикантами требуется различное число наставников каждой категории. Например, опыт работы программы ББМ показывает, что количество наставников каждой категории на 1 января 2018 года следующее: наставник – 23 чел., наставник-эксперт – 51 чел., мастер-инструктор – 38 чел., инструктор – 280 чел., куратор группы от производства – 28 чел. Из этих данных очевидна роль и значение инструкторов.

Для каждой категории наставников на производстве разработан свой профиль-описание компетенций и определены требуемые квалификационные уровни. В программе ББМ принято «Положение о наставничестве», в приложении к которому указаны профили для каждой категории наставников, что используется для проведения процедуры отбора и оценки наставников. Для каждой категории наставников определён и свой квалификационный уровень: инструктор (рабочий) имеет 1-й уровень; мастер-инструктор (мастер) – 2-й уровень; наставник (начальник участка/подразделения) – 3-й уровень.

Подготовка наставников проводится по программе, состоящей из трёх модулей: тренинг «Наставник-Лидер»; семинар «Обучение безопасным способам производства»; семинар «Организация практик. Роль наставника». Для инструкторов к программе добавляется четвёртый модуль – курс педагогического минимума «Андрогогика». В зависимости от категории наставников объем модулей различный, максимальный объем составляет 80 часов.

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

Опыт создания и работы института наставничества программы ББМ обнаруживает ряд проблем в поле организации деятельности наставников. Одной из них является определённая двуплановость положения наставника. С одной стороны он является работником предприятия, выполняющим профессиональные функции, с другой стороны, работая со стажёрами и практикантами, он фактически выступает работником системы образования. Но в последнем случае возникает вопрос – к какой категории персонала системы образования он принадлежит? Очевидно, что специфика дуальной системы обучения, применяемой в корпоративном профессиональном образовании, обуславливает актуальность решения вопроса рассмотрения категории «На-

ставничество» как дополнительной квалификации производственного персонала, работающего со стажёрами и практикантами, выполняющего функции профессионального обучения, воспитания, становления будущих работников предприятия.

Список литературы

1. Максвелл Дж. К. Наставничество 101. Москва: Поппури, 2009. 160 с.
2. Дуальная модель обучения как основа механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий [Электронный ресурс] // Заочные электронные конференции. Режим доступа: <http://econf.rae.ru/pdf/2014/09/3687.pdf>.
3. 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: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. С. 7–8.
4. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения / Л. В. Сидакова // Образование и воспитание. 2016. №2. С. 62–64.

УДК 377.44

В. Е. Воробьёва

V. E. Vorobyova

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

vika3158@mail.ru

**СОЗДАНИЕ СТРУКТУРЫ МОДУЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ
CREATION OF THE STRUCTURE
OF A MODULAR TRAINING PROGRAM FOR EMPLOYEES
OF THE TECHNICAL CONTROL DEPARTMENT**

Аннотация. В статье рассмотрены преимущества и возможности модульной программы обучения для предприятий, основные этапы создания структуры модульной программы, состоящей из модульных блоков, относящихся к разным видам профессиональной деятельности.

Abstract. In the article advantages and possibilities of the modular program of training for the enterprises, the basic stages of creation of structure of the modular program consisting of the modular blocks concerning various kinds of professional activity are considered.

Ключевые слова: обучение персонала; программа модульного обучения; этапы проектирования модульной программы; сотрудники отдела технического контроля.