

# Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся



**ЛОМАКИНА**  
Татьяна Николаевна,  
директор Иркутского  
техникума транспорта и  
строительства,  
Иркутск



**РЕШЕТНИКОВА**  
Елена Юрьевна,  
методист Иркутского техникума  
транспорта и строительства,  
Иркутск

## Аннотация

В статье представлен опыт реализации практико-ориентированного подхода при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена в Иркутском техникуме транспорта и строительства. Уделено внимание внедрению и развитию системы наставничества на производстве как условию профессионального становления обучающихся

## Ключевые слова:

практико-ориентированный подход, профессиональное образование, дуальное обучение, работодатель, базовое предприятие, учебно-производственный процесс, наставничество на производстве

Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на период до 2020 года повлекла за собой комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования. Среди них важное место отводится последовательному внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, что неизбежно требует консолидации ресурсов бизнеса и образования в развитии системы среднего профессионального образования [1].

Качество подготовки обучающихся в Иркутском техникуме транспорта и строительства (далее — техникум) напрямую зависит от активности взаимодействия учебной организации и потенциальных работодателей при организации учебно-производственного процесса, новых подходов к существующим механизмам взаимодействия техникума с предприятиями-партнерами. В связи с этим техникум осваивает новые формы сотрудничества, обеспечивающие реализацию практико-ориентированного подхода при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена, разрабатывает нестандартные управленческие и технологические решения взаимодействия техникума с предприятиями-партнерами.

---

Ломакина Т. Н., Решетникова Е. Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 25–30.

Сегодня, когда взаимодействие с работодателями достигло качественных результатов в вопросах обновления образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов, участия работодателей в руководстве ВКР, проведении квалификационных экзаменов и других мероприятиях, особо остро встает вопрос о становлении и развитии института наставничества. Практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Именно поэтому организация учебной и производственной практик обучающихся рассматривается в техникуме через призму наставничества.

Для ОАО «РЖД» наставничество является неотъемлемой частью корпоративной культуры, поскольку в компании понимают, что это инвестиция в ее долгосрочное развитие. Согласно «Положению об адаптации работников в ОАО «РЖД»» (далее — Положение), отбор наставников из числа работников ОАО «РЖД» проводится с учетом квалификационных требований, таких как подтвержденные руководителем высокие результаты выполнения производственных задач, развитые профессиональные компетенции. Особое значение имеют корпоративные компетенции и личностные характеристики: способность к установлению взаимопонимания и доверительных отношений, желание помогать, оказывать поддержку, делиться опытом и знаниями, способность к воспитательной работе, открытость новому [5].

К сожалению, настоящее Положение не распространяется на лиц, проходящих учебную или производственную практику в ОАО «РЖД», оно ориентировано на стажеров, молодых специалистов, принятых на работу. В документе нет ни одного пункта, который отражал бы наставничество для обучающихся учебных заведений, являющихся кузницей кадров для данной отрасли промышленности. Между тем в период прохождения производственной практики некоторые обучающиеся трудоустраиваются официально по срочным трудовым договорам.

Таким образом, Положение не предусматривает взаимодействия предприятий и образовательных организаций по вопросам наставничества, само понятие «наставничество» заменено в нем другим емким понятием «адаптация» [5].

В этих условиях перед техникумом встал вопрос о том, как выстроить взаимодействие с базовым предприятием в вопросах наставничества на производстве.

Понимая, что от внедрения и развития системы наставничества зависит качество подготовки обучающихся, руководство техникума обратилось к руководству Восточно-Сибирского филиала ОАО «РЖД» с просьбой рассмотреть и утвердить положение о наставничестве как внутренний локальный акт, регулирующий данный вид деятельности. Согласно этому документу наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный работник базового предприятия, знающий особенности и специфику организации и проведения учебной и производственной практик. Назначение наставников и наставляемых закрепляется приказами организаций.

Среди конкретных шагов по формированию наставничества можно отметить следующие:

- установление договорных отношений между профессиональной образовательной организацией и базовым предприятием (для прохождения практик);

- создание совета наставников из числа представителей базовых предприятий и техникума (в состав совета входят руководители/заместители руководителей, высококвалифицированные работники базовых предприятий, преподаватели и мастера производственного обучения техникума);

- формирование наставнических пар;

- формирование реестра наставников на базовых предприятиях и в техникуме;

- организация стажировок педагогических работников техникума на базовом предприятии;

- освоение работниками (наставниками) предприятия основ педагогики и психологии через различные формы обучения согласно плану мероприятий по внедрению системы наставничества;

- распределение зоны ответственности между профессиональной образовательной организацией и предприятием по внедрению практики наставничества и проведение учебной и производственной практик в технологии дуального обучения: составление графика чередования теории и практики; ознакомление работников (наставников) предприятия с перечнем видов работ, необходимых для освоения обучающимися в период прохождения практики, отчетной документацией по практике; согласование графика перемещения обучающихся по цехам предприятия во время прохождения практики.

В период перехода на учебную и производственную практику на базовом предприятии обучающиеся испытывают ряд трудностей, связанных не только с умением применять на практике полученные в техникуме теоретические знания, но и с адаптацией к условиям предприятия. У большинства из них отсутствуют навыки самоконтроля, необходимые для проявления таких важных производственных качеств, как дисциплина, ответственность, отсутствует умение распределять и контролировать время, отведенное для выполнения заданий по программе практики.

Наставничество позволяет ускорить процесс обучения студентов основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи, адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии, воспитать чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке.

Каким должен быть наставник, чтобы выполнить все возложенные на него задачи?

Для успешной реализации практики наставничества были сформулированы критерии отбора наставников, при выработке которых специалисты техникума опирались на «Положение об адаптации работников в ОАО «РЖД» в части отбора работников для осуществления настав-

ничества [5], а также использовали материалы первого Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества», прошедшего в Москве в феврале 2018 года [4]. Техникум, позиционирующий себя как носителя практики наставничества, стал участником этого конкурса в номинации «Наставничество на производстве».

Затем, совместно с работодателями, были утверждены критерии, являющиеся основанием для отбора наставников и формирования наставнических пар:

1. Профессиональная компетентность.
2. Стаж работы в организации и в должности не менее трех лет.
3. Личное желание работника.
4. Склонность к преподаванию, способность к самообразованию.
5. Коммуникативная компетентность.
6. Организованность и требовательность (к себе и обучающимся), исполнительская дисциплина.
7. Позитивный эмоциональный настрой и эмоциональная уравновешенность.

Наставник из числа работодателей передает личный опыт обучающемуся (наставляемому) для освоения компетенций, необходимых для профессиональной деятельности и овладения в полном объеме современными методами и приемами труда, и сопровождает процесс вхождения обучающегося в трудовой коллектив, освоения им корпоративной культуры предприятия, а также воспитывает у обучающегося чувство личной ответственности за эффективную работу на месте прохождения учебной и производственной практик.

Наставник из числа работников техникума оказывает поддержку и практическую помощь обучающимся в их профессиональном становлении, осуществляет контроль посещения и, совместно с наставниками на производстве, — контроль освоения необходимых видов работ, предусмотренных программой практики.

Работодатели помогают техникуму решить проблему «кадрового голода» за счет использования кадровых ресурсов предприятия. Дефицит педагогических работников для преподавания дисциплин железнодорожного профиля, руководителей практик преодолен за счет привлечения в техникум специалистов предприятия, принятых по совместительству, которые в том числе являются наставниками обучающихся на производстве. Подготовка производственного персонала базового предприятия (наставников) по освоению основ педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся осуществляется через различные формы обучения (ДО, ДПО, семинары, мастер-классы, круглые столы, научно-практические конференции) во многом благодаря учебно-методической и информационной поддержке Регионального института кадровой политики и непрерывного профессионального образования. Ориентиром в организации и проведении стажировок для мастеров производственного обучения и преподавателей спецдисциплин стал для техникума базовый центр подготовки кадров Национального агентства развития квалификаций [6].

Практика наставничества органично вписывается в реализуемый техникумом федеральный эксперимент по развитию системы практико-ориентированной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов по технологии дуального обучения. При планировании действий в рамках эксперимента специалисты техникума опираются на методические рекомендации по реализации модели дуального обучения, сформулированные Агентством стратегических инициатив по результатам системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» [3].

Одним из главных результатов взаимодействия с базовым предприятием является, на наш взгляд, трудоустройство обучающихся техникума по срочным договорам на этапе обучения в период производственной практики. Отбор обучающихся на вакантные места производит работодатель.

В 2017/2018 учебном году техникумом была апробирована рассредоточенная форма прохождения учебной практики обучающимися одной из групп. Данная форма проведения учебной практики отличается гибкостью и индивидуализацией: в техникуме обучающиеся овладевают основами профессиональной деятельности, на предприятии — закрепляют полученные навыки (три дня — учеба в техникуме, два дня — работа на предприятии). На начало 2018/2019 учебного года ни с одним из обучающихся данной группы не был расторгнут трудовой договор.

Такой подход к организации учебной практики, предусматривающий сочетание обучения с периодами производственной деятельности, осуществляется по технологии дуального обучения. Обе организации — и техникум, и базовое предприятие, являются партнерами, а значит, несут равную ответственность за подготовку кадров.

Новые подходы к организации учебно-производственного процесса, к взаимодействию с работодателями, построенному через систему наставничества, уже сегодня приносят качественные результаты и дают преимущества и работодателям, и обучающимся, и образовательной организации.

Для работодателя — это подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующая требованиям предприятия, сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии и снижение затрат на дополнительное обучение.

Для обучающихся — это овладение профессиональными компетенциями и умениями для трудовой деятельности, оплата труда в период прохождения производственной практики, учеба в реальных рабочих условиях. Кроме того, еще и идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, большая вероятность гарантированного трудоустройства.

Для техникума — это повышение качества профессионального образования, привлечение высококвалифицированных специалистов предприятия к педагогической деятельности, развитие материально-технической базы, высокий процент трудоустройства выпускников.

В заключение отметим, что опыт работы техникума по организации учебной и производственной практик по технологии дуального обучения был обобщен и представлен на конкурс лучших практик, объявленный Национальным агентством развития квалификаций (НАРК). По результатам конкурса лучшая практика Иркутского техникума транспорта и строительства внесена в базу данных НАРК [2, с. 82].

### *Литература*

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года // Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <https://clck.ru/ETB6F>.
2. Лейбович А. Н. Система подготовки кадров: точки роста: Сборник методических и информационных материалов. Вып. 1 / под общ. редакцией А. Н. Лейбовича. — М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2017. — 232 с.
3. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. URL: [https://asi.ru/upload/0b6/Method\\_dualeducation\\_full.pdf](https://asi.ru/upload/0b6/Method_dualeducation_full.pdf).
4. Первый Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества» [Электронный ресурс] // LEADER-ID.RU. URL: [https://leader-id.ru/specials/konkurs\\_nastavnik](https://leader-id.ru/specials/konkurs_nastavnik).
5. Положение об адаптации работников в ОАО «РЖД». Распоряжение ОАО «РЖД» от 29.12.2015 № 3128р [Электронный ресурс] // ОАО «РЖД». URL: <https://goo.gl/rnk5F2>.
6. Стажировочные площадки по повышению квалификации [Электронный ресурс] // Базовый центр подготовки рабочих кадров. URL: [https://bc-nark.ru/training\\_center/stazhirovochnye-ploshchadki](https://bc-nark.ru/training_center/stazhirovochnye-ploshchadki).