Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»

Кафедра профессионального образования

**Методические рекомендации**

**«Методическое сопровождение деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус (ресурсных центров по подготовке рабочих кадров и специалистов, по вопросам наставничества, многофункциональных центров прикладных квалификаций, учебно-производственного научного комплекса, специализированных центров компетенций)»**

Санкт-Петербург

2017

Печатается по решению кафедры профессионального образования Кафедры профессионального образования ЛОИРО

УДК

ББК

Главный редактор – Топоровский В.П., доктор педагогических наук, заведующий кафедрой профессионального образования ЛОИРО.

Составитель: Карпук Светлана Юрьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

Рецензент: Белов Василий Иванович, доктор педагогических наук, профессор кафедры профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

**Методическое сопровождение деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус (ресурсных центров по подготовке рабочих кадров и специалистов, по вопросам наставничества, многофункциональных центров прикладных квалификаций, учебно-производственного научного комплекса, специализированных центров компетенций) -** СПб: ЛОИРО, 2017. - 33 с.

Публикуемый материал содержат информацию по методическому сопровождению деятельности образовательных организаций, имеющих особый статус ресурсного центра (по подготовке рабочих кадров и специалистов, по вопросам наставничества и др.).

Адресовано методистам, работникам ресурсных центров и тем лицам, которые занимаются организацией и методическим сопровождением образовательной организации.

ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2017

**Содержание**

1. Введение. Общие положения. Основные понятия…………….. …….. 3. 2. Вопросы методического сопровождения деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус. 4.

2.1. Ресурсный центр по подготовке рабочих кадров и специалистов…… 7.

2.2. Ресурсный центр по вопросам наставничества……………………… 11.

2.3. Ресурсный многофункциональный центр прикладных квалификаций.14.

2.4. Ресурсный центр - учебно-производственный научный комплекс……16.

2.5. Ресурсный центр – специализированный центр компетенций (СЦК)….18.

3. Заключение…………………………………………………………………..20.

4. Использованные источники…………………………………………………22.

5. Приложения…………………………………………………………………..24.

**1. Введение. Общие положения. Основные понятия**

Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на повышение качества и эффективности образовательного процесса через обеспечение профессионального роста педагогических работников и развитие их творческого потенциала. Методическая работа включает следующие направления: *методическое сопровождение* и *методическое обеспечение*.

Предметом нашего исследования является *методическое сопровождение деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус.*

*Методическое сопровождение* – это взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем профессиональной деятельности (в нашем случае – методическое сопровождение деятельности образовательных организаций профессионального образования).

В связи с уточнением термина, следует отметить и то, что понимается под *методической поддержкой.* Методическая поддержка предполагает оказание помощи всем субъектам образования, вне зависимости от того, какова потребность в этой помощи; самостоятельность субъекта образования проявляется в том, в какой мере он воспользуется этой помощью. Методическая поддержка занимается типичными для образовательного процесса проблемами. В отличие от методической поддержки, *методическое сопровождение* помогает решать проблемы, связанные с самореализацией субъекта образования, которые не обязательно будут характерны для данного обучения, то есть предполагается, что помощь в решении проблемы может быть оказана только тогда, когда субъект образования сам заявит об этом.

*Программа методического сопровождения* в педагогике рассматривается через последовательную реализацию следующих шагов:

— диагностики сути проблемы;

— информационного поиска методов для ее решения;

— обсуждения вариантов решения проблемы и выбора наиболее целесообразного пути ее решения;

— оказания первичной помощи на этапе реализации плана решения.

В качестве способов и средств организации такой деятельности могут использоваться:

- современные технологии обучения, в том числе информационно- коммуникационные;

- дистанционное обучение,

- фокус-группы;

- тьюторство,

- командообразование и другие [8, с. 175— 178].

*Формы* *методического сопровождения* субъектов образования:

—методическая поддержка (консультирование, тьюторство, помощь в работе творческих групп, семинары). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на *активные* (дискуссии, деловые игры, тренинги и т.д.) и *пассивные* (выступление на педсовете, конференции; анкетирование (другие формы опроса); ознакомление с печатной информацией (книги, учебные пособия) и т. д.);

— создание организационных (работа ресурсных кабинетов или информационных центров) и методических (консультирование) условий для участия педагогов в различных мероприятиях: курсы, конференции, методические объединения, круглые столы, семинары практикумы и т. д.;

— оказание методической поддержки (тьюторство) для педагогов, ведущих свою научно-исследовательскую деятельность, педагогический эксперимент;

— информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.

В последнее время получила распространение такая форма методического сопровождения, как *скайп-сопровождение*. Это форма удаленного пошагового индивидуального обучения через скайп, одна из форм организации дистанционного обучения. Благодаря скайпу, есть возможность общаться в режиме реального времени, независимо от места нахождения. В отличие от скайп-консультирования, скайп-сопровождение не ограничено количеством скайп-сеансов. Каждый новый сеанс происходит после проверки выполнения домашнего задания. Если учебные задачи, поставленные ранее, не выполнены или выполнены неправильно, то дальнейшее скайп-сопровождение не проводится.

Представители методической службы осуществляют следующие *методические функции*:

- изучение содержания форм и методов работы, инновационных социальных технологий, используемых в деятельности образовательных организаций, обобщение и распространение опыта работы службы сопровождения в методических рекомендациях;

- разработка, апробация новых форм и методов работы, инновационных социальных технологий, используемых в службе сопровождения;

- обеспечение специалистов образовательной организации информацией о результатах апробирования программ и мероприятий службы сопровождения;

- распространение информационно-методической продукции службы сопровождения.

**Основные термины и понятия**

**Методическое сопровождение** - взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем профессиональной деятельности.

**Методическое обеспечение** - совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий.

**Наставничество** - форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками.

**Ресурсный центр** (resource center) - центральное учреждение, в котором имеется [информация](http://social_work.academic.ru/246/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F), оборудование, можно получить рекомендации и пройти обучение представителям той или иной группы обучающихся.

**Специализированный центр компетенций (СЦК**) — это центр развития профессий и профессиональных сообществ WorldSkills, ресурсный центр, обладающий современным оборудованием и технологиями, отвечающими требованиям WorldSkills, а также наличием экспертов для осуществления обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WorldSkills.

**Субъект образования** – обучающийся, учащийся, педагогический коллектив, группа учеников.

**2. Вопросы методического сопровождения деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус**

Методическое сопровождение деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус в Ленинградской области, осуществляется, в первую очередь, кафедрой профессионального образования ГАОУ ДПО ЛОИРО.

Основными формами методического сопровождения являются:

1. Проведение семинаров, вебинаров, круглых столов, конференций, конкурсов профессионального мастерства, выставочной деятельности.
2. Информирование педагогических работников ресурсных центров по вопросам подготовки кадров и специалистов для народного хозяйства, наставничества, многофункциональных центров прикладных квалификаций, учебно-производственного научного комплекса, специализированных центров компетенций и др.
3. Консультирование педагогических работников и других специалистов по актуальным вопросам профессионального образования.
4. Составление методических рекомендаций.

Методическая работа заключается в деятельности, которая способствует:

* разработке методических рекомендаций для обеспечения выполнения требований профессиональных стандартов;
* повышению квалификации педагогических работников ПОО ЛО;
* обмену методическим опытом по разработке образовательной программы среднего профессионального образования на основе профессиональных стандартов;
* в рамках сетевого взаимодействия организации и проведению семинаров, круглых столов с привлечением квалифицированных педагогических работников ПОО по теме РЦ;
* формированию базы профессиональных стандартов, с учетом которых будет разработана профессиональная образовательная программа;
* формированию типовых форм и таблиц сопоставления ФГОС и профессиональных стандартов с проведением последовательной декомпозиции;
* сопоставлению ФГОС и профессиональных стандартов с проведением последовательной декомпозиции;
* формированию перечня результатов освоения образовательной программы с учетом ПС (общие компетенции (ОК) и профессиональные компетенции (ПК), сгруппированные по видам деятельности);
* и др.

В понятие **Ресурсный центр** (resource center) входит, прежде всего, обозначение той организации, в которой имеется определенная база информации, оборудование, где можно получить рекомендации и пройти обучение представителям той или иной группы обучающихся.

**Ресурсный** **центр** – это один из уровней пространства системы образования, деятельность которого направлена на получение экспериментального продукта, который можно будет транслировать в дальнейшем другим образовательным учреждениям.

Ресурсные центры получили широкую востребованность благодаря необходимости модернизаций в образовательной сфере. С помощью ресурсного центра осуществляется концентрация и обеспечение доступа к дорогим и подчас дефицитным ресурсам. Центры выступают в роли учреждения для дополнительного и профессионального образования. Их деятельность заключается в грамотной организации доступа для коллектива к материально-техническим, информационным, учебным, методическим и лабораторным ресурсам. Эта доступность материалов позволяет значительно улучшить эффективность образовательного процесса. Высококачественное профессиональное образование на сегодняшний день возможно лишь с концентрацией и объединением самых разных его ресурсов.

Ресурсные центры, как правило, являются специализированными. Остановимся на тех Ресурсных центрах (РЦ), которые имеют особый статус.

**2.1. Ресурсный центр по подготовке рабочих кадров и специалистов**

В профессиональном образовании существуют проблемы в области повышения качества подготовки рабочих кадров и специалистов. Чтобы их разрешать, организуются специализированные РЦ :

1. Многопрофильный РЦ по подготовке рабочих и специалистов по электротехническому профилю в атомной энергетике ГАОУ СПО ЛО «Сосновоборский политехнический колледж». В РЦ колледжа реализовываются программы «Электрогазосварка», «Судостроение», «Строительство». Структурное подразделение сотрудничает с работодателями, развивает социальное и образовательное партнерство с предприятиями и организациями региона (ООО Выборгский судостроительный завод, ЛЕНЭНЕРГО, ОАО «ЛОЭСК», корпорация «КНАуф2, корпорация «КРЕПС» и др.) Развитие материально-технической базы колледжа, отвечающей современным требованиям производства – одна из приоритетных задач МЦПК.
2. РЦ Строительство и судостроение ГАОу СПО ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский»
3. РЦ по профилю «Промышленность и энергетика» ГБОУ СПО ЛО «Киришский политехнический колледж»
4. РЦ по машиностроению ГБОУ СПО ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева»
5. РЦ по лесному хозяйству и лесозаготовительным работам; овощеводству закрытого и открытого грунта. ГАОУ СПО ЛО г. Выборга «Техникум агропромышленного и лесного хозяйства»
6. РЦ по деревообработке. ГБОУ СПО ЛО «Подпорожский политехнический техникум»
7. РЦ по станкостроению. ГБОУ СПО ЛО «Кировский политехнический колледж»
8. РЦ «Кормопроизводство, молочное производство» ГБОУ СПО ЛО «Борский агропромышленный техникум»
9. РЦ по подготовке рабочих кадров и специалистов «Обеспечение инфраструктуры морских портов» ГБОУ СПО ЛО «Кингисеппский политехнический техникум»
10. Многопрофильный РЦ по подготовке рабочих кадров и специалистов сельского хозяйства (производства зерна и картофеля) ГБОУ СПО ЛО «Бегуницкий агротехнический техникум»
11. РЦ по профилю подготовки специалистов мебельного производства . ГБОУ СПО ЛО «Приозерский политехнический колледж»

Перечисленные РЦ созданы на базе профессиональных образовательных организаций Ленинградской области и являются их структурными подразделениями.

Методическое сопровождение перечисленных РЦ связано с работой методической службы, которая включает в себя учебно-методическое обеспечение:

1.Концепцию РЦ.

2.Положение о РЦ (см. Приложение)

3. План работы информационно – технологического центра

4. Программы курсов и модулей по специальностям.

5. Методические разработки и материалы по обеспечению образовательного процесса.

6. Карту социального партнерства.

7. Другое.

В результате организации и проведения мероприятий, в т.ч. и по методическому сопровождению, решаются задачи, связанные с подготовкой рабочих кадров и специалистов.

**2.2. Ресурсный центр по вопросам наставничества**

РЦ по наставничеству – это возможность, прежде всего, использовать такие ресурсы и формы, которые позволили бы подготовить из молодых рабочих, новичков в той или иной профессии, специалистов – профессионалов на протяжении определенного времени опытными наставниками. Наставничество **-** это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени. Наставничество нужно для того, чтобы:

— поддерживать и поощрять осуществление обучения сотрудника;

— передавать знания, накопленные в организации, и нормы поведения, принятые в компании;

— раскрыть потенциал практиканта.

**Основными категориями процесса наставничества являются: развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.  
Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.  
Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.  
Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. (См. Приложение)**

В **ГАОУ СПО ЛО «Приозерский политехнический колледж»** работает **РЦ по наставничеству.** Осуществляется образовательная деятельность в рамках целевой  программы "Учитель - учителю" (по организации наставничества) (<http://prioz-ptk.ucoz.ru/index/resursnyj_centr_po_nastavnechestvu/0-89>)

 На сайте колледжа размещены методические материалы в помощь преподавателю (подробная информация - на личных страницах преподавателей): [структура и оформление методических разработок](http://prioz-ptk.ucoz.ru/Sudakova/kondrateva/struktura_i_oformlenie.docx), [советы начинающему преподавателю](http://prioz-ptk.ucoz.ru/Kuzihina/sovety_nachinajushhemu_prepodavatelju.doc), как провести консультацию, предложены презентации к урокам. Кроме этого размещены документы ресурсного центра по наставничеству ([Концепция РЦ по наставничеству,](http://prioz-ptk.ucoz.ru/RZ/nast/koncepcija_razvitija_rc_priozersk.doc) [Положение о РЦ по наставничеству](http://prioz-ptk.ucoz.ru/RZ/nast/polozhenie_o_resursnom_centre_po_nastavnichestvu.doc), [Целевая программа "Учитель -учителю" по организации наставничества в ГАОУ СПО ЛО "Приозерский политехнический колледж"](http://prioz-ptk.ucoz.ru/RZ/nast/programma_uchitel-uchitelju_po_organizacii_nastavn.doc),   
[Методические материалы "В помощь наставнику"](http://prioz-ptk.ucoz.ru/RZ/nast/prilozhenija.doc), [Программа учебного курса "Технологии наставничества в современных условиях"](http://prioz-ptk.ucoz.ru/progr_nast.doc). Представители РЦ в течение года транслируют свой опыт для ПОО СПО ЛО.

На базе РЦ были проведены курсы повышения квалификации по программам технологии наставничества педагогических работников колледжа и мастеров производственного обучения, а также курсы по переподготовке (кафедра профессионального образования ГАОУ ДПО ЛОИРО).  
  
**РЦ по наставничеству на базе ГАОУ СПО ЛО «Киришский политехнический техникум» (**[**http://spokipk.kiredu.ru/RCN.htm**](http://spokipk.kiredu.ru/RCN.htm)**)**

Результат деятельности РЦ : укрепление позиций техникума, формирование положительной динамики его совершенствования, формирование конкурентноспособного спектра образовательных услуг.

Процесс наставничества затрагивает как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя. Дальнейшее развитие системы наставничества – наиболее эффективный метод профессиональной адаптации молодых специалистов. Дальнейшее содержание деятельности РЦ по наставничеству включает в себя:

-расширение возможностей для профессионального обучения различных возрастных групп населения (профессиональная ориентация, профконсультирование, обучение лиц с ОВЗ и др.);

- реализацию программ теоретического и практического обучения наставничеству;

- психолого-педагогическое консультирование наставников;

- разработку методического, тестового обеспечения новых педагогических, информационных технологий профессионального образования наставников;

- проведение методического семинара по наставничеству и др.

Концепция РЦ, Положение о РЦ, план работы, отчет о работе - эти все необходимые документы представлены в РЦ (см. сайт )

Методическое сопровождение РЦ по наставничеству – это возможность использовать ресурс повышения качества профессионального образования  
  
 **2.3. Ресурсный многофункциональный центр прикладных квалификаций**

Учебный центр профессиональной квалификации (многофункциональный центр прикладных квалификаций) (далее - Центр) - организация или структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов (квалификационных требований). Приоритетом деятельности Ресурсного центра является подготовка высококвалифицированных кадров для работы в отраслях, обеспечивающих модернизацию и технологическое развитие экономики Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Выпускники таких программ, как правило, приобретают квалификацию 3-6 уровня (Письмо Минобрнауки от 17 июня 2013 года N АК-921/06 «О методических рекомендациях» : <http://docs.cntd.ru/document/499037041>)

Цель деятельности РЦ прикладных квалификаций: подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда, обусловленных задачами технологической модернизации и инновационного развития экономики РФ и ее субъектов.

Задачи методического сопровождения: исходя из потребностей ПОО, осуществлять: деятельность по методической поддержке в подготовке, переподготовке и повышении квалификации по профессиям и специальностям, наиболее востребованных на рынке труда; совершенствование профессиональной квалификации путем организации КПК и стажировок на рабочем месте педагогических работников и др.

Ресурсные центры прикладных квалификаций в ПОО ЛО:

**Многопрофильный РЦ по подготовке рабочих и специалистов по электротехническому профилю в атомной энергетике ГАОУ СПО ЛО «Сосновоборский политехнический колледж».**

В РЦ колледжа реализовываются программы «Электрогазосварка», «Судостроение», «Строительство». Структурное подразделение сотрудничает с работодателями, развивает социальное и образовательное партнерство с предприятиями и организациями региона (ООО Выборгский судостроительный завод, ЛЕНЭНЕРГО, ОАО «ЛОЭСК», корпорация «КНАуф2, корпорация «КРЕПС» и др.) Развитие материально-технической базы колледжа, отвечающей современным требованиям производства – одна из приоритетных задач МЦПК.

**Многопрофильный РЦ по подготовке рабочих кадров и специалистов сельского хозяйства (производства зерна и картофеля) ГБОУ СПО ЛО «Бегуницкий агротехнический техникум»**

Методическое обеспечение.

1. Изучение и анализ новейших достижений практической методики и внедрение инновационного опыта в массовую практику, создание условий для моделирования, апробирования и внедрения прогрессивных, нестандартных новаций в определенной области.
2. Формами распространения инновационного опыта являются: обучение на курсах повышения квалификации, семинары, научно-практические и научно-методические конференции, консультации, выезды методистов на место, издание информационных материалов, методических разработок и т. п.

**2.4. Ресурсный центр - учебно-производственный научный комплекс**

Формирование кадрового потенциала для высокотехнологичных отраслей промышленности в современных условиях требует интеграции всех участников и заинтересованных сторон – образовательных организаций, предприятий-работодателей и т.д.

В силу экономических и организационных причин ПОО принципиально не могут обеспечивать и обновлять лабораторную и производственную базу учебного процесса, оснащая свои лаборатории современным дорогостоящим, а в ряде случаев – уникальным оборудованием. С учетом возрастающих требований к компетенциям современных специалистов, к их практическим навыкам и умениям, необходимости актуализации и постоянного подтверждения соответствия их профессиональных качеств целесообразно скоординированное объединение деятельности ПОО, обучающихся, выпускников и работодателей в учебный научно-производственный комплекс.

Критериями успешности такого учебно-производственного научного комплекса становится соответствие выпускников требованиям работодателей, их востребованность и конкурентоспособность на рынке труда, удовлетворенность выпускников и работодателей полученным образованием, укрепление престижа образовательного учреждения, удовлетворяющего качеством образования все заинтересованные стороны – государство, выпускников, работодателей образовательную организацию, способный своевременно и адекватно отреагировать на возникший спрос и предоставить образовательные услуги, соответствующие требованиям потребителей – работодателей и обучающихся, обеспечит тем самым конкурентоспособность всех участников системы, сформированной на условиях взаимовыгодного сотрудничества.

Наиболее эффективное средство соответствия критериям успешности учебно-производственного научного комплекса и обеспечения конкурентоспособности - создание интегрированной структуры, объединение образовательной организации профессионального образования с предприятиями-партнерами и образовательными организациями дополнительного профессионального образования.

Разработка требований к компетенциям специалистов, учебных планов и рабочих программ по дисциплинам, совместная их реализация, набор и целевая подготовка специалистов в интересах предприятий по контракту и трудоустройство подготовленных выпускников в соответствии с контрактом – вот некоторые задачи, которые могут решаться в таком РЦ.

Каждому из участников комплекса в формировании компетенций специалистов отводится определенная роль.

(Ресурс в процессе оформления).

**2.5. Ресурсный центр – специализированный центр компетенций (СЦК)**

 В соответствии с Посланием Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года одним из приоритетных направлений для развития экономики и системы профессионального образования должна стать подготовка рабочих кадров в соответствии с лучшими мировыми стандартами, в том числе стандартами World Skills, и передовыми технологиями. (- Перечень поручений по итогам заседания наблюдательного совета Агентства стратегических инициатив 27 мая 2015 года Пр-1205, п. 1 Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» и с участием союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «World Skills Russia» представить предложения о критериях и порядке отбора национальных и региональных экспертов по компетенциям (профессиям), а также о порядке деятельности этих экспертов, в том числе при федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.)

В связи с этим опубликованы [Распоряжения Правительства Российской Федерации](https://www.blogger.com/null)

 - Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1250-р от 9 июля 2014 года (План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест).

 - Распоряжение Правительства РФ от 3марта 2015 года №349-р «О комплексе мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы» (п.9, 10, 18; ЦИ и П. 3,4,5);

 - Распоряжение Правительства № 366-р от 5 марта 2015 года (План мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий до 2020 года п.4, п.5, п.6, п.7).

Отметим важные положения:

1. Проведение Национального чемпионата «WorldSkills Russia», ежегодно.

2. Проведение Национального чемпионата сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей по методике «World Skills» с учетом мероприятий «Junior Skills», а также отраслевых чемпионатов.

3. Проводятся региональные и национальные чемпионаты профессионального мастерства «World Skills Russia»: Целевой индикатор 50 чемпионатов к 2018 году.

4. Организация и проведение всероссийского тренировочного лагеря кандидатов в национальную сборную Международного чемпионата рабочих профессий «World Skills International».

5. Организация конкурсов профессионального мастерства по методике «World Skills» для учащихся старших классов общеобразовательных организаций. [6]

6.  Распоряжение от 26 ноября 2015 года №2424-р. О создании базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

 Распоряжение от 27 ноября 2015 года №2429-р. Об образовании оргкомитета по подготовке и проведению в России мирового чемпионата по профессиональному мастерству «Ворлдскиллс» в 2019 году.

 Оргкомитет необходим для координации государственных органов и организаций при подготовке и проведении мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс» в Казани в 2019 году.

Был издан *Приказ Минобрнауки России №536 от 27 мая 2015 года «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы*»;

- ФГОС СПО и программно-методическое сопровождение реализации стандартов;

- регламентирующие документы WSR (Кодекс этики, Правила проведения чемпионата, Руководящие принципы WSI).

### [Распоряжения Правительства Российской Федерации](https://www.blogger.com/null)

 - Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1250-р от 9 июля 2014 года (План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест).

 - Распоряжение Правительства РФ от 3марта 2015 года №349-р «О комплексе мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы» (п.9, 10, 18; ЦИ и П. 3,4,5);

 - *Распоряжение Правительства № 366-р от 5 марта 2015 года (План мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий до 2020 года п.4, п.5, п.6, п.7*).

1. Проведение Национального чемпионата «WorldSkills Russia», ежегодно.

2. Проведение Национального чемпионата сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей по методике «World Skills» с учетом мероприятий «Junior Skills», а также отраслевых чемпионатов.

3. Проводятся региональные и национальные чемпионаты профессионального мастерства «World Skills Russia»: Целевой индикатор 50 чемпионатов к 2018 году.

4. Организация и проведение всероссийского тренировочного лагеря кандидатов в национальную сборную Международного чемпионата рабочих профессий «World Skills International».

5. Организация конкурсов профессионального мастерства по методике «World Skills» для учащихся старших классов общеобразовательных организаций.

*- Распоряжение от 26 ноября 2015 года №2424-р. О создании базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров*

 Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» определено в 2016 году базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Это позволит создать учебно-методическую базу для обучения современным рабочим профессиям, будет способствовать внедрению лучших практик подготовки рабочих кадров.

 - Распоряжение от 27 ноября 2015 года №2429-р. Об образовании оргкомитета по подготовке и проведению в России мирового чемпионата по профессиональному мастерству «Ворлдскиллс» в 2019 году.

 Оргкомитет необходим для координации государственных органов и организаций при подготовке и проведении мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс» в Казани в 2019 году.

- Приказ Минобрнауки России №536 от 27 мая 2015 года «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 годы»; ФГОС СПО и программно-методическое сопровождение реализации стандартов.

В связи с этим были созданы **специализированные центры компетенций в Ленинградской области:**

1. [ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева](http://www.tptt.ru/index.php/professionalnaya-deyatelnost/stsk) «Облицовка плиткой», «Плотницкое дело», «Дизайн одежды».
2. [ГАПОУ ЛО](http://www.tosnopt.ru/speczializirovannyij-czentr-kompetenczij-worldskills-russia.html) [«Сосновоборский политехнический колледж»](http://pl36.ru/vorldskills-rossija/) («Электромонтажные работы»)
3. [ГАПОУ ЛО](http://www.tosnopt.ru/speczializirovannyij-czentr-kompetenczij-worldskills-russia.html)[«Выборгский политехнический колледж «Александровский](http://politeh.vbglenobl.ru/content/sozdanie-specializirovannogo-centra) («Сухое строительство и штукатурные работы»)
4. [ГБПОУ ЛО](http://www.tosnopt.ru/speczializirovannyij-czentr-kompetenczij-worldskills-russia.html)  [«Мичуринский многопрофильный техникум»](http://agrotechnikum.ucoz.ru/index/sck/0-71) («Эксплуатация сельскохозяйственных машин»)
5. [ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»](http://www.tosnopt.ru/speczializirovannyij-czentr-kompetenczij-worldskills-russia.html) («Сварочные технологии»)
6. [ГБПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум»](http://www.kpcollege.ru/ws) («Инженерный дизайн», «Сетевое и системное администрирование», «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Мехатроника»)
7. [ГБПОУ  ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д.Ушинского»](http://sckgatchina.blogspot.ru/) («Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах)
8. [ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум»](http://spokipk.kiredu.ru/WorldSkills%20Russia%20%28WSR%29.html) («Лабораторный химический анализ)
9. [ГАПОУ ЛО «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса](http://vtalk-vbg.ru/info/2044) («Флористика»)

(Ссылки по теме: <http://www.lenfond.ru/projects/worldskills-russia>)

Материалы методического сопровождения размещены на сайте ГАОУ ДПО ЛОИРО в разделе кафедры профессионального образования «Блог экспертов "Молодые профессионалы" (World Skills Russia) Ленинградской области [7].

**Заключение**

Методическое сопровождение деятельности образовательных организаций профессионального образования, имеющих особый статус (ресурсных центров по подготовке рабочих кадров и специалистов, по вопросам наставничества, многофункциональных центров прикладных квалификаций, учебно-производственного научного комплекса, специализированных центров компетенций) в профессиональных образовательных организациях Ленинградской области осуществляется в связи с задачами, которые стоят в настоящее время в РФ.

Совершенствование методической компетентности по применению основных технологий педагогической деятельности в организациях СПО в современных условиях; ознакомление педагогов с целями и задачами применения различных технологий методической работы в образовательной деятельности; формирование представлений у слушателей особенностей организации методической работы в образовательных организациях разного типа и уровня; детальное ознакомление и проработка вопросов, связанных с методологическими, теоретическими, содержательными, структурными, методическими аспектами проведения методической деятельности по формированию и развитию профессиональных компетентностей и культуры субъектов образовательного процесса – вот основной круг вопросов, которые решаются научно - методической службой в профессиональном образовании. Наряду с этим обращение к вопросам реализации основных требований профессионального стандарта, результативной деятельности в ходе образовательного процесса в организациях СПО; к реализации основных целей и задач российской образовательной политики; к освоению и реализации в практической деятельности профессиональной компетентности с целью повышения качества профессионального образования, готовность к качественной методической деятельности в образовательных организациях СПО Ленинградской области – позволяет решать тот круг проблем, которые обозначены в современных условиях.

Основными условиями, обеспечивающими эффективность реализации методического сопровождения деятельности субъекта образования, в частности ресурсного центра, являются: включение обучающихся и обучаемых в событийные общности, в которых происходит не только профессиональное, но и духовное развитие; содействие профессиональной идентичности обучающихся и обучаемых в процессе принятия и освоения профессиональных ценностей; использование возможностей гуманитарной экспертизы в познании личности во всех ее проявлениях и создании педагогических ситуаций, способствующих развитию внутреннего потенциала; совершенствование механизмов управления, направленных на мотивацию профессионального роста субъектов образования: психологических (система вызовов; накопительная система оценки достижений; карьерный рост педагога) и экономических (бонусная система денежного вознаграждения, компенсационный пакет, социальное партнерство).

Таким образом, анализ методического сопровождения ПОО в ЛО позволяет сделать следующие выводы:

1) методическое сопровождение представляет собой целостную, системно организованную деятельность в системе непрерывного повышения квалификации;

2) цель методического сопровождения — способствовать самостоятельному поиску оптимальных решений, опираясь на уже имеющийся опыт;

3) методическое сопровождение в системе непрерывного повышения квалификации характеризуется многоплановостью и полифункциональностью.

**Список литературы**

1.Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29. 12. 2012 г. № 273-ФЗ. – М.: Сфера, 2013. – 192 с. (Правовая библиотека образования).

2. Областной закон Ленинградской области от 08. 08. 2016. N 76-оз «О Стратегии социально-экономического развития Ленинградской области до 2030 года». ». (http/[www.lenobl.ru/Document/1483630494.pdf](http://www.lenobl.ru/Document/1483630494.pdf)).

3. Закон Ленинградской области от 24 февраля 2014 года. N 6-оз. «Об образовании в Ленинградской области (с изменениями на 6 мая 2016 года)».

4. «О методических рекомендациях» Письмо Минобрнауки от 17 июня 2013 года N АК-921/06 : <http://docs.cntd.ru/document/499037041>)

5. «Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями»

6. Методические рекомендации по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций:

https://минобрнауки.рф/документы/3314/файл/2143/13.04.17-метод.рекомендации.pdf- метод реком.)

7. Блог экспертов "Молодые профессионалы" (World Skills Russia) Ленинградской области : <http://expertswsrlo.blogspot.ru/p/worldskills-russia_23.html>

Приложение 1

**Положение**

**о ресурсном центре по наставничеству ГБОУ СПО ЛО**

**« »**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует вопросы создания и деятельности образовательно-ресурсного центра наставничества (далее Ресурсный центр, сокращенное название РЦ) в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Ленинградской области « » (далее –).

1.2. В Ресурсном центре сконцентрированы образовательные и производственные ресурсы, предназначенные для развития системы наставничества с целью подготовки квалифицированных рабочих кадров и повышения качества групп профессий и специальностей, востребованных на региональном рынке труда.

1.3. Ресурсный центр является структурным подразделением юридического лица ГБОУ СПО ЛО « », реализует функции обучения и внедрения новых информационных, образовательных и иных технологий с целью развития и совершенствования системы наставничества.

1.4. Ресурсный центр наставничества создаётся в соответствии с Планом мероприятий долгосрочной целевой программы «Региональная комплексная программа развития профессионального образования в Ленинградской области на 2011-2013 годы», утверждённой постановлением Правительства Ленинградской области от 17 июня 2011 года № 182.

1.5. В своей деятельности Ресурсный центр руководствуется:

- конституцией Российской Федерации;

- законом Российской Федерации «Об образовании»,

- действующим законодательством Российской Федерации,

- нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации,

- законодательством Российской Федерации и Ленинградской области в сфере профессионального образования,  
 - постановлениями и распоряжениями Губернатора и Правительства Ленинградской области,

- нормативными актами Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области,

- Типовыми положениями об учреждении среднего и начального профессионального образования,

- уставом колледжа;

- локальными актами колледжа и настоящим Положением.

1.6. В Ресурсном центре сосредоточиваются учебно-методические комплексы по профессиям, материалы проведённых мероприятий, профессиональные образовательные программы, информация работодателей, результаты проводимых исследований.

1.7. Ресурсный центр создаёт условия для профессионального развития личности, расширения перспектив трудовой деятельности и обеспечивает непрерывность профессионального обучения на основе определения экономической и образовательной эффективности образовательных программ.

1.8.Ресурсный центр позиционируется как база для разработки учебных материалов преподавательским составом и мастерами производственного обучения с целью развития содержания и повышения качества работы по наставничеству.

1.9. Ресурсный центр обеспечивает условия для успешного взаимодействия наставника и обучающегося через расширение доступа к образовательным ресурсам на основе выбора образовательной программы, вида профессиональной деятельности, способа обучения.

1.10. Ресурсный центр вправе оказывать платные образовательные услуги, не входящие в сферу деятельности центра, платные дополнительные услуги по обеспечению имеющейся информацией, консультированию, копированию документов.

1.11. Положение о РЦ, его структура и штатное расписание утверждаются директором колледжа.

1. **Основные цели и задачи деятельности ресурсного центра**

2.1. Основная цель деятельности РЦ состоит в обеспечении качественного уровня функционирования системы наставничества, формировании структуры и эффективных механизмов взаимодействия наставника и будущего опытного специалиста в своей отрасли, создании экономичных и экономически выгодных условий многостороннего сотрудничества.

2.2. Для достижения указанной цели необходимо решение следующих задач:

* + - * Разработка и опробация структуры и вида методик обучения наставничеству;
* реализация технологий, методик и авторских разработок в процессе непрерывного обучения персонала наставников;
* обеспечение доступа к информации для профессионального роста наставников;
* повышение уровня мотивации и формирование конструктивной позиции наставников.

1. **Основные направления и содержание деятельности ресурсного центра по наставничеству**

***3.1. Образовательная деятельность:***

* Повышение профессиональной квалификации, переподготовка, получение второго (дополнительного) профессионального образования, организация стажировки, ученичества, параллельного и дистанционного обучения профессии, развитие системы дополнительных образовательных услуг;
* Развитие технологии мультимедийного обучения, библиотечного фонда;
* Расширение возможностей для профессионального обучения различных возрастных групп населения (профессиональная ориентация, профконсультирование, предпрофильное и профильное обучение учащихся общеобразовательных школ, обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья);
* Реализация программ теоретического и практического обучения наставничеству, психолого-педагогическое консультирование наставников;
* Развитие системы непрерывного профессионального обучения инженерно-педагогических работников основам наставничества.

***3.2. Научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность:***

* разработка учебных программ, методического, тестового обеспечения, в том числе развитие новых педагогических, информационных и профессиональных технологий образования наставников;
* проведение маркетинговых исследований регионального рынка трудовых ресурсов с целью планирования наставнической деятельности и разработки новых образовательных проектов.
* подготовка и проведение научно-практических конференций, производственных совещаний, методических семинаров по наставничеству.

***3.3. Информационная деятельность.***

* оказание информационных и консалтинговых услуг по проблемам наставничества;
* информационный обмен ресурсного центра и руководства предприятий-партнёров по диагностике потребностей в рабочей силе и реализации программ, методик и технологий по наставничеству;
* создание информационного банка данных по ресурсному обеспечению, становлению и развитию системы наставничества.

***3.4. Ресурсный центр имеет право:***

* планировать свою деятельность и определять перспективы развития исходя из спроса на образовательные услуги;
* привлекать на договорной основе сторонние организации и учреждения для проведения исследовательских работ, разработок, семинаров и конференций по методикам наставничества;
* предоставлять физическим и юридическим лицам дополнительные образовательные услуги на договорной основе не в ущерб выполнению основных функций;

***3.5.Ресурсный центр обязан:***

* обеспечивать качество обучения по реализуемым программам;
* обеспечивать интенсивное и эффективное использование учебного и производственного оборудования учебного заведения в течение всего учебного года;
* в соответствии с утвержденным годовым планом работы осуществлять сетевое вертикальное и горизонтальное взаимодействие с учреждениями профессионального образования, включая совместное использование оборудования, организационную и информационно-методическую поддержку однопрофильных ресурсных центров учреждений профессионального образования;
* ориентировать развитие профессионального образования на инновационные процессы в профильной области деятельности ресурсного центра;
* активно взаимодействовать с работодателями в рамках своего профиля;
* проводить маркетинговые исследования на рынке образовательных услуг и рынке труда, адекватно реагировать на конъюнктуру рынка труда и требования работодателей к квалификации выпускников образовательного учреждения;

вести повышение квалификации своих преподавателей и мастеров производственного обучения, а также педагогических кадров однопрофильных учреждений профессионального образования и работников производства.

**4. Управление ресурсным центром**

4.1.Общее руководство ресурсным центром, функционирующим как

структурное подразделение образовательного учреждения осуществляет директор колледжа. Директор утверждает структуру, штаты, смету расходов и положения о структурных подразделениях ресурсного центра, действует от имени Центра, представляет его интересы в государственных органах, предприятиях, учреждениях, организациях, в том числе зарубежных, заключает договоры и обеспечивает их выполнение. Непосредственное руководство деятельностью ресурсного центра осуществляет его руководитель, назначаемый приказом директора учебного заведения. Деятельность руководителя ресурсного центра регламентируется локальным актом учебного заведения, который утверждается директором.

4.2.Кадровый состав Ресурсного центра формируется из сотрудников образовательного учреждения. В кадровый состав ресурсного центра, согласно штатного расписания, входят:

- руководитель ресурсного центра;

- зам. руководителя по маркетингу;

- зам руководителя по связям с общественностью;

- инженер по ВТ

- методист;

4.2. Непосредственное руководство деятельностью ресурсного центра осуществляет его руководитель, назначаемый приказом директора учебного заведения. Деятельность руководителя ресурсного центра регламентируется локальным актом учебного заведения, который утверждается директором.   4.3. Руководитель ресурсного центра организует и направляет его деятельность и несёт ответственность за эффективность его работы.

***4.4. Обязанности руководителя ресурсного центра:***

Руководитель ресурсного центра наставничества:

* Разрабатывает программу и план деятельности Центра и представляет их на утверждение в Совет колледжа;
* Организует деятельность Центра в соответствии с утвержденной программой и планом;
* Обеспечивает открытость деятельности Центра, отчитывается перед Советом за эффективность его работы;
* Представляет ежегодный доклад всем заинтересованным сторонам о развитии ресурсного центра в соответствии с концепцией его развития, планом и программой;
* Обеспечивает исполнение приказов и распоряжений директора колледжа, касающихся деятельности ресурсного центра;
* Отвечает за ведение документации, подготовку и представление отчётности по работе ресурсного центра;
* Организует и проводит мероприятия, отражающих деятельность ресурсного центра.

***4.5. Права руководителя ресурсного центра:***

* представление интересов ресурсного центра;
* подготовка предложений по формированию организационной структуры ресурсного центра;
* участие в совещаниях по моральному и материальному стимулированию инженерно-педагогических работников, работающих по программам ресурсного центра.

4.6. Руководитель исполняет обязанности и имеет права в соответствии с трудовым договором, заключённым с ним директором колледжа.

4.7. Трудовые отношения с инженерно-педагогическими работниками,

занятыми в РЦ, устанавливаются и прекращаются в соответствии с условиями трудовых договоров, подписанных директором колледжа и согласованных с руководителем ресурсного центра.

***4.8. Совет колледжа:***

* принимает программу и план деятельности Центра на год;
* рассматривает отчеты руководителя ресурсного центра по результатам деятельности Центра;
* рассматривает отчеты руководителя ресурсного центра по результатам деятельности Центра;
* рассматривает вопросы структуры, объемов и качества подготовки специалистов наставников;
* контролирует расходование ассигнований (в рамках вложенных средств);
* координирует взаимодействие Центра с предприятиями и организациями отрасли, общественными структурами по вопросам наставничества.   
           **5. Учебно-материальная база ресурсного центра**

5.1.Колледж, как учреждение, имеющее в своей структуре ресурсный центр, выделяет помещения, оборудует рабочие места для сотрудников ресурсного центра, определяет его состав, предоставляет необходимую учебно-материальную базу, обеспечивающую выполнение программ подготовки квалифицированных наставников.

5.2. Развитие учебно-материальной базы ресурсного центра, приобретение оборудования, материально-технических средств обучения, формирование современного библиотечного фонда осуществляется за счёт целевых средств, а также средств, полученных от образовательной деятельности ресурсного центра, от приносящей доход деятельности, других источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

**6. Международная и внешнеэкономическая деятельность ресурсного центра**

6.1. Центр в установленном порядке вправе участвовать в

международном сотрудничестве Российской Федерации в области развития, совершенствования и распространения новых методов наставничества. посредством:

* участия в программах двустороннего и многостороннего обмена опытом;
* проведения и участия в совместных исследованиях,  конференциях,  выставках и других мероприятиях;
* участия в международных программах совершенствования содержания и качества обучения наставников в образовательных учреждениях профессионального образования;
* проведения   исследований в области комплексного использования новых  методов наставничества в профессиональной подготовке квалифицированных специалистов и рабочих кадров.
* участие в совещаниях по моральному и материальному стимулированию инженерно-педагогических работников, работающих по программам ресурсного центра.

**7. Финансово-хозяйственная деятельность ресурсного центра**

***7.1. Источники финансирования ресурсного центра:***

* средств учредителей и социальных партнеров;
* средств, полученных по заказам и договорам с учредителем, муниципальными органами, службой занятости, предприятиями и организациями;
* средства, поступившие за проведение обучения по договорам;
* средств, полученных Центром от участия в грантах;
* добровольных пожертвований и целевых взносов юридических и физических лиц, в том числе иностранных;
* средства, полученные от общественных организаций;
* средства, полученные за выполнение консультационной деятельности, от реализации учебных, методических, научных и других разработок;
* средств полученных из других источников в соответствии с законодательством Российской Федерации.  
   7.3. Размеры оплаты дополнительных образовательных услуг,

определяются законодательством Российской Федерации и иными

нормативными и правовыми актами.

1. **Прекращение деятельности ресурсного центра**

*Ресурсный центр прекращает свою деятельность:*

* 1. по инициативе учредителя образовательного учреждения.
  2. по решению совета образовательного учреждения с согласия учредителя.
  3. при прекращении деятельности образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

Приложение 2

***Наставничество и пять стадий процесса обучения***

(**Формирование системы наставничества для предприятий Ассоциации«Уралпищепром** / Под общ. ред. В.И. Кондрух – доктор педагог. наук, В. В. Вертиль – кандидат экон. наук, Е.Н. Байдало; Екатеринбург: Редакционно-издательский отдел ГАПОУ СО «ЕЭТК», издание третье, дополненное, 2017 г – 14-20 с.)

Процесс наставничества контролируется с помощью входящего зачета и оценки индивидуальной деятельности перед окончанием испытательного срока на базе плана вхождения в должность.

Можно выделить пять направлений работы по развитию наставничества. Первое — подбор наставников. Воспитателем может быть не любой квалифицированный рабочий. Высокий профессионализм и добросовестное отношение к труду — лишь изначальные качества, необходимые, чтобы стать наставником. Воспита­тель молодежи должен обладать хорошей чуткостью, зрелостью. Немаловажны также педагогические способности у наставника: душевность, умение расположить к себе, чувство такта и др. Второе — составление программы обучения и воспитания молодых рабочих. Надо помочь наставнику определить, чему и как учить молодых рабочих, как организовать процесс воспитания. Основной акцент должен быть сделан на формирование у моло­дого рабочего уважение к труду и интереса к профессии, чувства коллективизма и рабочей чести. Третье — оказание помощи наставникам в сборе и анализе психологической и педагогической информации об их подшефных. Четвертое — систематический контроль за работой наставников и вооружение их новыми знаниями по психологии и педагогике, информирование о передовом опыте наставничества. На многих предприятиях созда­ны методические комиссия по работе наставников, для консультаций привлекаются педагоги школ. Пятое — организация материального и морального стимулирования труда наставников. Наставничество — многогранная и трудоемкая деятельность. Она посильна не каждому и не каждый может выполнить ее. Вполне справедливо, чтобы того, кто успешно справляется, поощряли и материально, и морально.

Большое значение в процессе наставничества отводится обучению на рабочем месте. Можно выделить ряд чисто производственно-педагогических новшеств, которые позволяют в значимой мере повышать эффективность обучения на рабочем месте силами наставников. Во-первых, организация первого дня работы ученика-новичка производства должна иметь учебный характер и выполнить функцию вводного занятия на рабочем месте. Во-вторых, предварительная подготовка учебно-методической документации, составление примерного плана учебных занятий. Иначе обучение на рабочем месте не будет иметь научную дидактическую основу. В-третьих, принять в коллективе наставников-инструкторов правила, которые бы знали работники всего цеха, отдела, предприятия.

Обычно начальный курс наставничества составляет в объеме учебного времени не более 15%,а практика и обратная связь-85%. Наставничество должно быть вписано в общую структуру управления. Оно должно поддерживать стремление администрации объективно оценивать личностный и профессиональный рост учеников в ходе обучения на рабочем месте. Стимулирование новичков к профессиональному развитию - сложнейшая задача наставника. Дело в том, что в трудовой коллектив обязательно приходят мало результативные новички, которые в силу своего психологического потенциала не имеют предрасположенности к обучению на рабочем месте. Таких новичков нужно своевременно выявлять и рекомендовать им освоение другой профессии. Обычно отобранные новички развиваются быстро и в нужном направлении. Для этого нужно четкое руководство со стороны наставников: своевременное проведение первой беседы по созданию плана развития, постановка целей и критериев развития, определение и планирование развивающих действий, умение применять развивающие задания; формулирование развивающих заданий, организация процесса обратной связи, осмысление опыта и извлечение выводов.

***Наставник*** — это квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию 3.

Наставниками могут стать только те сотрудники, которые готовы поделиться своими знаниями, навыками и опытом и выслушать все, что «крестники» захотят рассказать о своих проблемах.

Одним из основных качеств, которыми должен обладать наставник, является желание передавать собственный опыт вновь принятым сотрудникам. Следовательно, наставник должен быть *лояльным* предприятия, знать предмет передачи, постоянно совершенствоваться и уметь *правильно* передавать свои знания. В этом ему помогают коммуникабельность, терпение, чувство юмора, открытость, ответственность, требовательность, чувство меры, уважение к стажеру, компетентность (см. таблицу 1).

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Что знать | Для чего знать |
| **Кадровую политику предприятия** | Воспитание и формирование:  1) лояльность работников;  2) мотивации работников;  3) возможностей карьерного роста (по вертикали или по горизонтали);  4) управление информацией |
| **Организационную**  **структуру** | Знание того, куда обращаться при возникновении вопросов  Знание смежных подразделений  Оперативного решения вопросов |
| **Товары** | Увеличение объемов выпуска продукции  Квалифицированной консультации сотруднику  Самосовершенствование  Формирование доверия коллег |
| **Правила внутреннего трудового распорядка** | Обеспечение трудовой дисциплины  Знание социальных возможностей предприятия  Управление информацией |
| **Процесс**  **наставничества** | Повышение квалификации наставника  Мотивации наставника  Формирование кадрового резерва предприятия  Управление информацией  Управление процессом адаптации |

Для установления взаимопонимания и доверительных отношений с обучаемым наставнику следует:

1) узнать, чем увлекается обучаемый, определить общий круг интересов;

2) постараться выявить общих знакомых;

3) определить дистанцию в общении;

4) уделять внимание проблемам обучаемого;

5) определить возможный «аванс» доверия;

6) проводить разъяснительную работу;

7) уметь развеять сомнения обучаемого;

8) уметь сопереживать обучаемому;

9) осуществлять психологическую поддержку.

Наставник должен быть доброжелательным, приветливым к обучаемому, заинтересованным в том, что и как он делает, обладать здоровым чувством юмора, соблюдать разумный предел во всем.

Отнюдь не любой «аксакал» способен стать эффективным «ментором». Глубокие профессиональные знания, большой практический опыт, общепризнанные личные производственные достижения, существенный (более пяти лет) общий стаж работы в предприятия - все это необходимые, но не достаточные условия для успеха специалиста на поприще наставничества. Он должен обладать совершенно определенными специфическими компетенциями.

***\* Корпоративность.*** В работе человек исходит из стратегических приоритетов организации, находит разумный баланс интересов подразделения и предприятия в целом. Берет на себя осмысленные обязательства перед компанией, четко обосновывает собственные возможности перед руководством, опираясь на расчеты и факты. Своими действиями укрепляет репутацию предприятия среди сотрудников, партнеров, представителей власти.

***\* Способность обучать.*** Умеет структурировать имеющийся опыт работы и передать его молодому специалисту. Четко и последовательно излагает необходимую информацию, замечания по результатам работы подопечного. Подбирает адекватные и эффективные способы инструктажа. Предоставляет конструктивную обратную связь.

***\* Ответственность.*** Заинтересован в успехах подопечного, принимает личную ответственность за решение проблем, возникших при обучении. Активно ищет способы развития навыков «ученика». Оказывает ему необходимую помощь, предлагает задачи, работа над которыми активизирует способности. Поощряет его к приобретению нового опыта и обмену идеями.

\* ***Умение мотивировать других***. Вдохновляет ученика на позитивное отношение к работе, содействует успешному достижению цели. Безошибочно находит мотивирующие подопечного факторы и умело использует их.

\* ***Влиятельность.*** Имеет кредит доверия со стороны партнеров по коммуникации. Обладает необходимыми навыками и личными качествами для оказания влияния на других. Адаптирует свой стиль взаимодействия в зависимости от особенностей собеседника. Добивается поставленной цели коммуникации.

Основными методами, которыми пользуются наставники, являются:

* определение начального уровня знаний;
* определение типажа обучаемого;
* структурирование обучения;
* личный пример;
* объяснение теоретического материала простым, доступным языком;
* предоставление обучающего материала (для самообразования);
* последовательность изложения материала, обучения тому, как выполнить работу быстрее и качественнее;
* совместная работа;
* обратная связь на промежуточных этапах;
* постоянное внимание и поддержка, доверие и ответственность самостоятельной работы;
* своевременное поощрение обучаемых.

Корпоративная и организационная культуры, традиции трудового коллектива - сложные для восприятия новичком явления. Вступление молодого сотрудника в должность или встреча специалиста с определенными рубежами, целями, дисциплиной требует самодисциплины, контроля, аккуратности, организованности, использования предыдущих профессиональных знаний и умений, приобретенных в аудитории образовательной организации. Обучение на рабочем месте очень серьезно отличается от, так называемого «академического», в учебной аудитории. На рабочем месте приобретенные профессиональные знания сразу, мгновенно используются, проверяются, оттачиваются. Более того, теория не касается тонкостей практики, а обучение на рабочем месте требует учета любого пустяка, мелочи. С этой целью наставник не должен жалеть ни времени, ни сил, ни нервов. Серьезный наставник должен «повозиться» с учеником — это «золотое правило» обучения на рабочем месте. Администрация цеха, отдела, участка должна понимать сложность обучения на рабочем месте, компенсировать все затраты наставника: переработка после рабочего дня, поддержка, оказание помощи, стимулирование, терпение и упорство, вера в ученика, совместный труд и даже определенное время работы «за новичка».

Немаловажной является заинтересованность наставника в результатах обучения — она может быть материальной (выплаты за каждого стажера, успешно прошедшего испытательный срок) и (или) нематериальной (например, присвоение звания «Лучший наставник»).

По сравнению с другими видами обучения наставничество привлекает:

1) скоростью адаптации в новом коллективе;

2) отработкой полученных знаний на практике;

3) постоянным консультированием по трудным вопросам;

4) своевременностью ответов на возникающие вопросы;

5) мотивацией (значимость, саморазвитие) наставника.

Что же приобретают обучаемый, наставник и предприятие в целом от данной формы обучения? В рамках системы наставничества взаимоотношения «наставник — обучаемый» могут оказывать положительное воздействие на такие качества обеих сторон, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального уровня развития и способностей обучаемого. Обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы (сильные — слабые стороны), становится менее склонен к межличностному конфликту с руководством, развивает профессиональные навыки, умения, компетенции, оказывающие влияние на карьерный рост, готовность брать на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.

Выгода для наставника заключается в том, что:

* увеличиваются его коммуникации;
* он получает возможность структурировать информацию;
* в процессе наставничества повышается его самооценка и статус;
* растут признание и уважение к нему окружающих, его авторитета в команде;
* он имеет возможность получать «свежую информацию;
* наставничеством обеспечивается его активное участие в развитии своей команды;
* повышается его личная удовлетворенность работой;
* он постоянно развивается.

Предприятие благодаря системе наставничества имеет подготовленный персонал с оптимальным периодом адаптации, повышает культурный уровень предприятия, помогает взаимодействию сотрудников, как по вертикали, так и по горизонтали, оказывает позитивное воздействие на отношение к обучению.

Для полноценной системы наставничества в предприятия необходим такой инструмент, как подготовка наставников, так как деятельность наставника очень ответственна. Сотрудники, которые претендуют на получение данного статуса, должны быть доброжелательными, требовательными и ответственными. Важное значение имеют длительность работы будущего наставника в предприятия и его лояльность по отношению к ней.

Наставников необходимо обучать различным методикам по программе «обучение обучающих» в формате тренинга. Задачами такого тренинга являются:

* осознание важности и уникальности системы наставничества;
* представление различных методик обучения;
* практическая отработка предложенной методики;
* приобретение необходимых навыков и компетенций.

В процессе тренинга решаются следующие задачи: выработка критериев выдвижения наставника, выработка методов установления контакта, эффективного взаимодействия.

Важно в работе наставника выделить уровень искусства развивающей обратной связи, способы развития конкретного навыка, формулировка стандартов выполнения задачи или задания, объяснение и демонстрация алгоритма действий, наблюдение за исполнением. В ходе тренинга, как правило, происходит следующее. В первый день участники осваивают технологии создания индивидуального плана развития, учатся ставить перед собой, и друг другом развивающие цели. Второй день обычно посвящается навыку проведения развивающих бесед, предоставлению развивающей обратной связи. На протяжении первого и второго дня участники оттачивают на­вык трансляции знаний, навыков, установок, ценностей.

Поскольку у работников сложных профессий есть свои секреты, свои приемы в работе, то без наставников просто нельзя обойтись. Его производственный, жизненный опыт, профессиональное и педагогическое мастерство должны систематически совершенствоваться. Личность наставника - особый объект педагогических инноваций, так как от ее воспитанности и развитости зависит во многом, как его отношение к этому, так и отношение уче­ника к нему как ментору. Нужны тренинги не только для наставников, но и для администрации, руководителей производственных и учебных структур предприятия. В этом случае заметно изменяется отношение администрации к наставничеству, новичкам, ученикам, обучению на рабочем месте в целом. Проведение в цехах отдельных конкурсов профессионального мастерства - средство стимулирования профессионального развития работников, усиления требований к наставничеству, обучению на рабочем месте.