

DOI: 10.20913/2618-7515-2023-2-13

УДК 377.02

Оригинальная научная статья

Наставничество в условиях реализации дуального подхода к подготовке кадров

Э. Р. Гайнсеев

Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова

Ульяновск, Российская Федерация

e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-7464-2418

Е. М. Громова

Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова

Ульяновск, Российская Федерация

e-mail: gromova_ek@mail.ru

ORCID: 0000-0002-7787-123X

А. Р. Масалимова

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Казань, Российская Федерация

e-mail: alfkazan@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-3711-2527

Аннотация. *Введение.* В статье представлен опыт подготовки квалифицированных рабочих кадров и служащих в процессе взаимовыгодного партнерства в дуальном взаимодействии образовательной организации и работодателя в условиях внедрения проекта «Специалитет» и сокращения сроков обучения, когда успешность профессиональной подготовки зависит от эффективности взаимодействия педагога и наставника и когда в значительной степени актуализируется роль наставника. *Постановка задачи.* Цель исследования заключается в том, чтобы рассмотреть возможности дуального подхода на уровне ближайшего взаимодействия: между педагогом образовательной организации (инженер-педагог) и руководителями практики на производстве (наставники) в совместной подготовке кадров для нужд предприятия, что позволяет объединить кадровые и материально-технические ресурсы заинтересованных сторон и в целом способствует повышению качества обучения. Решение проблемы способствует: 1) системному повышению квалификации тандема «педагог» и «наставник», обмену профессионально-педагогическим опытом; 2) развитию психолого-педагогических знаний-умений наставников; 3) активизации учебно-познавательной деятельности студентов; 4) формированию потребности в саморазвитии обучающихся, педагогов и наставников. *Методика и методология исследования.* Ведущие подходы к исследованию: личностно-ориентированный, деятельностный, системный, способствуют повышению эффективности взаимодействия тандема «педагог – наставник» в совместной подготовке востребованных кадров, соответствующих современным реалиям и способствующих успешной реализации проекта «Специалитет». *Результаты.* Значимость результатов исследования заключается в том, что выявлены дидактические условия и разработана модель дуально-творческого взаимодействия с учетом интересов всех сторон процесса подготовки, где ключевой фигурой является личность обучающегося. Результаты также позволяют определить перспективы дальнейших исследований данной проблемы, которые состоят в создании научно обоснованных технологий проектирования содержания обучения в условиях эффективного социального партнерства, выявления эффективных форм, средств и методов наставнической деятельности. *Выводы.* Представленная методика подготовки рабочих кадров на основе эффективного дуально-творческого взаимодействия может быть полезна для педагогов практического обучения, мастеров профессионального обучения, учителей технологии и успешно применяться на краткосрочных курсах обучения взрослых, повышения квалификации, подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и служащих.

Ключевые слова: дуальное обучение, профессиональная школа, педагог профессионального обучения, наставник, сотрудничество, рабочий высокой квалификации, технология профессионального образования

Для цитирования: Гайнеев Э. Р., Громова Е. М., Масалимова А. Р. Наставничество в условиях реализации дуального подхода к подготовке кадров // Профессиональное образование в современном мире. 2023. Т. 13, №2. С. 307–317. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-2-13>

DOI: 10.20913/2618-7515-2023-2-13

Full Article

Mentoring in the context of the implementation of the dual approach in personnel training

Gaïneev, E. R.

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov

Ulyanovsk, Russian Federation

e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-7464-2418

Gromova, E. M.

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov,

Ulyanovsk, Russian Federation

e-mail: gromova_ek@mail.ru

ORCID: 0000-0002-7787-123X

Masalimova, A. R.

Kazan (Volga Region) Federal University

Kazan, Russian Federation

e-mail: alfkazan@mail.ru

ORCID: 0000-0003-3711-2527

Abstract. *Introduction.* The article presents the experience of training qualified workers and employees in the process of mutually beneficial partnership in the dual interaction of an educational organization and an employer in the context of the implementation of the «Specialty» project and the reduction of training periods, when the success of professional training depends on the effectiveness of the interaction of the teacher and mentor and when the role of the mentor is largely actualized. *Purpose setting.* The purpose of this study is to consider the possibilities of a dual approach at the level of the closest interaction – between the teacher of the educational organization (engineering teacher) and the heads of the practice in production (mentors) in joint training for the needs of the enterprise, which allows to combine the personnel and material resources of interested parties and, in general, contributes to improving the quality of education. Solving this problem contributes to: 1) systematic professional development of the tandem «teacher» and «mentor», exchange of professional and pedagogical experience; 2) development of psychological and pedagogical knowledge and skills of teachers; 3) activation of educational and cognitive activity of students; 4) formation of the need for self-development of students, teachers and mentors. *Methodology and methods of the study.* The leading approaches to the research are personality-oriented, activity-oriented, systematic, contributes to improving the effectiveness of the interaction of the «teachers – mentor» tandem in the joint training of in-demand personnel corresponding to modern realities and contributing to the successful implementation of the project «Specialty». *Results.* The significance of the research results lies in the fact that didactic conditions have been identified and a model of dual-creative interaction has been developed, taking into account the interests of all parties in the training process, where the key figure is the personality of the student. The results also allow us to determine the prospects for further studies of this problem, which consist in the creation of scientifically based technologies for designing the content of education in conditions of effective social partnership, identifying more effective forms, means and methods of mentoring. *Conclusion.* The presented methodology of training workers on the basis of effective dual-creative interaction can be useful for teachers of practical training, masters of vocational training, teachers of technology and successfully applied in short-term courses of adult education, professional development, training and retraining of qualified workers and employees.

Keywords: dual training, vocational school, teacher of vocational training, mentor, cooperation, highly qualified worker, technology of vocational education

Citation: Gaïneev, E. R., Gromova, E. M., Masalimova, A. R. [Mentoring in the context of the implementation of the dual approach in personnel training]. *Professional education in the modern world*. 2023, vol. 13, no. 2, pp. 307–317. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-2-13>

Введение. С распадом СССР начался процесс ослабления связей двух основных партнеров в совместной подготовке рабочих кадров: учебных заведений начального профессионального образования (НПО) и предприятий. В этот период почти прекратилось взаимодействие базовых предприятий и подшефных профессионально-технических училищ (ПТУ) и совместной деятельности педагогов профессиональной школы с наставниками предприятий, совместной организации практики на заводе, что крайне негативно сказалось как на качестве обучения, так и на кадровом обеспечении промышленных предприятий. В целях преодоления указанных недостатков в настоящее время принимаются масштабные меры для возрождения наставничества на производстве, поскольку наставничество не только способствует повышению качества обучения студентов СПО, но и является одной из форм профессионально-педагогического развития самих наставников и условием успешной реализации внедряемой в системе СПО дуального обучения. В целях решения этих важных задач с 2022 г. был принят федеральный проект «Профессионалитет» [1].

Постановка задачи. Важность дуального подхода в организации наставничества заключается том, что проект «Профессионалитет» призван приблизить подготовку квалифицированных кадров в системе СПО к требованиям рынка труда в условиях дуального взаимодействия учебного заведения СПО и предприятия, когда одной из ключевых фигур в подготовке кадров становится наставник предприятия.

Методика и методология исследования. Успешность реализации проекта «Специалитет» зависит прежде всего от правильных партнерских отношений, эффективности взаимодействия образовательных организаций СПО и промышленных предприятий, от наставничества на производстве, которому в последние годы уделяется все больше внимания.

О важности наставничества на производстве в подготовке рабочих кадров можно судить по тому, что в последние годы в России начали регулярно проводиться различные научно-практические мероприятия, форумы, семинары, конференции, мероприятия по обмену инновационным опытом наставнической деятельности, конкурсы по выявлению и поощрению лучших наставников. Так, в 2018 г. Указом Президента Российской Федерации был учрежден почетный знак «За наставничество» [2].

Опыт показывает, что эффективности деятельности наставников способствуют коллективные формы организации труда педагогов профессиональной подготовки, преподавателей общетехнических и специальных дисциплин с предста-

вителями предприятий, когда ближайшими партнерами совместной подготовки кадров является «тандем» в лице педагога профессионального обучения и наставника предприятия [3, с. 40].

Проблеме наставничества посвящены научные труды А.С. Батышева, С.Я. Батышева, С.Г. Вершловского, М.В. Кларина, А.Р. Масалимовой, М.И. Махмутова, А.М. Новикова, Е.Г. Осовского, П.Н. Осипова, Н.М. Таланчука и др. Значительным вкладом в изучение проблемы наставничества стало диссертационное исследование А.С. Батышева, который рассматривает наставничество в трудовом коллективе как целостную педагогическую систему процесса передачи общественного опыта старшего поколения младшему [4, с. 14]. Среди наиболее значимых научных трудов последнего десятилетия отметим диссертационное исследование А.Р. Масалимовой, в котором анализируются особенности корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности [5].

В исследованиях, посвященных проблемам подготовки кадров, подчеркивается, что наставничество в настоящее время становится одним из актуальных направлений научных исследований в области теории и методики профессионального образования [6, с. 40]. Так, по мнению ученых (В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И. С. Сергеев и др.), проблема наставничества становится одной из приоритетных. На сегодняшний день сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов «технологического рывка» отечественной экономики [7; 8].

В ретроспективном анализе развития наставничества в России исследователи (М.А. Галагузова, А.В. Головнев) анализируют значимые этапы развития наставничества и изменения современной ситуации. Успешность наставничества обеспечивается взаимодействием таких направлений, как формирование сферы деятельности наставников, развитие соответствующей отрасли знания и создания системы профессиональной подготовки наставников [9, с. 22].

Кроме того, в исследованиях подчеркивается необходимость поиска эффективных, инновационных и взаимовыгодных форм, средств и методов организации деятельности наставника во взаимодействии сфер образования и производства с учетом специфических особенностей наставничества. Так, в исследовании Т.И. Дубровой анализируются особенности наставничества в подготовке кадров в особых, инклюзивных группах СПО [10, с. 27].

Отечественный опыт наставнической деятельности, начиная с 1917 г., характеризуется активным использованием опыта передовиков производства, рабочих-новаторов в практической подготовке обучающихся. Новый импульс наставничество получило во время индустриализации, периода бурного становления и развития стахановского движения, активизации движения рационализаторов и изобретателей, на примере которых обучалась и воспитывалась молодежь: школьники, учащиеся ФЗО, студенты вузов.

Обратим внимание, что наставничеством занимались передовики производства, рабочие-новаторы, рационализаторы, говоря сегодняшним языком, «с готовностью и способностью к *инновационной* деятельности на производстве». Однако научное осмысление проблемы наставничества получило развитие благодаря трудам выдающихся отечественных ученых, академиков С. Я. Батышева и М. И. Махмутова [11]. Их усилиями в Казани создана научная школа, внедрялась технология проблемного обучения, а 1977 г. была организована лаборатория по изучению особенностей наставнической деятельности [12].

Наставничество, сотрудничество учебных заведений с предприятиями во времена СССР определялись законодательно (закон РСФСР «О народном образовании», 1974 г.), в соответствии с которым были определены основные задачи и направления деятельности по созданию условий и учебно-производственной базы для осуществления контроля и обучения молодых рабочих. Слово «наставник» в тот период ассоциировалось с понятиями «передовик производства, наставник, отзывчивый человек». Такое клише характеризовало суть наставничества советского периода, когда высококвалифицированный рабочий, рационализатор, новатор производства занимался не только обучением и профессиональным развитием, но и *воспитанием* своего подопечного.

Началом нового витка развития института наставничества можно считать 2018 г., когда на самом высоком государственном уровне начали приниматься нормативно-правовые документы, определяющие возрождение и развитие наставничества. В этом же году был организован и проведен первый Всероссийский форум «Наставник», на котором рассматривался комплекс важных проблем, связанных с наставнической деятельностью. В связи с возрождением института наставничества в последние годы появляется много общественных объединений («Союз наставников России, «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества» и др.), призванных способствовать развитию наставничества в современной социально-экономической ситуации. Так, в Республике Татарстан на базе ФГБОУ ВО «КНИТУ»

(г. Казань) организована экспериментальная площадка по развитию профильного образования на ступени общеобразовательной школы «Школа технологического наставника – будущей инженерной элиты ПАО «Газпром».

Среди новшеств в развитии института наставничества можно отметить такой инновационный проект, как «Наставник под ключ», реализуемый в Екатеринбургском экономико-технологическом колледже (г. Екатеринбург), в рамках которого проводится комплексное обучение наставников для более двадцати промышленных предприятий, входящих в Ассоциацию Уральской пищевой промышленности.

Таким образом, проблема наставничества в последнее время все более актуализируется, возрождается, проводятся научные исследования, разрабатываются и внедряются новые интересные проекты, а главное, что представители производства начинают понимать, что наставничество – это инвестиции в будущее, это залог успешной деятельности предприятия.

Поскольку организатором взаимодействия с наставниками предприятий является педагог, то для него важны коммуникативные компетенции, владение организационно-управленческими навыками в выстраивании конструктивного взаимоотношения с представителями предприятий, умение работать в команде на общий результат, участвовать в принятии решений.

Анализ отечественного и зарубежного опыта наставничества показывает, что в каждой стране имеются специфические особенности, в зависимости от которых применяются различные формы, средства и методы взаимодействия образовательных организаций, работодателей, бизнес-сообщества и используются различные модели наставничества [13–15]. На современном этапе масштабного внедрения дуального обучения становится актуальным такое направление взаимодействия, как «дуально-творческое», в рамках которого осуществляется совместная проектно-творческая деятельность [16, с. 50]. В таком успешном взаимодействии особое место занимают формирование и развитие практически освоенного опыта рационализаторства [17, с. 64].

Необходимо подчеркнуть, что рационализаторство не только становится востребованным в профессиональной деятельности, но и является необходимым в повседневной жизни, поскольку современная жизнь все более динамична, а значит, более рациональна [18, с. 16].

Отметим, что на принципе рационализаторства функционирует современное инновационно-развивающееся производство, следовательно, реализация этого принципа необходима в процессе подготовки кадров [19, с. 30].

В исследованиях отмечается, что роль наставника в дуальном обучении более значима, чем в традиционном обучении, поскольку в данном случае «ведущим» звеном в подготовке рабочих кадров является работодатель. Однако специалисты указывают на некоторое противоречие между упором на практическую часть обучения, узконаправленными целями предприятий, которые выступают против всего того, что не связано непосредственно с выполнением работы на предприятии, необходимостью подготовки широко образованных и мобильных выпускников [20; 21]. В этом, на наш взгляд, принципиальное отличие отечественного подхода к наставничеству от зарубежного, в том числе дуального обучения. Если в дуальной системе ключевой фигурой являлся наставник, то в отечественной – педагог, который большое внимание уделяет проблемам воспитания. Главная миссия педагогики, как отмечает В.С. Безрукова, состоит в том, что она является первым и незаменимым помощником при возвращении человека от состояния телесного до состояния духовного [22, с. 31].

Основная роль в дуальной форме обучения в странах Евросоюза, как было указано выше, принадлежит предприятиям, соответственно, наставникам, мастерам, инструкторам, тренерам, которых обучают на предприятии. Высшим званием среди наставников является звание «мастер», для получения которого необходим стаж работы не менее 5 лет и сдача экзамена в торгово-промышленной или ремесленной палате, причем звание мастера приравнивается к степени бакалавра [23].

Отметим еще два важных, на наш взгляд, фактора наставничества.

Во-первых, наставническая деятельность в системе подготовки рабочих кадров наполнена духовным содержанием и является в определенной степени благотворительной деятельностью, реализуемой в передаче своего жизненного и профессионального опыта, собственного мастерства подрастающему поколению, что имеет важное положительное воспитательное воздействие.

Во-вторых, положительное социально-психологическое влияние института наставничества в системе подготовки рабочих кадров, контингент которых, как было отмечено выше, состоит в основном из детей из малообеспеченных семей, более половины подростков из неполных семей, растут без отца. Это обстоятельство с учетом мужского влияния мастера профессионального обучения и наставника на производстве имеет особое воспитательное значение в формировании мировоззрения и становлении будущего гражданина, будущего мужа, главы семьи и отца.

С наставнической деятельности много лет назад в одном из заводов (научно-производствен-

ное объединение по проектированию, разработке и внедрению металлорежущих станков) начиналась наставническая деятельность автора этих строк, когда в течение ряда лет приходилось руководить практикой студентов среднего профессионально-технического училища (СПТУ). Собственный опыт наставничества, понимание важности такой деятельности сыграло важную роль и в последующей педагогической деятельности уже в должности мастера производственного обучения. В период первой производственной практики на базовом предприятии автором был создан «банк данных» по наставникам базового предприятия из числа наиболее квалифицированных рабочих, имеющих склонность к наставническо-педагогической деятельности и опыт новаторской, рационализаторской деятельности.

Отметим, что базовым предприятием профессионально-технического училища было одно из крупнейших машиностроительных предприятий республики – научно-производственное объединение (НПО) с числом сотрудников более 12 тысяч человек, с собственным проектно-конструкторским технологическим бюро, отделом подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, бюро рационализации и изобретательства (БРИЗ).

Перед практикой с каждым из наставников предприятия обсуждалась учебная программа обучения профессии «Электромонтёр» и были внесены необходимые коррективы с учетом специфики предприятия и особенностей оборудования, технологий, востребованных видов деятельности. Эти изменения были обсуждены и закреплены в нормативно-правовых документах.

На следующем этапе был проведен анализ деятельности студентов в период практики и совместно с обучающимися и их родителями обсуждался вопрос трудоустройства по завершении обучения: кто из выпускников планирует трудоустроиться на данном предприятии, по месту прохождения практики.

Затем на базовом предприятии совместно со специалистами и наставниками обсуждался вопрос будущего трудоустройства каждого из практикантов, которые проходили практику в этом подразделении, на данном рабочем месте и изъявили желание по завершении обучения продолжить свою будущую трудовую деятельность на этом предприятии, по завершении обучения трудоустроиться на этом же предприятии, в том же подразделении, на своем рабочем месте, там, где он проходил производственную практику.

При этом предприятие «мотивировалось» на более внимательное отношение к организации практики обучающихся, индивидуальный подход к каждому из практикантов, поскольку они начинали обучать, развивать и воспитывать будущего –

«своего» – сотрудника! Опыт показал, что эффективность дуального обучения обусловлена тем, что такое обучение ориентируется на личность.

В целях повышения мотивации предпринимались такие меры, как поощрение наиболее добросовестных наставников: по завершении очередной практики мастер профессионального обучения подготавливал ходатайство и руководство учебного заведения в торжественной обстановке поздравляло лучших наставников с вручением Почётных грамот, дипломов, ценных подарков.

Как важную особенность взаимодействия мастера и наставника отметим эффективный обмен профессионально-педагогическим опытом: мастер перенимал опыт профессиональной деятельности по рабочей профессии, а наставник осваивал опыт педагогический, что в целом оказывало положительное влияние на качество подготовки будущих рабочих.

Одним из факторов, придавших мощный стимул развитию системы СПО и популяризации рабочих профессий, стало вступление России в международное конкурсное движение WorldSkills [24]. Конкурсное движение WorldSkills оказало положительное влияние и на взаимодействие учебных заведений СПО и предприятий, взаимодействие пе-

дагогов и наставников. Так, для более эффективно-го взаимодействия была разработана и применена методика совместной подготовки учащихся-практикантов к ежегодным конкурсам профмастерства и чемпионатам WorldSkills под названием «конкурс наставников». Если учащийся занимал призовое место, то наставники предприятия, принимавшие участие в подготовке учащихся к конкурсу, поощрялись как учебным заведением, так и предприятием: им в торжественной обстановке вручались грамоты, ценные подарки, денежные премии

Также поощрялись наставники, принимающие участие в совместной разработке творческих проектов. Если совместно разработанный экспонат занимал призовое место на выставке технического творчества, то поощрялся и наставник, принимавший участие в разработке данного экспоната.

Особая роль наставника заключается в том, что если в учебном заведении студент осваивает знания, умения, навыки, основы опыта профессиональной деятельности, то в период практики он осваивает опыт производственно-профессиональный, что способствует преодолению разрыва между уровнем профессиональной подготовленности выпускника и требованиями современного инновационно развивающегося производства (рис. 1).



Рис. 1. Взаимодействие педагога и наставника в подготовке к чемпионатам WorldSkills

Fig. 1. Interaction of a teacher and a mentor in preparation for the WorldSkills championships

Необходимо отметить, что вышеуказанные педагогические инновации разрабатывались и успешно применялись автором в образовательном процессе среднего профессионального учи-

лища еще в 1985 г., задолго до появления дуального обучения и конкурсного движения WorldSkills International. Советская система взаимодействия училищ и предприятий («училище» – «базовое

предприятие») позволяла весьма эффективно решать важные образовательные задачи, способствовало развитию материально-технической базы учебных заведений и повышению квалификации педагогических работников.

Рассмотрим структуру и содержание взаимодействия учебного заведения и предприятия в совместной подготовке рабочих кадров в формировании опыта профессиональной деятельности обучающихся СПО. Основным, ведущим звеном в формировании профессиональной компетентности является образовательная организация, которая, эффективно взаимодействуя с социальными партнерами, контролирует весь учебный процесс: от профориентации, набора абитуриентов до адаптации выпускника на заводе, предприятии, контролируя и корректируя процесс обучения.

Ключевой фигурой процесса подготовки является обучающийся, который в период прохождения производственной практики начинает осваивать опыт профессионально-производственной деятельности, развивает и закрепляет знания, умения, навыки, освоенные в стенах учебного заведения. В этот период прохождения практики начинается первоначальная адаптация студента в трудовом коллективе предприятия, процесс воспитания профессионально важных качеств, приобретается умение работать в реальных производственных условиях, коллективе, а также практическое освоение компетенций. Если в учебном заведении студент осваивает первоначальные знания и практически освоенный опыт, то на предприятии происходит их дальнейшее развитие и закрепление, начинается освоение и развитие профессионально-производственного опыта.

С учетом того что для прохождения практики студентов на предприятии определяются рабочие места с новейшим оборудованием, а в наставники выбираются сотрудники из числа наиболее квалифицированных рабочих-новаторов, это способствует формированию общих и профессиональных компетенций и освоению основ производственного опыта рационализаторской деятельности. Инновационная среда, наставник – новатор производства, новое оборудование и технологии – все это в совокупности становится важным фактором формирования инновационных компетенций в условиях производства.

В период организации практики применялись различные формы:

- индивидуальные формы (один наставник – один практикант);
- парные (один наставник – два студента);
- групповые (один наставник – три-четыре студента).

Групповая форма наставничества из-за особенностей осваиваемой профессии в группах электротехнического профиля практически не приме-

нялась, использовалась индивидуальная практика, когда к одному наставнику прикрепляли только одного студента-практиканта. Однако в нашей практике в целях улучшения контроля и повышения качества обучения за двумя студентами закреплялись два наставника: в случае отсутствия одного из них, оба студента-практиканта находились под надежным контролем второго наставника.

Отметим, что парное распределение студентов на одном рабочем месте имеет важное воспитательное значение: развиваются коммуникативные качества, умение работать в команде, взаимоконтроль и взаимопомощь, воспитывается чувство товарищества, взаимовыручки, коллективизма. Также в целях реализации проекта «Династия» педагоги колледжа старались трудоустраивать студентов-практикантов в те подразделения автозавода, где работают их родители или родственники. Такой метод способствует повышению качества обучения, улучшению контроля и успешному формированию профессионально значимых качеств личности.

Вышеупомянутый проект «Династия» успешно реализуется в рамках дорожной карты по дуальному обучению. Так, при содействии руководства и специалистов предприятия, наставников по производственной практике регулярно в соответствии с дорожной картой проводятся мероприятия по возрождению и развитию трудовых династий заводчан, которые также были во многом утрачены в период распада Советского Союза. Проект «Династия» является одним из направлений дуального подхода и способствует повышению качества практики, когда студент трудоустроен и работает на том же предприятии, где трудятся его родители, родственники.

Результатом указанного эффективного взаимовыгодного взаимодействия становится выпускник – высококвалифицированный профессионал с опытом производственно-профессиональной деятельности, владеющий основами проектно-творческой деятельности, рационализаторской деятельности, который трудоустраивается на предприятие в качестве нового сотрудника, молодого рабочего с практически освоенным опытом инновационной деятельности.

В целях оптимальной интеграции теоретического и практического обучения в колледже применено помесечное планирование практики из расчета двух дней производственной практики в неделю: три дня теоретических занятий в колледже и два дня практики на автомобилестроительном заводе. Рабочая программа практики на автозаводе была разработана в соответствии с ФГОС с учетом региональных и производственных особенностей, согласовывалась совместно с представителями автозавода (рис. 2).

Комплекс занятий по практике на предприятии

Мастер производственного обучения (ФИО) _____

Группа № _____ Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Тема: выполнение пусконаладочных работ (ПР).

Цели:

- *воспитывающая*: воспитание интереса к избранной профессии;
- *обучающая*: формирование опыта выполнения (ПР), освоение основ рационализаторства;
- *развивающая*: развитие творческого мышления; освоение метода кайдзен: «Пять почему?»

Мотивация: пусконаладочные работы являются наиболее сложным и дорогостоящим видом трудовой деятельности электромонтера и требуют специальных знаний, умений, опыта.

Занятие	Дата	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			Задание
		Мастер п/о	Наставник	Практикант	
1	2	3	4	5	6
1. Вводное	12.10	Инструктаж по ОТ и ТБ	Контроль соблюдения правил ОТ и ТБ	Безопасное выполнение заданий по ПР	Выполнение пусконаладочных работ
2. Трудовые приемы и операции	13.10	Приемы выполнения ПР	Контроль выполнения ПР	Выполнение заданий по ПР	Выполнение заданий по ПР. Контакттор
3. Трудовые приемы и операции	20.10	Осмотр состояния ПР. Контактторы.	Контроль ремонта ПР. Контактторы.	выполнение	Выполнение заданий по ПР. Выключатели
4. Трудовые приемы и операции	21.10	Приемы выполнения ПР	Контроль выполнения ПР	Выполнение заданий по ПР	Замена контактных частей механизма
5. Трудовые приемы и операции	28.10	Показ приемов проверки контакторов, реле.	Контроль выполнения ПР.	Проверка контакторов.	Проверка контакторов, переключателей
6. Трудовые приемы и операции	29.10	Схема пуска электродвигателя.	Контроль монтажа пуска электродвигателя.	Схема пуска электродвигателя.	Монтаж элек – тродвигателя
7. Комплексные работы	05.11	Объяснения по реверсированию	Контроль монтажа схемы реверсирования	Схемы реверсирования	Схема реверсирования
8. Контрольно-проверочное.	06.11	Монтаж пуска резервного электродвигателя.	Контроль монтажа пуска резервного электродвигателя.	Монтаж пуска резервного электродвигателя.	Монтаж пуска резервного электродвигателя

Мастер производственного обучения (_____)

_____ роспись

_____ расшифровка

Руководитель практики на предприятии (_____)

_____ роспись

_____ расшифровка

Рис. 2. Алгоритм проведения занятия производственной практики на предприятии

Fig. 2. The algorithm of conducting practical training at the enterprise

Особенностью проектирования комплекса занятий на автозаводе является гармоничное взаимодействие самостоятельно функционировавших частей.

Все это в совокупности, как показали результаты исследования, является выгодным для всех сторон образовательного процесса, способствует реализации принципов дуального обучения в совместной подготовке квалифицированных рабо-

чих кадров и способствуют решению социально-экономических задач. Так, в результате дуального подхода в обучении, совместного проектирования процесса подготовки удалось повысить качество обучения и подготавливать до 15–20% выпускников 5-го разряда в такой сложной и творческой профессии, как «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования».

Анализ научной литературы, педагогической практики позволил вывести понятие и определить наставничество как *инвестиционное направление деятельности предприятия, способствующее повышению его конкурентоспособности в процессе повышения квалификации всех сторон процесса наставничества – мастера профессионального обучения, наставника, обучающихся в условиях перспективного инновационного развития предприятия.*

Таким образом, наставник предприятия является ближайшим и важнейшим звеном процесса обучения в слаженном тандеме «мастер профессионального обучения – наставник», в котором ключевая роль принадлежит педагогу – интегратору комплексной студентов СПО на основе дуально-творческого подхода в совместной и взаимовыгодной подготовке кадров.

Результаты. Результаты исследования показывают положительное влияние дуального подхода на организации наставничества на предприятии в условиях взаимовыгодного социального партнерства сфер образования и производства, что способствует повышению квалификации как мастера производственного обучения, так и наставника предприятия, соответственно, улучшению качества профессиональной подготовки выпускника СПО.

В условиях инновационного развития производства, постоянной модернизации, внедрения новых технологий практиканты совместно с наставниками, новаторами производства, осваивают основы опыта рационализаторской деятельности, что содействует активизации учебно-познавательной деятельности и формированию потребности студентов в саморазвитии.

Выводы. Научная новизна исследования заключается в выявлении механизмов успешного взаимодействия в тандеме «педагог СПО – наставник предприятия» с сохранением ключевой роли педагога учебного заведения, комплексно интегрирующего и корректирующего образовательный процесс.

Дуальный подход в отличие от традиционного конкретен и ориентирован на личность (обучающийся, педагог, наставник), что положительно сказывается на мотивации всех сторон дуального взаимодействия.

Таким образом, в условиях дуального подхода в организации наставничества происходит интеграция материально-технических, кадровых, технологических научно-методических и других ресурсов учебного заведения и предприятия, что способствует повышению качества обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»: Постановление Правительства от 16 марта 2022 г. № 387 // Гарант: информ.-правовой портал. URL: <https://base.garant.ru/403719658/> (дата обращения: 15.04.2023).
2. Об учреждении знака «За наставничество»: Указ Президента Рос. Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 // Гарант: информ.-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/> (дата обращения: 15.04.2023).
3. Гайнцев Э. Р. Подготовка рабочих высокой квалификации: роль наставника практики на предприятии // Среднее профессиональное образование. 2020. №2. С. 40–45.
4. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. Москва: Высш. шк., 1985. 272 с.
5. Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Уфа, 2014. 40 с.
6. Ирисметова И. И., Осипов П. Н. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. №2. С. 109–115. DOI: <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10234>.
7. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3. С. 4–18.
8. Методика профессионального обучения: учеб. пособие для мастеров производственного обучения и наставников на производстве / под общ. ред. В. И. Блинова. Москва: Юрайт, 2017. 219 с.
9. Галагузова М. А., Головнев А. В. Наставничество: из прошлого в настоящее // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. №6. С. 16–22.
10. Дуброва Т. И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров // Среднее профессиональное образование. 2020. №5. С. 27–31.
11. Педагогические основы наставничества / под ред. С. Я. Батышева, М. И. Махмутова. Москва: АПН СССР, 1977. 400 с.
12. Батышев С. Я. Производственная педагогика: учеб. для работников, занимающихся проф. обучением рабочих на производстве. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Машиностроение, 1984. 622 с.
13. Greinert W.-D. Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland // Handbuch der Berufsbildung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006. S. 499–508. DOI: 10.1007/978-3-531-90622-5-31.

14. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний: пер. с англ. Минск: Амалфея, 1998. 288 с.
15. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. №5. С. 92–112.
16. Gayneev E. R. Dual interaction of social partners in creative training of the modern worker // Modern European Researches. 2016. №3. P. 50–54.
17. Гайнеев Э. Р. Реализация принципа рационализма в условиях проектно-творческой деятельности при подготовке рабочих кадров в системе СПО // Профессиональное образование в современном мире. 2021. Т. 11, №4. С. 64–72.
18. Мюллер Х.-П. Рациональность, рационализация, рационализм. От Вебера к Бурдье? // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. Т. 19, №1. С. 16–42.
19. Гайнеев Э. Р., Каташев В. Г. Рационализаторство как качество личности: педагогическое понятие и дидактический принцип // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. №1. С. 30–43. DOI: 10.52944/PORT.2022.48.1.002.
20. Nickel S., Püttmann V. Qualitätsentwicklung im dualen Studium: ein Handbuch für die Praxis. Essen: Stifterverband, 2015. 143 S.
21. Kommt es international zu einer Renaissance der dualen Berufsausbildung? Empfehlung Initiative zur Internationalisierung der Berufsbilder.
22. Безрукова В. С. Педагогика: учеб. пособие. Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2021. 324 с.
23. Дуальное образование в Германии. Почему в России до этого не додумались. URL: <https://dzen.ru/a/XXDRxLXpkgCtr-o0> (дата обращения: 15.04.2023).
24. Золотарева Н. М. Присоединение России к Worldskills international // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. №2. С. 19–23.

REFERENCES

1. On conducting an experiment on the development, testing and implementation of a new educational technology for designing educational programs for secondary vocational education within the framework of the federal project «Professionalitet»: Decree of the Government of March 16, 2022 No. 387. *Garant: inform.-pravovoi portal*. URL: <https://base.garant.ru/403719658/> (accessed 15.04.2023). (In Russ.).
2. On the establishment of the sign «For mentoring»: Decree of the President of the Russ. Federation of March 2, 2018 No. 94. *Garant: inform.-pravovoi portal*. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/> (accessed 15.04.2023). (In Russ.).
3. Gaineev E. R. Training of highly qualified workers: the role of a mentor of practice in the enterprise. *Srednee professional'noe obrazovanie*, 2020, no. 2, pp. 40–45. (In Russ.).
4. Batyshev A. S. *Pedagogical system of mentoring in the work collective*. Moscow, Vyssh. shk., 1985, 272 p. (In Russ.).
5. Masalimova A. R. *Corporate training of technical specialists for the implementation of mentoring activities in the conditions of modern production: Dr. ped. sci. diss. abstr.* Ufa, 2014, 40 p. (In Russ.).
6. Irismetova I. I., Osipov P. N. Mentoring as an object of scientific research. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, 2020, no. 2, pp. 109–115. DOI: <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10234>. (In Russ.).
7. Blinov V. I., Esenina E. Iu., Sergeev I. S. Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, 2019, no. 3, pp. 4–18. (In Russ.).
8. Blinov V. I. (ed.) *Methods of vocational training: manual for masters of industrial training and mentors in production*. Moscow, Iurait Publ., 2017, 219 p. (In Russ.).
9. Galaguzova M. A., Golovnev A. V. Mentoring: from the past to the present. *Pedagogicheskii zhurnal Bashkortostana*, 2018, no. 6, pp. 16–22. (In Russ.).
10. Dubrova T. I. Model of professional mentoring in personnel training. *Srednee professional'noe obrazovanie*, 2020, no. 5, pp. 27–31. (In Russ.).
11. Batyshev S. Ia., Makhmutov M. I. (eds) *Pedagogical foundations of mentoring*. Moscow, APN USSR, 1977, 400 p. (In Russ.).
12. Batyshev S. Ia. *Industrial pedagogy: textbook for employees engaged in professional training of workers in production*. 3rd ed., rev. Moscow, Mashinostroenie, 1984, 622 p. (In Russ.).
13. Greinert W.-D. Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. *Handbuch der Berufsbildung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006, S. 499–508. DOI: 10.1007/978-3-531-90622-5_31.
14. Lewis G. *Manager-mentor. Talent discovery and knowledge dissemination strategy: transl. from Engl.* Minsk, Amalfeya, 1998, 288 p. (In Russ.).
15. Klarin M. V. Modern mentoring: new features of traditional practice in organizations of the 21st century. *ETAP: ekonomicheskaja teoriia, analiz, praktika*, 2016, no. 5, pp. 92–112. (In Russ.).

16. Gaineev E. R. Dual interaction of social partners in creative training of the modern worker. *Modern European Researches*, 2016, no. 3, pp. 50–54.
17. Gaineev E. R. Implementing the rationalism principle in the conditions of design and creative activity when training workers in the system of secondary professional education. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*, 2021, vol. 11, no. 4, pp. 64–72. (In Russ.).
18. Müller H.-P. Rationality, rationalization, rationalism. From Weber to Bourdieu? *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii*, 2016, vol. 19, no. 1, pp. 16–42. (In Russ.).
19. Gaineev E. R., Katashev V. G. Rationalization as a personality quality: pedagogical concept and didactic principle. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, 2022, no. 1, pp. 30–43. DOI: 10.52944/PORT.2022.48.1.002. (In Russ.).
20. Nickel S., Püttmann V. *Qualitätsentwicklung im dualen Studium: ein Handbuch für die Praxis*. Essen, Stifterverband, 2015, 143 S.
21. *Kommt es international zu einer Renaissance der dualen Berufsausbildung? Empfehlung Initiative zur Internationalisierung der Berufsbilder*.
22. Bezrukova V. S. *Pedagogy: textbook*. Moscow, Vologda, Infra-Inzheneriya, 2021, 324 p. (In Russ.).
23. *Dual education in Germany. Why didn't Russia think of this before?* URL: <https://dzen.ru/a/XXDRxLXpkgCtr-o0> (accessed 15.04.2023). (In Russ.).
24. Zolotareva N. M. Russia has joined the Worldskills International. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*, 2013, no. 2, pp. 19–23. (In Russ.).

Информация об авторах

Гайнеев Эдуард Робертович – кандидат педагогических наук, кафедра технологий профессионального обучения факультета физико-математического и информационно-технологического образования, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова (Российская Федерация, 432700, г. Ульяновск, пл. 100-летия Ленина, 4, e-mail: ulgpu@mv.ru).

Громова Екатерина Михайловна – кандидат педагогических наук, доцент, декан факультета физико-математического и информационно-технологического образования, доцент кафедры методик математического и информационно-технологического образования, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова (Российская Федерация, 432700, Ульяновск, пл. 100-летия Ленина, 4, e-mail: ulgpu@mv.ru).

Масалимова Альфия Рафисовна – доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики высшей школы Института психологии и образования, Казанский (Приволжский) федеральный университет (Российская Федерация, 420021, г. Казань, ул. Межлаука, д. 1 e-mail: alfkazan@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 07.03.2023

После доработки 24.03.2023

Принята к публикации 27.03.2023

Information about the authors

Eduard R. Gaineev – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Vocational Training Technologies, Faculty of Physics, Mathematics and Information Technology Education, Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov (4 Lenin 100th Anniversary Square, Ulyanovsk, 432700, Russian Federation, e-mail: ulgpu@mv.ru).

Ekaterina M. Gromova – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Physics, Mathematics and Information Technology Education, Associate Professor of the Department of Methods of Mathematical and Information Technology Education, State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov (4 Lenin 100th Anniversary Square, Ulyanovsk, 432700, Russian Federation, e-mail: ulgpu@mv.ru).

Alfiya R. Masalimova – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Pedagogy of the Higher School of the Institute of Psychology and Education, Kazan (Volga Region) Federal University (1 Mezhlauka Str., Kazan, 420021, Russian Federation, e-mail: alfkazan@mail.ru).

The paper was submitted 07.03.2023

Received after reworking 24.03.2023

Accepted for publication 27.03.2023