



Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ярославской области

Институт развития образования

Анализ развития наставничества в Ярославской области (по итогам конкурса лучших практик)

Выборнов В.Ю., руководитель центра развития
профессионального образования ГАУ ДПО ЯО ИРО,
к.п.н.

07 июня 2019 г.



Конкурс на лучшую практику организации наставничества в рамках практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных кадров в Ярославской области



Первая цель проведения Конкурса - продолжение реализации региональной модели практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров в Ярославской области, начатой в 2017 году

Вторая цель – мониторинг организации наставничества в дуальных группах



Основные понятия наставничества

Наставничество - один из существенных факторов дуальной подготовки

- ▶ Наставник - опытный, квалифицированный работник предприятия, осуществляющий наставничество
- ▶ Наставничество - процесс передачи опыта и знаний при реализации практического обучения, воспитания в целях освоения необходимых компетенций, формирования нравственных идеалов, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду
- ▶ Цель наставничества - создание благоприятных условий для эффективной профессиональной адаптации, практического обучения и воспитания практиканта, приобретения им необходимых компетенций, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять поставленные задачи, приобщения к корпоративной культуре «Предприятия»



Разработка критериев и показателей Конкурса

Документация для проведения Конкурса разработана работниками ГПОУ ЯО «Ярославского -автомеханического колледжа» в рамках работы Базовой площадки ИРО по распространению опыта по внедрению дуального образования в процесс подготовки квалифицированных рабочих для приоритетных отраслей экономики Ярославской области

Критерии и показатели Конкурса обсуждены 22 ноября 2018 г. на заседании круглого стола по теме: «Внедрение методологии наставничества обучающихся в системе среднего профессионального образования»

Форма отчетов, предоставляемых на Конкурс, доработана с учетом замечаний представителей дуальных групп в январе-феврале 2019 г.



Критерии оценки лучших практик организации наставничества

- нормативно-правовое обеспечение наставничества;
- участие наставников в организации образовательного процесса;
- квалификационный уровень наставников;
- результативность работы наставников;
- распространение опыта организации наставничества

Основные параметры системы оценки практики организации наставничества

Для оценки практики организации наставничества использована балльная система

| Параметры оценки | Нормативно-правовое обеспечение наставничества | Участие наставников в организации образовательного процесса | Квалификационный уровень наставников | Результативность работы наставников | Распространение опыта организации наставничества | Общий итог |
|----------------------------------|--|---|--------------------------------------|-------------------------------------|--|------------|
| Максимальный результат | 5,0 | 10,0 | 14,0 | 9,0 | 11,0 | 49,0 |
| Весовое значение | 10% | 20% | 29% | 18% | 22% | 100% |
| Количество показателей в разделе | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |



Анализ критерия 1 «Нормативно-правовое обеспечение наставничества»

| Показатель | Максимальное значение | Фактическое значение | Уровень достижения макс. показателя |
|--|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Наличие Положения о наставничестве (локальный акт работодателя) | 1 | 1 | 100% |
| Наличие положения об оплате труда (материальном стимулировании) наставника на предприятии | 1 | 1 | 100% |
| Наличие договоров с обучающимися о дуальной подготовке (ОО - Предприятие Работодатель - Обучающийся) | 1 | 1 | 100% |
| Наличие приказов Предприятия об организации наставничества | 1 | 0,8 | 80% |
| Наличие индивидуального или группового плана обучения практиканта в рамках деятельности | 1 | 0,8 | 80% |
| Предприятия с учетом содержания образовательной программы | | | |
| Итого по критерию 1. Нормативно-правовое обеспечение наставничества | 5 | 4,6 | 92% |



Анализ критерия 2 «Участие наставников в организации образовательного процесса»

| Показатель | Максимальное значение | Фактическое значение | Уровень достижения макс. показателя |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Наличие координационного органа (комиссии, совета...) по обеспечению организационных мероприятий, мониторинга, координации и контроля по организации наставничества | 1 | 0,9 | 90% |
| Количество студентов ПОО на одного наставника Предприятия при изучении одного модуля (блока) производственного обучения | 3 | 1,8 | 60% |
| Доля программ практик, разработанных с участием наставников к общему количеству программ практик реализуемых на предприятии | 3 | 3 | 100% |
| Доля наставников, привлекаемых к проведению аттестации (квалификационным экзаменам ...) выпускников в общем количестве наставников | 3 | 1,4 | 47% |
| Итого по критерию 2 «Участие наставников в организации образовательного процесса» | 10 | 7,1 | 71% |



Анализ критерия 3 «Квалификационный уровень наставников»

| Показатель | Максимальное значение | Фактическое значение | Уровень достижения макс. показателя |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Доля наставников на Предприятии, обладающих педагогической подготовкой на уровне педагогического минимума и более в общем количестве наставников | 3 | 1,1 | 37% |
| Доля наставников, прошедших повышение квалификации по производственному профилю за последние три года, предшествующие отчетному периоду, в общем количестве наставников | 2 | 1,4 | 70% |
| Личное участие наставников в профессиональных конкурсах, олимпиадах (в том числе корпоративных) | 1 | 0,9 | 90% |
| Доля работников - наставников предприятия, прошедших подготовку по программе обучения наставничеству (в том числе и корпоративной) | 2 | 1 | 50% |
| Доля наставников, имеющих высший уровень производственной квалификации в общем количестве наставников | 3 | 2,6 | 87% |
| Доля наставников, имеющих правительственные и /или ведомственные и/или корпоративные награды в общем количестве наставников | 3 | 2,1 | 70% |
| Итого по критерию 3. Квалификационный уровень наставников | 14 | 9,1 | 65% |



Анализ критерия 4 «Результативность работы наставников»

| Показатель | Максимальное значение | Фактическое значение | Уровень достижения макс. показателя |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Доля выпускников, получивших квалификацию, заявленную предприятием и подтвержденную свидетельством, , от числа выпускников, обучающихся по дуальным программам | 2 | 1,8 | 90% |
| Доля выпускников, получивших повышенную квалификацию, (доп. компетенции) заявленную предприятием, от числа выпускников, обучающихся по дуальным программам | 2 | 1,5 | 75% |
| Доля выпускников контингента ОО, обученных по программам дуальной подготовки и трудоустроенных (получивших предложения трудоустройства) на данное предприятие на конец отчетного года после выпуска, от общего количества выпускников, прошедших обучение по дуальной системе (по результатам последнего выпуска) | 2 | 1,1 | 55% |
| Участие наставника в подготовке обучающихся, принявших участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, турнирах, выставках, соревнованиях, в том числе WSR (любого уровня), поддержанных организацией-партнером | 3 | 1,3 | 43% |
| Участие наставника в подготовке обучающихся, принявших участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, турнирах, выставках, соревнованиях, в том числе WSR (любого уровня), поддержанных организацией-партнером | 3 | 1,3 | 43% |
| Итого по критерию 4. Результативность работы наставников | 9 | 6 | 67% |



Анализ критерия 5 «Результативность работы наставников»

| Показатель | Максимальное значение | Фактическое значение | Уровень достижения макс. показателя |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Продолжительность реализации практики наставничества в рамках дуальной группы | 3 | 3 | 100% |
| Публикация информации об опыте наставничества в различных изданиях | 2 | 1,3 | 65% |
| Презентация личного опыта наставниками предприятия | 5 | 1,9 | 38% |
| Презентация предприятием опыта организации наставничества (в рамках соглашения о дуальном взаимодействии) | 1 | 0,9 | 90% |
| Итого по критерию 5. Распространение опыта организации наставничества | 11 | 7,4 | 67% |



Анализ общих итогов Конкурса

| Показатель | Максимальное значение | Фактическое значение | Уровень достижения макс. показателя |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Нормативно-правовое обеспечение наставничества | 5 | 4,6 | 92% |
| Участие наставников в организации образовательного процесса | 10 | 7,1 | 71% |
| Квалификационный уровень наставников | 14 | 9,1 | 65% |
| Результативность работы наставников | 9 | 6,0 | 67% |
| Распространение опыта организации наставничества | 11 | 7,4 | 67% |
| Общий итог | 49 | 34,2 | 70% |



Результаты и перспективы Конкурса

Основные стратегические результаты:

1. Актуализирована региональная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовка квалифицированных кадров в Ярославской области
2. Создан механизм оценки наставничества как элемента практико-ориентированной (дуальной) подготовки
3. Получен срез данных по развитию наставничества, определены средние значения (нормы) отдельных показателей

Перспективы конкурсов в рамках дуальной подготовки (варианты):

1. Конкурс на лучшую практику разработки и реализации программ дуального обучения
2. Конкурс на лучшую практику создания условий для обучающихся по программам дуальной подготовки
3. Конкурс на лучшего наставника
4. Конкурс на лучшее материально-техническое обеспечение программ дуальной подготовки

Спасибо за внимание!