

**Тамбовское областное государственное бюджетное
Профессиональное образовательное учреждение**

«Жердевский колледж сахарной промышленности»

Программа подготовки наставников

по дуальному обучению

**Жердевка
2016**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров, так как теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте. В период дуального обучения осуществляется подготовка кадров под конкретное рабочее место предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе.

Одной из задач в сфере профессионального образования является усиление связи учёбы с трудовой деятельностью. В профессиональное образование входят базовое профобучение для различных отраслей, а также профессиональные квалификации повышенного уровня и профобучение специалистов. Важной частью всех квалификаций и способов их получения является производственное обучение в ходе выполнения практических трудовых задач. При этом необходимо обеспечить успешное и качественное обучение. Существенную роль в обеспечении качественного обучения играет наставник, который вместе с трудовым коллективом вводит обучающегося в профессию, консультирует, оказывает ему поддержку и даёт оценку. Поэтому у наставника также должна быть возможность совершенствовать свои навыки консультанта и экзаменатора, а также получать поддержку и консультации в своей работе.

Наставничество представляет собой непрерывный процесс передачи знаний, умений, навыков наиболее квалифицированными работниками организации работодателя обучающимся (практикантам) в период реализации программы дуального обучения. Наставник – высококвалифицированный работник организации работодателя, проводящий в индивидуальном порядке работу с практикантом по их адаптации к производственной деятельности. Практикант – обучающийся по образовательной программе, реализуемой в сетевой форме, в период пребывания в организации работодателя

Цель программы: повышение качества профессиональной подготовки обучающихся, осваивающих образовательную программу в сетевой форме, через передачу наставником личного опыта

Задачи обучения:

- Комплексное освоение практикантами всех видов профессиональной деятельности по получаемой профессии, специальности при оптимальном использовании времени и ресурсов.
- Мобильная корректировка профессиональных навыков практикантов, передача им современных рациональных приемов выполнения трудовых функций.
- Вовлечение практикантов в трудовой процесс организации работодателя с учетом его индивидуальных склонностей, повышение мотивации практикантов к установлению длительных трудовых отношений с организацией работодателя.
- Адаптация практикантов в трудовом коллективе, освоение ими корпоративной культуры, принятие традиций и правил поведения организации работодателя.
- Формирование у практикантов высоких нравственных принципов, ответственности, уважения к получаемой профессии, специальности, добросовестного отношения к труду.

Задачами обучения: - формирование у наставников базовых педагогических знаний; - формирование у наставников педагогических навыков; - формирование положительного настроения на процесс наставничества и преподавание в целом.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

| № | Наименование разделов и тем | Количество часов |
|---------------|---|------------------|
| 1. | Введение | 2 |
| 2. | Современные образовательные и воспитательные технологии | 10 |
| 3. | Психология педагогического общения | 10 |
| 4. | Формы организации процесса производственного обучения | 10 |
| Всего: | | 32 |

СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ

Введение.

Знакомство с наставничеством как системой подготовки персонала.

Формирование положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника.

Знакомство наставников с программой обучения студентов и планом работы: чему, когда, сколько учить, каких результатов должен достигнуть студент.

Современные образовательные и воспитательные технологии.

Инновационные технологии образования как средство подготовки специалистов к производственной деятельности в постоянно меняющемся мире.

Ориентация образовательного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию.

Личностно-ориентированное обучение; проблемное обучение; блочно-модульное обучение; метод проектов; дистанционные технологии обучения.

Воспитательные технологии: педагогика сотрудничества.

Психология педагогического общения

Общая характеристика общения. Специфика педагогического общения. Социально-психологические аспекты педагогического общения. Личностно-профессиональные качества и умения учителя, важные для общения. Формы организации процесса производственного обучения. Урочная форма организации производственного обучения. Классификация уроков производственного обучения. Структура урока производственного обучения. Формы организации учебно-производственной деятельности обучающегося на занятии, практике. Форма обучения – это количественный или структурный вариант согласованных действий между мастером производственного обучения и обучающимся. Выбор форм обучения зависит от типа занятия, от запланированных видов деятельности, от спецификации проводимых инструктажей.

Формы организации процесса производственного обучения

Урочная форма организации производственного обучения.
Классификация уроков производственного обучения. Структура урока производственного обучения.

Формы организации учебно-производственной деятельности обучающегося на занятии, практике

Форма обучения – это количественный или структурный вариант согласованных действий между мастером производственного обучения и обучающимся. Выбор форм обучения зависит от типа занятия, от запланированных видов деятельности, от спецификации проводимых инструктажей.

| Формы организации учебной работы с учащимися | Особенности, признаки | В каком случае выбираем ту или иную форму? |
|--|---|---|
| Фронтальная (групповая) | Мастер работает сразу со всей группой. Учебная цель для всех обучающихся общая. Обучающиеся должны слушать, запоминать, смотреть. При этом мастер ориентируется на «среднего обучающегося». | <ol style="list-style-type: none"> 1. В ходе вводного инструктажа, когда объясняется впервые незнакомый материал. 2. В ходе текущего инструктажа, когда многие сделали одну и ту же ошибку, мастер останавливает работу и проводит инструктаж для всех. 3. В ходе заключительного инструктажа, когда оцениваем работу группы в целом и отдельных обучающихся и т.д. |
| Индивидуальная | Все работают самостоятельно, в индивидуальном темпе, каждый на своем рабочем месте, возможны разноуровневые задания. Мастер работает с обучающимися по очереди, проводит индивидуальный инструктаж. И только когда у них одинаковые ошибки (типичные), останавливает работу и проводит фронтальный (для всех) инструктаж. | <ol style="list-style-type: none"> 1. В ходе вводного инструктажа, когда проводится письменный опрос по карточкам-заданиям, индивидуальная устная беседа с целью контроля знаний, остальные обучающиеся в это время выполняют какое-либо задание или слушают. 2. В ходе практической работы, когда все выполняют одинаковые или разные задания, но работа каждого не зависит от другого и т.д. 3. В ходе заключительного инструктажа такая форма практикуется при самоанализе. |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Парная <i>(ведущий-ведомый)</i> Ролевая <i>(мастер-обучающийся)</i></p> | <p>Когда мастер организует работы парами: сильный обучающийся – слабый обучающийся, два равных по успеваемости.</p> <p>Когда мастер проводит индивидуальный инструктаж (пара мастер-ученик).</p> <p>организует взаимоконтроль.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. В ходе вводного инструктажа, когда предстоящая практическая работа требует серьезного осмысления. Пары обучающихся обсуждают предстоящее задание. 2. В ходе текущего инструктажа возможна организация взаимоконтроля и взаимопомощи. 3. В ходе заключительного инструктажа возможна организация оценки работ друг – друга – в паре и т.д. |
| <p>Коллективная <i>(работа в малых группах: бригадах, звеньях, командах и т.п.)</i></p> | <p>Цель общая только для членов команды (бригады, звена). Задачи в бригаде могут быть разные, также возможно разделение труда и кооперация. В таких коллективах возникают отношения взаимной ответственности и зависимости. Поэтому и контроль частично осуществляется членами коллектива (за мастером остается ведущая роль).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. В ходе вводного инструктажа могут быть организованные бригады, звенья, игровые команды для обсуждения проблем, поиска решения. 2. В ходе текущего инструктажа могут быть организованы постоянные или временные бригады, звенья для выполнения работ, требующих кооперации или разделения труда. 3. В ходе заключительного инструктажа может быть организована деловая игра, когда команды оценивают уровень знаний и умений по итогам рабочего дня, дискуссия по выявлению причин и т.д. |

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник. - М., 1996.
2. Колесникова И.А. Учебный процесс и его особенности. И.А. Колесникова. - М.: 2002.
3. Мухин С.А., Соловьев, А.А., Современные инновационные технологии обучения. С.А. Мухин, А.А. Соловьев. ГЭОТАР - М.: Медиа, 2008.
4. Синагина Н.Ю., Чирковская Е.Г. Личностно-ориентированный учебно-воспитательный процесс и развитие одаренности (метод. пособие). - М., 2001.

Интернет-ресурсы:

1. Лаборатория психосемантики и общения факультета психологии МГУ
2. Группа "Психология общения, развития и реабилитации личности" ПИ РАО
3. А. Иванова, Н.Н. Немцова, статья "Общение в педагогическом процессе"