



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»

Ступени профессионализма

программа наставничества

Разработчик:

Роменская Наталья Васильевна

Тольятти, 2025 г.

Введение

Наставничество, реализуемое в рамках региональной инновационной площадки, представляет собой систему условий и ресурсов, необходимых для максимально полного раскрытия потенциала личности студента, для его успешной самореализации и профессионального самоопределения в современных условиях на рынке труда.

Наставничество в форме «работодатель – студент» - это взаимодействие обучающихся колледжа и представителя реального сектора экономики, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит профессиональное самоопределение, освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Достаточно часто сталкиваемся с проблемой профессиональной социализации выпускника на рабочем месте после трудоустройства. Это связано с тем, что, начиная с момента вхождения в профессию, студенты были не замотивированы, часто поступали учиться не осознанно.

Механизм наставничества по форме «работодатель-студент» позволяет колледжу выстроить систему, которая формирует у школьников представление о профиле трудовой деятельности и позитивном отношении к ней, использовать мотивацию как основу формирования профессиональных знаний, умений и навыков и способствует принятию действий в производственном процессе. Наставничество в процессе практической подготовки позволяет студенту приобщиться к корпоративной и профессиональной культуре организации, получить конкретные профессиональные навыки, необходимые для вступления в трудовую деятельность. Это позволяет предприятию исключить текучесть рабочих кадров, а колледжу обеспечить трудоустройство выпускника на одном предприятии в течение 3-х лет.

В течение определенного времени назревала идея комплексного проекта, который включил бы в себя как профориентационную работу со школьниками, профессионально-мотивирующую и учебно- производственную работу со студентами, трудоустройство и адаптацию выпускников на рабочем месте. Была разработана программа, в которой основным механизмом является наставничество: от профориентационной работы до профессиональной социализации на предприятии / в организации.



1. Цели и задачи программы

Цель программы: профессиональная подготовка высококвалифицированных специалистов, обеспечивающая их трудоустройство, высокий уровень адаптации к профессиональной деятельности и приобщение к корпоративной культуре организации, предприятия.

Задачи программы:

- создание условий для формирования у студентов высокой мотивации и интереса к профессиональной деятельности по получаемой специальности / профессии;
- повышение качества подготовки квалифицированного специалиста;
- сопровождение профессиональной социализации выпускников колледжа.
- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.

Целевая аудитория проекта:

- обучающиеся общеобразовательных школ и образовательных организаций дополнительного образования;
- обучающиеся и выпускники колледжа;

2. Концепция программы

Организация образовательного процесса через наставничество по форме «работодатель-студент» позволяет обучающимся приобретать и развивать имеющиеся знания, компетенции и навыки, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда, с целью содействия занятости выпускников колледжа.

Данная форма наставничества представляет собой цикл мероприятий по подготовке будущего высококвалифицированного специалиста, который состоит из следующих основных этапов:

профориентационный (работа с потенциальными абитуриентами) – с привлечением представителей работодателя к профориентационной кампании колледжа;

профессионально-мотивирующий (работа по профессиональному самоопределению студентов) – с организацией встреч с представителями профессии, экскурсий на предприятие, организацией ежегодных конкурсов профессионального мастерства;

учебно-производственный – организацией занятий учебной и производственной практик, когда обучающиеся под руководством наставника от предприятия включаются в процесс производства, выполняют трудовые функции в команде, выстраивают отношения с руководителями и коллегами, несут ответственность за качество выполняемых работ;

трудоустройство и адаптация на рабочем месте – эффективная профессиональная адаптация на предприятии.

Успешность реализации предложенной модели наставничества заключается в практической значимости для всех заинтересованных сторон.

Участники Программы

Наставники: сотрудники предприятий и организаций, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемые: студенты, обучающиеся по программам среднего профессионального образования.

3. Принципы реализации программы наставничества «работодатель-студент»

Основной принцип работы наставника — стремление донести нужную информацию и помочь молодому специалисту ее усвоить. А это означает, что наставнику имеет смысл:

- сообразовываться с исходным образовательным уровнем наставляемого;
- учитывать небольшой жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей;
- обязательно подключать наставляемого к планированию его карьеры и составлению индивидуального плана развития, интересоваться его точкой зрения на происходящее;
- не выполнять за наставляемого работу, а чаще предоставлять возможность работать под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Мотивация наставников

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.



4. Основные направления работы по реализации программы

1. Формирование базы предприятий, готовых к реализации модели наставничества «работодатель-студент». Заключение соглашений по внедрению модели наставничества.

2. Разработка программ наставничества под конкретное предприятие / организацию.

3. Отбор наставников из числа активных и опытных сотрудников предприятий и организаций, представителей благодарных выпускников. Формирование электронной базы наставников:

4. Анкетирование. Использование базы наставников.

5. Обучение наставников.

6. Отбор обучающихся. Анкетирование.

7. Формирование пар, групп:

– Личные встречи или групповая работа в формате «нетворкинг».

– Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами:

– Планирование рабочего процесса. Оказание практической помощи по реализации и представлению результатов проектной деятельности.

8. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

Формы работы

В зависимости от возраста (курса обучения студентов) применяются следующие формы работы наставников:

– Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и обучающимися, презентация профессий.

– Проведение экскурсий студентам в организациях – работодателях, на базе предприятия-партнера;

– Организация и проведение конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства;

– Организация и проведение круглых столов и обсуждений при проведении деловой программы регионального чемпионата профессионального мастерства;

- Согласование, организация и проведение совместных профориентационных мероприятий;
- Проведение проб профессионального мастерства;
- Руководство проектной деятельностью студентов;
- Проведение конференций по итогам производственной практики;
- Формирование имиджа колледжа в социальной среде.

5. Используемые в процессе реализации программы образовательные технологии

Образовательная технология	Описание технологии	Методы, приемы и формы
Наставничество	универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве	– организация практической подготовки обучающихся с привлечением наставника из реального сектора экономики ; – привлечение представителей индустриального партнера к проведению учебных занятий в качестве преподавателей; – проведение совместных профориентационных мероприятий для школьников (встречи без галстуков, экскурсии на предприятие, мастер-классы); – наставничество при подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства.
Наставничество на рабочем месте	Взаимодействие обучающихся колледжа и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия – партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося,	– наставничество при подготовке к конкурсам по профессиональному мастерству; – наставничество при подготовке к демонстрационному экзамену; – наставничество при трудоустройстве; – наставничество при организации и проведении совместных мероприятий для школьников (экскурсии; мастер-классы с привлечением студентов колледжа из числа практикантов или

Образовательная технология	Описание технологии	Методы, приемы и формы
	усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.	выпускников)
Практико-ориентированное обучение	целью данного обучения является формирование у обучающихся профессиональных компетенций, практической работы, востребованной сегодня работодателями, а также формирование понимания того, где, как и для чего полученные компетенции применяются на практике	– участие представителей работодателя в разработке учебных планов, рабочих программ профессиональных модулей и дисциплин; – привлечение представителей работодателя к проведению практической подготовки студентов; – привлечение представителей работодателя в качестве преподавателей для проведения учебных занятий; – вовлечение студентов в период практической подготовки на предприятии / в организации в корпоративную культуру предприятия; – проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов и студентов из числа выпускников колледжа; – решение кейсовых заданий от работодателя на занятиях учебной практики.
Интерактивные технологии	Организация процесса обучения, в котором невозможно неучастие обучающихся в коллективной работе, основанном на взаимодействии всех его участников процесса обучения с применением интерактивных технологий	– проведение профориентационных мероприятий для школьников (с привлечением последних к выполнению практических заданий от работодателя); – встречи без галстуков (встречи с будущими абитуриентами, родительскими сообществами)

6. Планируемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки.

Индикативные показатели

- Численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост выпускников, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных.



Заключение

Реализация программы наставничества по форме «работодатель - студент»:

- позволяет обучающимся приобретать и развивать имеющиеся знания, компетенции и навыки, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда;

- создает условия для взаимодействия колледжа и организации-партнера как целостной системы с целью профессиональной ориентации и самоопределения, получения студентами актуальных профессиональных знаний и навыков, необходимых для профессиональной реализации и трудоустройства, а для организации-партнера – подготовленных и мотивированных кадров;

- является эффективным решением задач профориентационной деятельности, профессионального самоопределения студентов и их успешного трудоустройства и самореализации на рабочем месте у организации-партнера.

Программа наставничества «Ступени профессионализма» позволяет обеспечить совершенствование основной образовательной программы колледжа по направлениям подготовки, повышение квалификации педагогических кадров, развитие необходимой материально-технической базы, совершенствование учебно-методической базы, активизацию научно-исследовательской работы педагогических работников колледжа в этом направлении.