

Министерство образования и науки Калужской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Калужской области «Калужский технический колледж»

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Профессионал»

по форме «работодатель - студент»

Калуга, 2024

Программа наставничества «Профессионал» государственного автономного профессионального образовательного учреждения Калужской области «Калужский технический колледж» разработана в соответствии с Программой целевой модели наставничества в ГАПОУ КО «КТК» для обеспечения функционирования и устойчивого развития наставничества в форме «работодатель - студент».

Программа рассчитана на период 2024-2028гг. и предназначена для организации работы по уменьшению сроков адаптации студентов на предприятии (в организации) при прохождении ими производственной практики, созданию образа привлекательного работодателя для обучающихся.

Программа является основным документом для планирования деятельности по развитию наставничества в форме «работодатель - студент» на указанный период.

Аннотация

Программа наставничества «Профессионал» государственного автономного профессионального образовательного учреждения Калужской области «Калужский технический колледж» на 2024-2028 гг. (далее – Программа) - управленческий документ, представляющий стратегию и тактику развития наставничества в форме «работодатель - студент» в колледже.

Программа разработана с учетом интересов и пожеланий заинтересованных социальных партнеров, в том числе работодателей и обучающихся. Учитывает существующий потенциал колледжа, его сильные и слабые стороны, складывающиеся новые реалии государственного, регионального уровня и ориентирована на развитие в сложившихся условиях приоритетных для него направлений.

Программа станет инструментом участия ГАПОУ КО «КТК» в решении приоритетных задач социально-экономического развития Калужской области посредством формирования системы наставничества в форме «работодатель - студент» по подготовке компетентного специалиста с высокой степенью конкурентоспособности и социальной адаптации на рынке труда в период прохождения практики в Профильных организациях.

Куратор программы наставничества в форме «студент-работодатель» - заместитель директора по учебно-практической работе колледжа.

Программа является документом, открытым для внесения дополнений.

Корректировка программы может осуществляться ежегодно в соответствии с решением органов управления колледжем.

Термины и сокращения

ФГОС - Федеральный государственный образовательный стандарт;

СПО - среднее профессиональное образование;

ПО - профессиональное обучение

ППКРС - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

ППССЗ - программы подготовки специалистов среднего звена

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПРОФЕССИОНАЛ» ГАПОУ КО «КТК» НА 2024-2028гг.**

№ п/п	Компоненты программы	Содержание
1	Актуальность разработки программы	<p>1. Описание общей ситуации в контексте Программы</p> <p>В настоящее время приоритетной задачей для колледжа является качественная подготовка обучающихся по реализуемым в колледже основным образовательным программам в соответствии с ФГОС СПО и профессиональными стандартами.</p> <p>Подготовка современного специалиста должна ориентироваться на формирование его компетенций в разнообразных сферах: профессиональной, социальной, личностно-индивидуальной. Интеграция этих компетенций может обеспечить современному выпускнику колледжа конкурентоспособность на рынке труда.</p> <p>2. Предпосылки внедрения Программы</p> <p>Конкурентоспособный выпускник - это работник, который способен предложить себя на рынке труда, вступить в отношения (юридические, экономические и т.д.) с работодателем или самому выступить в роли предпринимателя.</p> <p>В числе личностных качеств, способствующих конкурентоспособности выделяют следующие: профессиональная мобильность, владение навыками самообразования и повышения квалификации, инициативность и самодисциплина, предприимчивость и деловитость, способность к самоанализу и принятию ответственных решений, личная ответственность, способность к защите своих прав и свобод, готовность работать в инновационном режиме, умение вести здоровый образ жизни.</p> <p>3. Современное состояние развития адаптации обучающихся - практикантов среднего профессионального образования к профессиональной деятельности, в отношении которых осуществляется наставничество</p> <p>Система наставничества является действенным и эффективным способом профессионального становления обучающихся в период прохождения практики.</p> <p>К основным задачам Программы можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none">• формирование у обучающихся - практикантов

		<p>профессиональной культуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> • привитие ценностей и норм профессиональной среды; • понимание выбранной специальности (профессии) и методов ее организации; • изучение условий труда в период прохождения практики. <p>Включение обучающихся - практикантов колледжа в систему наставнических отношений будет способствовать формированию личностных и профессиональных компетенций, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования. Стержневым показателем реализации Программы является их профессиональная конкурентоспособность.</p>
2	Основания для разработки программы	Программа разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
3	Разработчики программы	Заместитель директора по УПР – Т.В. Слесарева
4	Ответственный исполнитель программы	<ul style="list-style-type: none"> • заместитель директора по УПР, куратор формы взаимодействия «работодатель - студент» • руководители практик от колледжа • руководители практик от Профильной организации.
5	Срок реализации программы	<p>Срок реализации программы с 2024-2028гг. для обучающихся осваивающих программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • СПО: ППССЗ – 2г.10 мес., 3г.10 мес., 4г.10 мес. ППКРС, ППССЗ (проект «Профессионалитет») – 2г.10 мес., 1г.10 мес.
6	Направления реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование системы наставничества в ГАПОУ КО «КТК»

7	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа предназначена для создания условий, способствующих развитию профессиональных и общих компетенций обучающихся колледжа, достижению личностных результатов и адаптации обучающихся - практикантов к профессиональной деятельности.</p> <p>Цель программы: разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «работодатель – студент», способствующих успешному профессиональному развитию обучающихся-практикантов и адаптации в Профильных организациях во время прохождения практик и достижению успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь в адаптации обучающихся-практикантов к новым условиям работы во время практики, а также помощь в усвоении положительных традиций и культуры Профильных организаций, осознании своих должностных обязанностей и требований законодательства в своей профессиональной деятельности; - ускорение процесса обучения обучающихся-практикантов основным навыкам профессионального мастерства, эффективным формам и методам работы, развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, умения повышать свой профессиональный уровень в период прохождения практики в Профильной организации; - формирование у обучающихся-практикантов необходимых морально-психологических качеств, сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело и свои поступки, необходимости соблюдения этики и служебного поведения, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и другим лицам; - оказание моральной и психологической поддержки обучающимся-практикантам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих во время практики в Профильных организациях; - привитие обучающимся-практикантам интереса к профессиональной деятельности и закрепление их в Профильных организациях.

8	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа интегрируется с научно-методической работой образовательной организации, деятельностью Центра занятости населения г.Калуги.</p> <p>Программа соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Положение о наставничестве в ГАПОУ КО «КТК», утверждённого приказом директора колледжа № 84 от 31.08.2022 . 2. Программа целевой модели наставничества в ГАПОУ КО «Калужский технический колледж», утверждённая приказом директора колледжа № 84 от 31.08.2022 .
9	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации Программы используется такая форма наставничества, как «работодатель-студент». Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося - практиканта с работодателем (представителем профессиональной среды), оказывающим первому разностороннюю поддержку в период прохождения практики в Профильной организации.</p> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологий супервизии — индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.</p> <p>В основе деятельности наставника лежит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для обеспечения профессиональной и социально-психологической адаптации обучающихся-практикантов в период прохождения практики в Профильной организации;

- рациональное распределение рабочего времени: совмещение функций по основной работе с функциями наставничества за счет правильного планирования рабочего времени;
 - последовательная передача необходимой информации, знания, опыта обучающемуся-практиканту: от простого к сложному, от общеизвестной информации к конфиденциальной;
 - отслеживание обратной связи, контроль освоения знаний в ходе наставничества;
 - осуществление текущего контроля над работой обучающегося - практиканта, своевременная коррекция неправильных действий в работе в период прохождения практики в Профильной организации;
 - проявление заботы об обучающемся-практиканте: обстоятельное разъяснение вопросов, привитие организационной культуры предприятия;
 - своевременное доведение информации руководителю практики от колледжа о соответствии/несоответствии уровня профессиональной подготовки обучающегося-практикант при прохождении практики, участие в оценке обучающегося-практиканта в период промежуточной аттестации по практике подписание пакета документов по практике и заверение печатью Профильной организации;
 - овладение обучающимися-практикантами профессиональными и общими компетенциями и умениями для профессиональной деятельности, идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, профессией.
- Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные и общие компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются компетенции наставника в зависимости от выбора модели ролевого поведения: (приложение 1)
- наставник-проводник;
 - наставник –консультант;

- наставник -защитник интересов;
- наставник –кумир;
- наставник –контролёр.

Суть поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь обучающемуся-практиканту в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технологические сложности на этапе освоения профессиональной деятельности и т.д.). Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «профессиональный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолён дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются следующие методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.).
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного сотрудника», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы

		<p>деятельности).</p> <p>8. Консультирование и т.д.</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прямой контакт — непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. 2. Индивидуальный контакт — закрепление за наставником одного наставляемого. 3. Открытый контакт — двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – «Я расскажу, ты послушай». – «Я покажу, ты посмотри». – «Сделаем вместе». – «Сделай сам, я подскажу». – «Сделай сам, расскажи, что сделал».
10	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p>Участники Программы: руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Куратор Программы – заместитель директора по УПР, куратор формы взаимодействия «работодатель- студент», осуществляющий координацию усилий по реализации Программы.</p> <p>Наставник — участник Программы, опытный сотрудник Профильной организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Наставляемый – обучающийся-практикант, в отношении которого осуществляется наставничество (обучающийся ГАПОУ КО «КТК», проходящий практику в Профильной организации и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока по прохождению практики.</p> <p>Функции наставника:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:

		<ul style="list-style-type: none"> – диагностика личностных и профессиональных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – формирование у сопровождаемого установки на преодоление профессионального дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; – помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем)); – оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности; – организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого; – демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики; – совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. <p>2. Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информирование; – демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности; – консультирование; – контроль и оценивание результатов профессиональной деятельности во время прохождения практики. <p>3. Медиация:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностика межличностных отношений в коллективе; – выявление проблемных и конфликтных ситуаций; – посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива. <p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самодиагностика и самооценка собственных личностных и профессиональных дефицитов; – проектирование программы и индивидуального плана с выявленными профессиональными дефицитами; – овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.
--	--	---

11	Механизм управления программой	<p style="text-align: center;">Управление программой</p> <p>осуществляется руководителем программы в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи с наставниками Профильных организаций, где руководитель программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного плана руководителем программы вместе с наставником. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений обучающегося-практиканта в освоении видов деятельности, в соответствии с программой практики которые рассматриваются как его профессиональные потребности, как перспективы его профессионального развития. Профессиональные компетенции оцениваются по всем стандартным позициям трудовых функций. По результатам опроса определяются не только профессиональные запросы обучающегося-практиканта, но и предпочтительные формы обучения. 4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенций наставляемого. Составление индивидуального плана работы наставника с наставляемым. Определяются основные направления работы с наставляемым. 5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с сотрудниками Профильной организации, подготовки и участия в мероприятиях подразделения организации и в целом организации, в тренингах и мастер-классах, конкурсах и др. 6. Проверка уровня сформированности профессиональных компетентностей наставляемого. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу. <p>Руководителю Программы необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> – заключить договора с Профильными организациями; – формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
----	--------------------------------	--

- оказывать консультационную и методическую помощь руководителям Профильных организаций в отборе наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;
- разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников;
- разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества;
- организовывать работу наставнических пар или групп;
- совместно с руководителями Профильных организаций создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- оказывать консультационную и методическую помощь руководителям Профильных организаций в анализе и распространении положительного опыта наставничества в организации;
- проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта;
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы;
- проводить мониторинги оценки результатов деятельности наставников;
- составлять отчет о реализации программы наставничества.

Способы отбора наставников.

Руководителем Профильной организации отбирается кандидатура наставника из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

Основные критерии отбора наставников.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник должен иметь личный опыт преодоления

		<p>профессионального дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).</p> <p>Наставник должен обладать следующими личностными качествами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; – содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый; – открытость, общительность, коммуникабельность; – лидерские качества; – настойчивость, нацеленность на результат; – терпение и толерантность; – соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; – склонность к постоянному саморазвитию; – отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротичности, стремления к гиперопеке, перфекционизму, выраженной интроверсии и замкнутости. <p>Наставник должен обладать следующими компетенциями наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эмоциональный интеллект; – коммуникативная компетенция; – педагогический такт; – готовность к сотрудничеству; – креативность, способность решать нестандартные задачи. <p>Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе организации.</p>
12.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
12.1	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется (за счет плана-графика встреч) на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся-практикантов).

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Анкета для выявления компетенций наставника. 3. Анкета удовлетворенности наставника. 4. Анкета удовлетворенности наставляемого. 5. Отчет наставника. 6. Лист оценки работы наставника. 7. База наставников. 8. База наставляемых. 9. База Профильных организаций с которыми заключены договора по наставничеству. <p>Руководитель Программы предоставляет итоговый отчёт о ходе реализации программы директору колледжа.</p>
12.2	Показатели оценки результативности программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализованы годовые индивидуальные планы работы наставников с наставляемыми не менее, чем на 90%. 2. Повышен уровень удовлетворенности наставником собственной работой (желание повторно выступить в роли наставника) не менее чем у 10% от первичного показателя входной диагностики (анкетирование). 3. Повышение уровня внутренней мотивации к профессиональной деятельности у обучающихся-практикантов не менее 30% от первичного показателя результатов входной диагностики. 4. Подписаны договоры по наставничеству с Профильными организациями-100%.

Модели ролевого поведения наставников

Наставник-проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой организации «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений организации, поможет молодому специалисту осознать свое место в организации; будет осуществлять пошаговое руководство его профессиональной деятельностью во время прохождения практики;

Наставник-консультант помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

Наставник-защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности наставляемого; организует вокруг профессиональной деятельности обучающегося-практиканта атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.

Наставник-кумир выступает примером для подражания, всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения, стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации профессиональной деятельности, стиль общения наставника.

Наставник-контролёр осуществляет контроль профессиональной деятельности в организованной таким образом наставнической поддержке, контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы. Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к обучающемуся-практиканту, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.