

Номинация
«Лучшая практика реверсивного наставничества»

**ГБПОУ «Строгановский колледж»,
Кузьмина Татьяна Леонидовна
Гулина Ольга Александровна**

В ГБПОУ «Строгановский колледж» четко налажены взаимоотношения сотрудничества с работодателями в области реализации основных профессиональных образовательных программ, развития профессиональных компетенций, обучающихся и содействия их трудоустройству и закреплению на рабочих местах, более того это носит системный и планомерный характер.

Согласно программе Наставничества, целью взаимодействия с работодателями является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения функциональных обязанностей.

- наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- работодатели в системе наставничества - партнёры колледжа, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных мероприятий образовательного характера;

- наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, социальные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

- наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, социального и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого;

Практика наставничества в ГБПОУ «Строгановский колледж» осуществляется без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связана с передачей знаний и опыта, стимуляцией познавательной и творческой активности. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные, образовательные, производственные процессы. Основное приоритетное направление совместной работы – отраслевой подход, практико-ориентированные программы и новая инфраструктура. При этом реализуются конкретные механизмы взаимодействия, направленных на единый результат.

К основным направлениям взаимодействия относятся:

1. Разработка, согласование и актуализация ОПОП;

2. Реализация ОПОП, организация практической подготовки обучающихся (дуального обучения);

3. Участие в ПА и ГИА в форме демонстрационного экзамена;

4. Участие в организации и проведении профориентационной работы проведение профессиональных проб;

5. Проведение совместных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, акций профессиональной направленности;

6. Наличие актуализированных с учётом запросов работодателей ОПОП по востребованным на региональном рынке труда профессиям и специальностям / наличие спроса на данные направления подготовки - исполнение КЦП: 19.02.10 Технология продукции общественного питания, 43.01.09 Повар, кондитер 43.02.15 Поварское и кондитерское дело- ключевой работодатель ООО Мичурин; 15.02.08 Технология машиностроения, 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки) – ключевой работодатель АО «Очерский машиностроительный завод»

7. Организация стажировок для обучающихся;

8. Трудоустройство обучающихся и выпускников колледжа посредством функционирования Центра содействия трудоустройству.

В рамках направлений совместной работы, работодатели участвуют в обсуждении и утверждении ОПОП, формулируют предложения по распределению вариативной части образовательных программ и содержательному наполнению программ дисциплин общепрофессионального цикла, междисциплинарных курсов, учебной и производственной практики в рамках профессиональных модулей. По программам подготовки специалистов среднего звена работодатели формируют заказ на сопутствующую рабочую квалификацию будущих специалистов, что обеспечивает востребованность будущих выпускников, получающих актуальные рабочие профессии. При этом профессиональные модули, заканчивающиеся демонстрационными экзаменами, где представители работодателя –наставники являются экспертами.

Это позволяет обучающимся трудоустроиваться на базы предприятий-партнёров, формировавших заказ на конкретных рабочих, уже со 2-3 курса обучения и завершать освоение программ СПО с использованием механизма обучения по индивидуальным учебным планам, позволяющим совмещать работу и обучение. Основным результатом деятельности в данном направлении является формирование банка актуализированных и отражающих запросы представителей реального сектора экономики образовательных программ по востребованным специальностям и профессиям СПО.

Важным механизмом в реализации взаимоотношений наставничества, это то что, работодатели участвуют, в первую очередь, в реализации образовательных программ профессиональных модулей в форме практической подготовки в рамках дуального обучения, где смело можно говорить о высокой практикоориентированности ОПОП. Более 60% дуальность обучения, как следствие, достойного качества профессионального образования

Результативность наставничества видим в положительной динамике участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (2021 год региональный чемпионат: 3 место по компетенции «Выпечка осетинских пирогов» в 2022 – 2е место, а в 2023 первое почетное место, призовые места в региональных олимпиадах: по материаловедению, экономике, охране труда и другим профессиональным дисциплинам.

С каждым годом увеличивается доля обучающихся, трудоустроенных во время обучения (доля трудоустроенных обучающихся – 22,76 %, доля трудоустроенных в рамках дуального обучения – 8,56 %; доля трудоустроенных выпускников 2022 года – 85,39 %), благодаря созданию возможности усилить практикоориентированность обучения и сближения процесса обучения к реальным условиям производственной деятельности, а именно на дуальное обучение выносятся не только производственная практика, но и учебная практика, практические занятия, а в некоторых случаях и теоретические занятия междисциплинарных курсов и дисциплин общепрофессионального цикла. В целях актуализации содержания обучения к образовательному процессу привлекаются сотрудники предприятий-работодателей. Данное сотрудничество реализуется в двух основных формах: в форме внешнего совместительства (официальное оформление сотрудников предприятий в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения и закрепление за ними конкретного объёма часов в соответствии с их специализацией в форме наставничества (закрепление за малыми группами обучающихся, находящихся на практическом обучении, сотрудников из числа наиболее опытных работников предприятий в качестве наставников, руководителей практики). Наставники от предприятий участвуют совместно с преподавателями и мастерами производственного обучения колледжа в организации практического обучения, проведение практических занятий, мастер-классов по отработке различных видов профессиональной деятельности. В целях повышения педагогической грамотности сотрудники предприятий-партнёров систематически проходят стажировки на базе колледжа по вопросам наставничества, психолого-педагогического сопровождения обучающихся. Практическая подготовка обучающихся ведётся на базах предприятий реального сектора экономики, в реальных производственных ситуациях, с использованием имеющегося на производстве оборудования и расходными материалами на безвозмездной основе. Кроме того, ряд предприятий-партнёров в период прохождения производственной практики индивидуальным учебным планам стимулируют и материально поощряют, выплачивая заработную плату.

Наставники от предприятий обязательно принимают участие в различных формах оценки качества образования: являются независимыми экспертами чемпионатов Профессионалы и Абилимпикс; являются председателями государственных экзаменационных комиссий, обеспечивая непредвзятость и объективность оценивания; являются сертифицированными экспертами демонстрационного экзамена.

Ключевую роль при организации взаимодействия студента, колледжа и работодателя играет центр содействия трудоустройству, который выступает связующим звеном между участниками деловых отношений, гарантом корректности таких отношений и координатором деятельности по вопросу трудоустройства и сопровождения обучающихся или выпускников колледжа. Сотрудники центра еженедельно актуализируют информацию об имеющихся вакансиях от работодателей, знакомят с ними обучающихся, организуют собеседования и стажировки для студентов, сопровождают их на ранних стадиях построения собственной карьеры. Наиболее продуктивным и максимально оперативным является процесс точечного подбора сотрудников из числа студентов колледжа по заказу работодателя. В колледже сформирован банк мотивированных обучающихся, желающих трудоустроиться. Поэтому сотрудники ЦСТ в течение одной рабочей недели после обращения работодателя по вопросу предоставления студентов для трудоустройства организуют отбор кандидатов, направляют их на собеседование или стажировку и

совместно с работодателем участвуют в построении индивидуальной стратегии профессионального становления и роста личности. Главным результатом деятельности в данном направлении является значительная доля обучающихся, трудоустроенных в период обучения, а также ранее выявление мотивированных студентов и обеспечение их профессионального роста в период всего обучения

В итоге реализации практики увеличилась на 12% доля выпускников, трудоустроенных по специальности, увеличилось количество выпускников, проходящих преддипломную практику по договорам на производственную стажировку с последующим трудоустройством на 94%.

В колледже осуществляется мониторинг и оценка качества процесса реализации программы Наставничества, такой мониторинг направлен на определение ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Основываясь на результатах мониторинга, выдвигаются выводы о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников, о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый». Подводя итог о результатах действия программы наставничества, после которого можно сделать вывод, что цели достигнуты и задачи выполнены. Все наставляемые справились с поставленными задачами и выполнили проект в полном объеме.

В целом вовлечение обучающихся в различные формы наставничества и сопровождения является реальной, актуальной практикой образования, приносящей пользу не только тем обучающимся, на которых распространяется наставничество, но и самим наставникам.

Актуальность наставничества совершенно очевидна. Наставничество работает не только на достижение образовательных результатов, но и помогает решать глобальную задачу – обеспечивать успешность обучающихся в жизни, преодоление жизненных трудностей.