

Автономная некоммерческая
профессиональная образовательная организация
«Владимирский техникум экономики и права Владкоопсоюза»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор АН ПОО ВТЭП

С.Б. Рысева
" 14 " 2022 г.



Программа наставничества "Работодатель - студент"



Составила:
Заместитель директора
по УПР и ДО
Брагина Ирина Анатольевна

г. Владимир

Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации предусматривает – независимо от формы наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

Форма наставничества «работодатель-студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Настоящая программа призвана помочь в решении определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «работодатель-студент» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с распоряжением департамента Владимирской области «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области», в рамках реализации региональных проектов «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы»; «Учитель будущего» и в целях внедрения региональной целевой модели наставничества в АН ПОО «Владимирский техникум экономики и права Владкоопсоюза».

Составленная программа связана с действующими нормативными правовыми актами; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом методической работы, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классными журналами.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества январь 2022 - июнь 2022 года.

Участники Программы

Наставник: Сотрудники предприятий и организаций, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемый: Студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент»

Вариации ролевых моделей различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Ниже представлены четыре основные варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель и задачи реализации программы наставничества «работодатель-студент»

Целью формы наставничества «работодатель-студент» является получение студентом (группой студентов) актуализированного

профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

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:

- соотносываться 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.

Основные направления работы по реализации программы

1. Формирование базы предприятий:

Формирование перечня предприятий, готовых к реализации модели наставничества «работодатель-студент».

Заключение соглашений по внедрению целевой модели наставничества.

2. Разработка программ наставничества под конкретное предприятие.

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

Формирование электронной базы наставников:

Анкетирование. Использование базы наставников.

4. Обучение наставников.

5. Разработка дневников наставника.

6. Отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить индивидуальную траекторию развития. Либо – обучающихся, с особыми образовательными потребностями, сверх программы техникума:

Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста.

7. Формирование пар, групп:

Личные встречи или групповая работа в формате «нетворкинг».

8. Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами:

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

9. Рефлексия реализации формы наставничества.

10. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

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 на региональных предприятиях.

План реализации Программы наставничества «работодатель-студент»

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы предприятий	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Сформированная, постоянно обновляющаяся и пополняющаяся база предприятий-партнеров		Заместитель директора по УПР и ДО
Отбор и обучение наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	по отдельному графику	Определены наставники		Заместитель директора по УПР и ДО
Отбор обучающихся. Формирование пар, групп	по отдельному графику	Сформированы наставнические пары или группы		Заместитель директора по УПР и ДО
Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами	по отдельному графику	Определены возможности и требования предприятий и организаций		Заместитель директора по УПР и ДО
Рефлексия	по отдельному графику	Анализ эффективности реализации формы наставничества		Заместитель директора по УПР и ДО
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы	январь 2022г.	Программные и методические материалы		Заместитель директора по УПР и ДО
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества	январь 2022г.	Распорядительные акты; Положение; Программы наставничества под конкретное предприятие Формы диагностической анкеты; Дневник наставника		Заместитель директора по УПР и ДО
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Анализ полученных анкет от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставников и возможностей наставляемых	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Проанализированы анкеты, определены запросы наставников и ресурсы наставляемых, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением педагога-психолога и специалистов		Заместитель директора по УПР и ДО
Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества	по окончании периода реализации целевой модели наставничества	Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы		Заместитель директора по УПР и ДО
Информационное сопровождение деятельности				
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте	в течение всего периода реализации целевой	Созданы специальные рубрики		Заместитель директора по УПР и ДО

	модели наставничества		
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества	июнь 2022г.	Отчет о реализации целевой модели наставничества	Заместитель директора по УПР и ДО
Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	Заместитель директора по УПР и ДО
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июнь 2022г.	Определены перспективы дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Директор, куратор, ответственные за формы наставничества