

**Краевое государственное бюджетное профессиональное учреждение
«Алтайская академия гостеприимства»**

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Работодатель-Студент»

2022

Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя 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 и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые 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, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО.

Частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества, которые могут быть выделены:

- 1) по типам базового процесса развития сопровождаемых;
- 2) по типам образовательных дефицитов.

Типы наставничества (по типам базового процесса)

1. Личностное развитие
2. Физическое и эмоционально-психологическое развитие
3. Социализация
4. Социальное и образовательное самоопределение
5. Самообразование
6. Профессиональное самоопределение
7. Профессиональная идентификация
8. Профессиональная адаптация, профессиональное развитие
9. Формирование предпринимательских компетенций в процессе разработки и продвижения стартапа.

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) 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.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих "технологических лидеров". Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний,

предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого:

- 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 или 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. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

- возможны варианты взаимодействия «наставник-эксперт – замотивированный студент», «наставник-мастер – студент-подопечный», «активный профессионал – заинтересованный студент» и др.

Виды наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных

наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе (групповое наставничество) – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Партнерское наставничество («равный-равному») – когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели. Эта модель может быть реализована в двух формах. Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной компании и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе.

Флэш-наставничество – взаимодействие сотрудников, желающих выступить в роли наставника, в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

Реализация программы наставничества в академии включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Работодатель – студент



Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – студент»

Справка о ресурсном обеспечении практики наставничества «работодатель – студент» КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства»

В настоящее время в Алтайской академии гостеприимства обучается 3429 студентов (147 групп) из 31 региона России и пяти стран ближнего зарубежья. Обучение ведется по 17 программам подготовки специалистов среднего звена, 4 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, 2 программам профессиональной подготовки.

Ресурсы академии для реализации практики наставничества по форме «работодатель-студент»:

1) Кадровые ресурсы. КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства» располагает высококвалифицированным персоналом общей численностью 304 человека. Педагогических работников академии – 172 сотрудника, из них:

- 67% (116 человек) имеют высшую и первую квалификационную категорию;
- 4,6% (8 сотрудников) имеют ученую степень кандидата наук;
- 28% (49 сотрудников) прошли курсы повышения квалификации по работе с детьми ОВЗ;

- 100% (172 сотрудника) прошли стажировку на площадках социальных партнеров;

- 52% (88 сотрудника) прошли обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Программа обучения педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) по освоению компетенций, обеспечивающих реализацию мероприятий ФП «Профессионалитет», в том числе в части получения производственных навыков»;

- 71% (122 сотрудника) прошли обучение в Школе наставничества академии;

2) Организационно-управленческие ресурсы. Административные сотрудники академии на регулярной основе повышают квалификацию.

В академии постоянно актуализируется перечень социальных партнеров в целях привлечения их к реализации программы наставничества. Заключаются соглашения с организациями-партнерами по внедрению описанной практики наставничества «работодатель-студент».

В настоящее время Алтайская академия гостеприимства развивает партнерские взаимовыгодные отношения, в том числе и в части наставничества, с 1144 организациями разной специализации в рамках выполнения договорных обязательств. При академии успешно работают 5 базовых предприятий общественного питания и сферы обслуживания Алтайского края. Заключены 429 договоров о целевом обучении. В академии результативно работают Консультативный и Координационные советы (в г. Барнауле и г. Белокурихе), помогающие оперативно реагировать на требования времени и регионального рынка труда. Академия является членом Алтайской Региональной Ассоциации Туризма, Алтайской торгово-промышленной палаты, Алтайской региональной Ассоциации «Алтайское гостеприимство»;

3) Материально-технические ресурсы. В обслуживании академии находятся 3 учебных корпуса, 3 учебно-вспомогательных корпуса, 3 общежития и филиал в г. Белокуриха. Здания рассредоточены на территории Барнаула и Белокурихи. Общая площадь академии – 30017,7 тыс. кв. м. В учебных корпусах академии работают:

73 учебных кабинета, 38 мастерских, из них 7, созданные в рамках Федеральной сети мастерских СПО, 2 учебных полигона, 7 Центров проведения демонстрационного экзамена, специализированный центр компетенций (по компетенции Туризм), 3 актовых зала, 3 библиотеки с электронным читальным залом, 3 медицинских кабинета, 3 столовые, 2 тренажерных зала, спортивные площадки и стадион, комната психологической разгрузки, музей.

В части реализации наставничества по форме «работодатель – студент» используются подразделения образовательно-производственного центра (кластера) легкой промышленности Алтайского края, функционирующего на базе КГБПОУ «ААГ». Данный центр был открыт в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет». В структуру ОПЦ входят: учебный швейный цех, учебно-производственный цех, лаборатория материаловедения, лаборатория проектной деятельности лаборатория моделирования и художественного оформления одежды, лаборатория автоматизированного проектирования швейных изделий, лаборатория конструирования изделий и лаборатория автоматизации швейного производства, которые спроектированы и оборудованы совместно с ОП АО «БТК групп».

Для реализации практик по другим направлениям подготовки обучающихся используются площадки социальных партнеров академии: АО «Авиапредприятие «Алтай», АО «Курорт Белокуриха», ООО «Туристическое агентство «Пятница», ООО «ХЕД ЭНД ХАРТ», ООО «Август», ООО «Спецобъединение-Алтай», АО «БТК групп», ООО «Диета», ООО «Лента», ООО «Леруа Мерлен Восток» Барнаул, ТС «Мария Ра», ООО «Гриль 1 Франчайзинг», АКГУП «Гостиница «Колос» г. Барнаул, ООО «Бирдок», ООО «Глобалтех», АО «Гостиница Барнаул»;

4) Информационно-методические ресурсы. Сопровождением практики в рамках инновационной и методической деятельности занимаются следующие структурные подразделения Алтайской академии гостеприимства: Центр образовательных инноваций, учебно-методический отдел, отдел воспитательной работы, социально-психологический отдел.

В академии создана электронная информационно-образовательная среда. Участники образовательного процесса, в том числе в части реализации практики наставничества, имеют возможность взаимодействовать не только очно, но и с использованием дистанционных технологий. Последнее позволяет с успехом реализовывать различные модели наставничества в практике обучения и развития будущих специалистов.

Академия обладает современной научно-методической базой и реализует 38 проектов различного уровня и формата. В структуре академии: Многофункциональный центр прикладных квалификаций, центр образовательных инноваций, инновационный образовательно-производственный комплекс, в составе которого: учебная имитационная фирма, учебная парикмахерская, туристическая база, отраслевая студенческая биржа труда и бизнес-инкубатор.

КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства» является инициатором внедрения и транслирования передовых управленческих и образовательных практик в Алтайском крае. При академии созданы и успешно работают: Ассоциация образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов по профильным отраслям и Региональные инновационные площадки;

5) Мотивационные ресурсы. В академии сформирована система стимулирования результативной деятельности педагогических работников через

формы материального и морального поощрения.

Развитию мотивации обучающихся – участников описываемой практики способствуют активная деятельность студенческого самоуправления академии и регулярное участие в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» и других профессиональных конкурсах.

Алтайская академия гостеприимства использует дополнительные условия для реализации потенциала успешной и талантливой молодёжи: работают 7 центров студенческого самоуправления (1321 обучающийся) и 6 Школ профессионального мастерства;

В академии работают мастерские по компетенциям: Поварское дело, Парикмахерское искусство, Администрирование отеля, Туризм, Технологии моды, Ресторанный сервис и Бухгалтерский учет. Все мастерские оснащены современным оборудованием, которое позволяет студентам отрабатывать практические навыки и умения в ходе обучения, подготовиться к успешной сдаче государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, а образовательной организации повысить качество подготовки будущих специалистов и их конкурентоспособность на рынке труда. В период учебной и производственной практики лучшие студенты получают именные стипендии.

В КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства» с успехом реализуются эффективные механизмы трудоустройства выпускников по полученным специальностям и профессиям (показатель 2022 г. – 81,79%).

Академия имеет эффективную систему участия в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства. Например, лучшие работы, коллекции моделей обучающихся ежегодно выставляются на международном fashion проекте «Сибирский кутюрье», международном конкурсе-фестивале Fashion индустрии и искусства моды, стиля и дизайна «Fashion meets fashion», международном молодежном биеннале дизайна «PRO БУДУЩЕЕ».

Конкурсным движением охвачены все специальности и профессии по направлениям подготовки (в 2022 г.: 1927 чел. – 56,2% от общего числа обучающихся). Процент победителей и призеров за 2022 г. – 54 студента, которые стали получателями материального поощрения от администрации академии.

Алтайская академия гостеприимства – единственная за Уралом организация среднего профессионального образования, где создан кластер Федерального проекта «Профессионалитет» в отрасли «Легкая промышленность» и с 01.09.2022 обучается 100 студентов по профессии «Оператор швейного оборудования» в рамках ФП «Профессионалитет»

Сегодня Алтайская академия гостеприимства входит в ТОП–100 лучших образовательных организаций Движения «Молодые профессионалы», является финалистом Всероссийского конкурса «Лидер СПО России».