**Ленинградский областной институт развития образования**

**Кафедра профессионального образования**

Допущена к защите

Заведующий кафедрой / /

подпись

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Слушатель-дипломник

Гончарова О.В. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Руководитель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Консультант

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ученая степень, звание)/подпись/

г. Санкт-Петербург

2019

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| **Глава 1. Теоретические основы профориентационной работы в сфере профессионального образования…………**……… | 6 |
| 1.1. Профориентационная работа в системе среднего профессионального образования…………………………………… | 6 |
| 1.2.Технологии организации профориентационной работы | 15 |
| 1.3. Наставничество в профориентационной работе…. | 27 |
| 1. **Глава 2. Реализация программы профессиональной ориентации на основе наставничества**
 | 31 |
| 2.1. Организация работы по профессиональной ориентации в ММТ  | 31 |
| 2.2. Социальное взаимодействие – как основа профориентационной работы на основе наставничества | 35 |
| 2.3. Программа профориентационной работы на основе наставничества | 43 |
| Заключение | 49 |
| список литературы | 52 |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность**. На современном этапе развития общества одна из важнейших задач — подготовка специалистов, соответствующих требованиям рыночной экономики. Существующая база профориентационной работы недостаточна для ее эффективности. Социальноэкономические перемены в нашей стране, связанные с переходом к рыночным отношениям, породили множество проблем. Это вызвало необходимость нового подхода к решению задач самореализации и самоопределения личности в профессиональной деятельности, адекватного выбора карьеры, с учетом текущей ситуации на рынке труда. Проблемные вопросы по данной теме освещены в основном в работах психологов (Н.С. Пряжникова, Е.А.Климова, Э.Ф.Зеер). С позиции же социальной педагогики профориентационная работа практически нигде не рассматривается [14]. Осуществлять профориентационную работу с подрастающим поколением необходимо начинать с раннего детства. Люди, правильно сделавшие свой выбор и работающие с удовольствием в той или ионной сфере экономики, показывающиевысокую производительность труда — важный стратегический ресурс для государства и общества, гарантирующий стабильность и рост. Подготовкатаких специалистов — одна из главных задач всей образовательнойсистемы государства.Однако, обучающиеся при выборе профессии, специальности ориентируются на "престижные" специальности, в основном гуманитарной направленности, что не соответствует потребностям экономики региона и работодателей, но существенно определяет сложившуюся структуру образовательных услуг в Ленинградской области.

Исходя из теоретического анализа и проведенного анкетирования современной образовательной практики профориентационной работы в образовательной организации, можно сформулировать следующее **противоречие**: между необходимостью организации профориентационной работыи недостаточностью сведений о том, как организовать этот процесс,с другой.

**Проблема исследования**: недостаточная разработанность системы профориентационной работы в сфере профессионального образованияна основе наставничества.

**Тема исследования**: «Совершенствование профориентационной работы в сфере профессионального образованияна основе наставничества».

**Объект исследования**: деятельность по профессиональной ориентации.

**Предмет исследования**: совершенствование профориентационной работы в сфере профессионального образованияна основе наставничества.

**Цель исследования:** разработка программы профориентационной работы в ММТ на основе наставничества, как профориентационной работы в сфере профессионального образования.

**Гипотеза исследования:** если мы реализуем программу профориентационной работы на основе наставничества в ММТ и получим ожидаемые результаты, то сможем рассматривать ее как способ совершенствования профориентационной работы в сфере профессионального образования.

**Задачи исследования**:

1.Изучить литературу и выявить особенности профориентационной работы в системе среднего профессионального образования на основе наставничества

2.Рассмотреть Концепцию совершенствования системы профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях Ленинградской области на 2013-2020 годы

3. На основе современных подходов и новых технологий к организации профессионального образования обосновать представленную программу профориентационной работы в ММТ на основе наставничества

4.Эффективность реализации программы профориентационной работы на основе наставничества в ММТ

**Подходы:**

1. Личностно-деятельностный

2.Системный

**Методы исследования**: теоретические – анализ, обобщение, конкретизация, абстрагирование; эмпирические – анкетирование, наблюдение, анализ педагогической документации, беседа, консультирование;

Практические- реализация программы профессиональной ориентации в ММТ на основе наставничества,

**База исследования**: ГБПОУ ЛО Мичуринский многопрофильный техникум

**Основным результатом реализации программы** профессиональной ориентации в ММТ на основе наставничества, мы хотим видеть изменение мотивационных устремлений обучающихся при выборе профессии, специальности для профессионального обучения. Так же мы планируем получить опыт работы наставников, доступную среду для всех участников образовательного процесса, помимо профориентационных площадок, наполнение рынка труда рабочими кадрами. А главное – трудоустройство выпускников.

Практическая значимость данной работы заключается в том, что при ее реализации на основе наставничества ожидается повышение уровня профориентированности молодежи.

**ГЛАВА 1ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

* 1. **Особенности профориентационной работы в системе среднего профессионального образования**

Профессиональная ориентация в современном обществе это не только совокупность мероприятий, которые позволяют человеку выбирать профессию с учетом его запросов и возможностей.

Профессиональная ориентация — это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, педагогическая по методам сложная и многогранная проблема [5].

**Основная цель профориентации** – оказание содействия в выборе сферы деятельности с учетом интересов, склонностей, способностей, [профессиональных навыков](https://pandia.ru/text/category/professionalmznoe_sovershenstvovanie/) и требований на рынке труда.

Профориентация - это научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному, осознанному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности каждой личности (склонности, интересы, способности), так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества [16].

Основополагающими для преобразований в профориентации и образовании в целом, являются следующие документы: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года Приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 года «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», методические рекомендации Минобразования РФ «О создании многофункциональных центров профессиональной квалификации» от 17.06.2013, совместный приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 27 августа 2013 года № 390/985 «О межведомственном координационном совете по профессиональной ориентации» и др. В них представлены новые концептуальные подходы, задачи, способствующие выявлению и повышению конкурентоспособности образовательных организаций профессионального образования, удовлетворения запросов получателей услуг, работодателей и рынка труда. Развитие человеческого потенциала закономерно рассматривается основным фактором экономического роста страны и ее отдельных субъектов[8].

7 мая 2018 года на портале Кремля (kremlin.ru) опубликован текст Указа Президента России Владимира Владимировича Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

 Национальный проект « Образование » исходит из того, что в 2024 году необходимообеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования; воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. Он состоит из отдельных проектов.

Проект «Молодые профессионалы» входит в национальный проект « Образование ». В его рамках прошел мировой чемпионат по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills в 2019 году в Казани, а в 2022 году Европейский чемпионат по профессиональному мастерствупройдет в Санкт-Петербурге. К декабрю 2024 года создадут сеть центров опережающей профессиональной подготовки. Это поможет готовиться к демонстрационным экзаменам, которые через шесть лет будут сдавать в 50% техникумов и колледжей. Цель - поднять престиж рабочих профессий, чтобы выпускники колледжей и техникумов могли работать на самых продвинутых производствах.

Анализ нормативно-правовых документов показал, что определение «профориентация» и компетенции организаций профессионального образования, изложенные во все еще действующем «Положении о системе профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации»,в целом актуальны в условиях современных требований. Не реализуются в полной мере определенные в данном документе задачи проведения профессионального отбора (подбора) поступающих на обучение с учетом показателей профессиональной пригодности и прогнозируемой успешности освоения профессии, специальности, усиления мотивации к выбранному профилю и адаптации к будущей профессии [10].

Система среднего профессионального образования самостоятельна и направлена на подготовку определенных квалифицированных кадров, которые не могут воссоздать другие ниши системы профобразования.

Очень часто обучающиеся сталкиваются с тем, что недостаточно информированы о содержательной стороне будущей профессии.Недостаточные знания о профессиях осложняют выбор будущей профессиональной траектории.

Подобные тенденции свидетельствуют о необходимости интенсивной профориентационной работы в учреждениях среднего профессионального образования (далее – СПО).Это обусловливает необходимость перехода системы СПО на реализацию модели опережающего образования, в основе которого лежит идея развития личности, самой системы СПО и ее влияния на основные общественные процессы.

Поэтому процесс обучения в профессиональных учебных заведениях нужно дополнить умением воспринимать и осваивать новые знания, новые виды и формы трудовой деятельности, новые приемы организации управления. Именно поэтому важным аспектом работы по профессиональной ориентации является поддержка профессионального самоопределения обучающихся.

Анализ отечественных литературных источников позволяет выделить несколько направлений, в которых проводилось исследование профессионального самоопределения, а именно: профориентационное (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников); жизнедеятельное (М. В. Гамезо, О. В. Лишина); социальное (В.Г Афанасьева, Т. В., Гаврикова, А. А. Реан); направление профессионального развития (Т. Л.Павлова, Э.Ф. Зеер).

Выбор профессии наиболее актуален в ранней юности, но, по мнению ученых, коррекция профессиональной деятельности человека происходит и во всей последующей его профессиональной жизни. В связи с этим исследователи рассматривают профессиональное самоопределение не как единичный акт выбора, а как длительный, непрерывный процесс, динамично меняющийся в зависимости от этапа развития личности.

Принцип непрерывности ориентирует на достижение целостности образовательного процесса, который изначально состоит из отдельных ступеней. Однако непрерывность образовательного процесса не следует понимать буквально. Как известно, понятие «непрерывность» фиксирует целостность системы, состоящей из отдельных дискретных элементов. Этот принцип также предусматривает достройку образовательной лестницы новыми, сегодня еще не существующими ступенями, рассчитанными на все периоды взрослой жизни.[8]

Белов В.И. в своей статье «Формирование личности профессионала как непрерывный процесс пишет: «Профессиональное самоопределение понимается как процесс полноценного личностного развития специалиста, сформированность его мотивационно-потребностной сферы, наличие у него развитых интересов, способностей, высокого уровня самосознания. Подготовка к выбору профессии должна стать органичной частью всего учебно-воспитательного процесса в школе и семье. Социальное и профессиональное самоопределение граждан выступает одним из центральных механизмов социально-экономического развития и представляет собой непрерывный процесс. Профессиональное становление как форма личностного развития человека определяет не только и не столько совершенствование трудовых, профессиональных навыков, но и самосовершенствование личности профессионала, развитие его профессиональной культуры. Процесс профессионального становления и развития личности понимается нами как непрерывный процесс формирования личности профессионала, состоящий из диалектически связанных содержательно-временных этапов. В современных социально-экономических условиях меняются подходы, взгляды на процесс становления и развития личности профессионала. Необходимо, на наш взгляд, обратить внимание на то, что многими учеными и педагогами профориентационная работа, как один из основных факторов становления специалиста-профессионала, рассматривается как единовременный факт выбора профессии и соотносится со школьным периодом развития личности. По нашему мнению, к профориентации необходимо подходить комплексно и системно: как к социальному явлению и как к социально-педагогической деятельности. Концепция профильного обучения предполагает, что к старшей школе ученик должен определиться с профилем своего дальнейшего обучения. и заканчивая помощью при выборе работы и реализации полученного образования [6].

Ю.А. Кустов предлагает рассматривать профессиональное самоопределение не как одномоментный акт, а как «растянутый во времени и пространстве процесс, который в первом приближении состоит из следующих этапов: профессиональная ориентация по широкому кругу трудовой занятости людей и их профессий; формирование профессиональных намерений; выбор профессии; закрепление профессионального выбора; активное и сознательное овладение профессией; продуктивная творческая трудовая деятельность по полученной профессии; стремление расширить свой профессиональный диапазон путем получения дополнительного образования; установка на достижение уровня профессионального мастерства; стремление продвинуться по службе; готовность к освоению смежной профессии; активное освоение новой профессии; адаптация к новой профессии в случае вынужденной смены прежней» [13]. Профессиональное самоопределение, по его мнению, является одним из «личностных качеств человека, подлежащих формированию и проявляющемуся в сложном и динамично изменяющемся мире профессий, сопровождающееся критическим и конструктивным отношением к себе как субъекту определенной деятельности, поддержанием своих физических и интеллектуальных сил, интересов и склонностей, ценностных ориентаций и установок на уровне требований динамично изменяющегося рынка труда» [13].

В последнее время Правительство РФ стало уделять больше внимания проблемам образования и производства. Одна из них - проблема недостаточного количества кадров рабочих специальностей на рынке труда. Рассматривается закон о необходимости работать по специальности, указанной в дипломе об образовании. В результате этих и других факторов, стало необходимым относиться к выбору профессии с большей ответственностью. В ст. 66 п. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» о том, что «среднее общее образование направлено на дальнейшее становление и формирование личности обучающегося, развитие интереса к познанию и творческих способностей обучающегося, формирование навыков самостоятельной учебной деятельности на основе индивидуализации и профессиональной ориентации содержания среднего общего образования, подготовку обучающегося к жизни в обществе, самостоятельному жизненному выбору, продолжению образования и началу профессиональной деятельности. Именно на формирование перечисленных навыков и направлена профориентационная работа в СПО.

Профессиональная ориентация – (от франц. «установка») – комплекс мероприятий направленных на оптимизацию процесса выбора профессии, способа её получения и трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, способностями человека и с учётом потребности рынка труда [15].

Н.С. Пряжников в своих работах подчеркивает, что в процессе профориентации необходимо участие не только учебных заведений, но и общественности, СМИ и др. «Профориентация как система предполагает взаимодействие семьи, школы, профессиональных учебных заведений, досуговые центры и дома детского творчества, библиотеки, организаций и предприятий, медицинских учреждений, правоохранительных учреждений, средств массовой информации (СМИ), органов власти, различные психологические центры и службы занятости населения и т.д.» Если обратиться к западным моделям, то во многих странах профориентационно все общество, т.е. идея успешной карьеры буквально пронизывает всю жизнь общества. Поэтому нельзя «поручать» профориентацию только одному социальному институту (например, школе, психологическому центру или семье). При этом смысл взаимодействия не в том, что выполняются общие задачи, а в том, что общая задача (цель) разбивается на частные задачи и далее определяется, какой социальный институт эти частные задачи должен выполнять. А уже затем решается, как лучше эти частные задачи выполнить. Взаимодействие также предполагает и взаимный контроль со стороны различных (взаимодействующих) сторон, и на основе этого – корректировку своей работы. И в итоге достигается общая цель (главная задача).»[18]

Актуальная статистика говорит о том, что общая численность выпускников со средним специальным профессиональным образованием за последние 10 лет сократилась в 3,5 раза, с высшим образованием увеличилась почти в 3 раза, при этом больше 60% населения, которое получило высшее образование, никогда в жизни не работали по специальности, полученной в ВУЗе.

Это зря потраченное время, бюджетные или родительские деньги. Ни это время, ни деньги никогда не вернутся. Наставник помогает подростку планировать свой профессиональный путь, ставить разумные цели, распределять приоритеты.

К факторам, отрицательно действующим на выбор рабочей профессии, следует отнести: низкий престиж среди родителей и школьников рабочих профессий; незнание школьниками перспектив профессионального и социального продвижения в рабочих профессиях; непопулярность уроков трудового обучения в школе, неадекватная оценка обучающимися своих склонностей и способностей.

К факторам, положительно действующим на выбор рабочей профессии, относятся: положительная позиция родителей; тесная связь школы, предприятия и учреждений системы среднего профессионального образования; адекватная самооценка учащимися.

Склонностей и способностей; успех в учебно-производственной и трудовой деятельности (в ученических бригадах, в шефской работе, в школьных мастерских, на школьных участках) при условии, что все эти виды деятельности хорошо организованы, а достижения замечаются и гласно отмечаются.

Названные факторы остро ставят вопрос о более целенаправленной подготовке учащихся к выбору будущей профессии, связанной с рабочими специальностями, востребованными на региональном рынке труда, где задача формирования устойчивых учебно- профессиональных мотивов будет одной из важнейших.

Анализ рынка труда в России за 2014–2019 гг. показывает, что его структура постепенно меняется. Актуальными становятся вакансии, которые еще два-три года назад были не особо востребованы. В частности, это ИТ-специалисты, фрилансеры в разных областях, робототехники, HR-специалисты, рекрутеры и т. д.

В 2019 году, когда ситуация на рынке труда стала выравниваться, количество вакансий постепенно увеличивалось. Востребованными стали считаться инженеры, техники, работники рабочих специальностей. На предприятиях и заводах постоянно ощущается нехватка квалифицированных кадров, поэтому работодатели подписывают договоры с вузами, училищами и техникумами.

Рынок сельского хозяйства и производства продукции стал постепенно выходить из кризиса, требовались работники для участия в программах по импорту и экспорту. Руководители предприятий в связи с этим проводили модернизацию производства, где постоянно не хватает водителей тракторов и грузового транспорта, инструментальщиков, станочников, в том числе и тех, что могут работать на станках с ЧПУ.

Сохранение баланса спроса и предложения на профессиональное образование остается важнейшей задачей образовательной отрасли. В Ленинградской области возникают новые профессии и специальности, востребованные рынком труда, готовятся рабочие кадры, способные иметь дело с передовыми производственными технологиями. При планировании программ обучения на 2018 год были учтены такие перспективные профессии, как сетевое и системное администрирование, мехатроника и мобильная робототехника, информационные системы и программирование. Причем здесь постарались увязать воедино как профессиональные интересы молодых людей, так и требования экономики.

В Ленобласти действует программа топ-50 самых перспективных рабочих профессий, и областные техникумы и колледжи обучают молодежь в соответствии с требованиями времени. Для этого в регионе запущена программа реновации, переоснащения и развития инфраструктуры профессиональных учебных заведений, создаются центр профессиональных компетенций. Большинство работодателей удовлетворены качеством подготовки молодых рабочих и специалистов.

С целью повышения престижа рабочих профессий и развития профессионального образования в 2014 году Ленинградская область присоединилась к странам и регионам-участникам движения WorldSkills. Ежегодно в соревнованиях принимает участие более 300 юных мастеров своего дела. Ленинградцы также успешно выступают в рамках национальных первенств.

Существенное отличие современного понимания профориентационной работы заключается в формировании у молодежи универсальных качеств позволяющих осуществлять самостоятельный профессиональный выбор.

**1.2.Технологии организации профориентационной работы**

Правительство Ленинградской области приняло Постановление от 16 декабря 2013 года № 471 «О Концепции совершенствования системы профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях Ленинградской области на 2013-2020 годы» (с изменениями на 23 июля 2019 года).

Концепция совершенствования системы профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях Ленинградской области на 2013-2020 годы (далее - Концепция) разработана в соответствии с [Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/9005389), федеральными законами[от 24 июля 1998 года N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/901713538)и[от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617),[Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года](http://docs.cntd.ru/document/902130343), утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года N 1662-р](http://docs.cntd.ru/document/902130343), и [постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 1996 года N 1 "Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/9032762).

Концепция разработана в целях систематизации мер, направленных на развитие и совершенствование системы профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций Ленинградской области (далее - обучающиеся), способной влиять на формирование и использование трудовых ресурсов региона.

В Концепции определяются цель и задачи координации деятельности социальных партнеров на рынке труда Ленинградской области по созданию системы профориентационной работы, включающей развитие у обучающихся мотивации к познанию трудовой деятельности, выбору сферы деятельности, наиболее соответствующей личностным качествам обучающегося и потребностям рынка труда, а также адаптацию обучающихся на рабочих местах.

Согласно данного документа основными задачами совершенствования и развития профессиональной ориентации обучающихся являются:

- обучение навыкам самостоятельного конструирования карьеры, поиска и анализа информации о профессиях и рынке труда;

- создание возможности для обучающихся сформировать жизненную позицию, построенную на собственных психофизиологических особенностях;

- совершенствование информационного обеспечения кадровой политики Ленинградской области;

- привлечение родителей и работодателей к участию в профориентационных мероприятиях;

- привлечение работников с опытом карьеры в различных видах экономической деятельности для передачи знаний обучающимся.

 Конечной целью реализации Концепции является изменение мотивационных устремлений обучающихся при выборе профессии, специальности для профессионального обучения и их соответствие потребностям экономики Ленинградской области.

 Концепция развития профессионально-педагогического образования предусматривает качественное обновление корпуса профессионально-педагогических работников, занимающихся вопросами подготовки и воспитания квалифицированных кадров, как в системе начального профессионального образования, так и вне её. Все это выполнимо лишь при условии самостоятельного выбора специальности, основанного на осознании своего призвания к данной профессии и ответственности за принятие такого решения. Поэтому повышение качественной профориентационной работы по данному направлению является задачей высокой ответственности, искренности к слушателям элективных до вузовских курсов и объективности в определении подготовленности учащихся к выбору своего профессионального будущего.

 Профессиональная ориентация включает в себя компоненты: профессиональное просвещение (профинформация); профессиональная диагностика; профессиональная консультация; профессиональный отбор; профессиональная адаптация[9].

 Важнейшими составляющими профессиональной ориентации обучающихся являются:

- профессиональная информация - ознакомление обучающихся с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

- профессиональная консультация - оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом психологических особенностей и возможностей личности, а также потребностей общества;
- профессиональный подбор - предоставление рекомендаций обучающимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих их психологическим, психофизиологическим физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;
- профессиональная, производственная и социальная адаптация - система мер, способствующих профессиональному становлению обучающихся, формированию у них соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

 В результате реализации Концепции планируется достижение следующих результатов:

- создание системы профориентационного информирования обучающихся с использованием средств массовой информации и формирование единого информационного поля в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", посвященного вопросам выбора сферы деятельности, профессии, специальности, профессионального обучения и трудоустройства;

- формирование системы непрерывного сопровождения обучающихся при выборе сферы деятельности, профессии, специальности, профессионального обучения и трудоустройства.

Формы профориентационной работы. В зависимости от количества участников различаются индивидуальные формы профориентационной работы

– индивидуальные, с конкретным учащимся, например, беседа, консультация, индивидуальная диагностика;

–групповые – работа с группой, например, урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг;

–массовые – работа с большим количеством учащихся, например, межшкольные профинформационные мероприятия, презентации учебных учреждений, ярмарки учебных мест.

Также выделяют пассивные формы профориентационной работы (просветительское направление):

- Беседы, лекции, просмотр видеофильмов,

- Профдиагностика, профконсультации для учащихся,

- Консультации для родителей (педагогами, психологами, профконсультантами),

- Посещение «ярмарок профессий», знакомство с «образовательной картой» города, района,

- Оформление стендов «Твоё профессиональное будущее», выставки творческих работ студентов [17].

Для повышения эффективности работы по профессиональному самоопределению учащихся предполагается использование следующих активных форм работы в триаде «преподаватель – студент– родитель». Активные формы профориентационной работы (обучающе-развивающее направление):

-Экскурсии учащихся в колледж - организация экскурсии в учебное заведение, где можно увидеть реальные условия будущей учебы, познакомиться с историей колледжа, пообщаться со студентами.

- «Активная проба сил» учащимися на мастер-классах с руководителями творческих объединений (демонстрация разных техник работы с материалами, участие в играх и т.д.)

-Использование сюжетно - ролевых игр по профориентации. Посредством игры учащимся предоставляется возможность «смоделировать», проанализировать и проиграть те жизненные ситуации, которые могут возникнуть в реальной жизни. Участвуя в подобных играх, ребята раскрывают свои таланты, учатся высказывать свои мысли, развивают ораторское мастерство и многое другое.

- Тематическая неделя «Дороги, которые мы выбираем». В рамках этой недели могут проводиться конкурсы по номинациям: компьютерная презентация профессии; семейное профессиональное древо; личный профессиональный герб; профессия в картинках; сочинение и эссе о профессии;

- Работа с родителями. Путь взрослеющего человека к будущей профессии, так или иначе, закладывается в семье, так как семья является одним из главных звеньев в системе профориентации. Важное место должно быть отведено педагогическому просвещению родителей по вопросам профессиональной ориентации. Хорошо, если тематика профпросвещения родителей дополняется обсуждением опыта трудового воспитания и подготовки к выбору профессии, решением педагогической ситуации, показом кинофильмов специалистами по профориентации. В качестве лекторов и докладчиков могут выступать учителя, родители, преподаватели учебных заведений, специалисты предприятий, специалисты ЦЗН [16].

Направления профориентационной работы**.** Профессиональное информирование является составной частью системы профессиональной ориентации и представляет собой групповое и индивидуальное информирование учащихся о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых будущей профессией к личности, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства и получения специальности[22].

Цель профессионального информирования – просвещение учащихся по основным вопросам выбора профессии, профессионального обучения и трудоустройства. Профессиональное информирование может выступать в качестве самостоятельной профориентационной задачи (справочно-информационная консультация) или проводиться в рамках работы по профессиональному консультированию. Профессиональное информирование должно быть достоверным, полным, убедительным, своевременным, доступным для учащихся по форме, содержанию и проводиться как через средства массовой информации, печатные издания (буклеты, справочники, и т.д.), информационные стенды, так и посредством информационного консультирования. Ключевое значение в профессиональном информировании имеют три вида информациио профессии (специальности):

- её содержании, условиях, организации труда, обучении конкретной профессии, оплате труда, требованиях к личности человека, возможностях квалифицированного и должностного роста;

- о человеке – его возможностях и способностях, интересах и склонностях;

 - текущем и перспективном кадровом спросе- состоянии спроса и возможности развития рынка труда.

 Выбор профессии, места обучения или работы происходит на основе сопоставления информации по этим трём позициям. От того, насколько будет достоверной и подробной полученная информация, зависит правильность выбора профессии, успешность профессионального обучения и деятельности, закрепление человека на рабочем месте. Результатом профессионального информирования является овладение учащимися информацией такого объема и содержания, которые необходимы для сознательного профессионального самоопределения, а также овладения способами самостоятельного поиска информации и знакомство с необходимыми для этого средствами (справочниками, бюллетенями и т.п.)[23].

 Методы профессионального информирования. Одним из ведущих методов профессионального информирования является профинформационная беседа, которая может включать бланковый метод, предполагающий использование бланковых профессиографических материалов: аннотации профессий, профессиокарты (краткая характеристика, дающая общее представление о профессии, доступное для самостоятельного изучения человеком) и информационные профессиограммы. В профориентационной работе часто используется аудиовизуальный метод. К эффективным методам профессионального информирования можно также отнести экскурсии на предприятия, беседы-встречи с представителями различных профессий, профессиональные пробы [17].

Особое место в профориентационной работе отводится организации самостоятельной работы учащихся с информационно-справочной, учебной и развивающей литературой, а также с сетевыми ресурсами (интернет-порталами, поисковыми системами). Результатом профессионального информирования является обеспечение учащихся комплексной информацией, необходимой для адекватного профессионального самоопределения, а также обучение навыкам самостоятельного поиска информации.

В профессиональном информировании чаще всего используется групповая форма информирования, реже – индивидуальная. Индивидуальное информирование можно разделить на два вида по степени ответственности самого информируемого и педагога (психолога) – профконсультанта за результаты профессионального информирования.

 Первый вид информирования (человек знает, что он хочет). Это мероприятие можно легко автоматизировать. При информировании учащийся обычно задает вопросы, очерчивающие проблему (об обучении: форме и сроках; о профессии: её требованиях к человеку, перспективах на рынке труда и т.д.). После получения ответов на эти вопросы учащийся самостоятельно обращается к соответствующему информационному материалу.

 Второй вид индивидуального профессионального информирования (человек не знает, что он хочет) – в этой ситуации, профессиональное информирование чаще всего переходит в профессиональное консультирование, так как нацелено на активизацию процессов самоопределения учащегося. Данный вид профессионального информирования, чаще всего проходящий в форме беседы, может продолжаться от нескольких минут до одного часа. По окончании беседы консультируемому может быть назначено еще одно собеседование – в форме профессиональной консультации. В данном случае педагог (психолог) - профконсультант несет основную ответственность за организацию и проведение индивидуальной профинформационной и профконсультационной работы, так как учащийся не знает, какая информация ему нужна и как воспользоваться полученной информацией.

Групповая форма профессионального информирования по сравнению с индивидуальной позволяет педагогу (психологу) - профконсультанту за ограниченное время проинформировать большое количество учащихся. При подготовке групповой формы профессионального информирования необходимо учитывать психологические особенности восприятия информации человеком. Наиболее продуктивно информация воспринимается первые 10-15 минут. Поэтому наиболее важные, ключевые понятия, сведения установочного характера следует давать в начале встречи. Затем можно рекомендовать использовать более активные формы подачи информации: анализ печатных материалов (листовок, инструкций, иллюстраций), решение проблемных ситуаций, применение диагностических методик. Обычно продолжительность профессионального информирования от 15 до 45 минут, численность группы – до 20 человек. Эффективность профессионального информирования можно повысить, пригласив для участия в ней представителей организаций и предприятий, специалистов различного профиля [18].

Предложения по организации профориентационной работы со старшеклассниками и абитуриентами:

-участие в ярмарках учебных мест организуемых ЦЗН, выездная профориентационная работа в городах района;

- информирование учащихся о профессиях и техникумах путем распространения печатной продукции: рекламно-информационных листовок, буклетов, бюллетеней, спецгазет; создание электронных ресурсов по профориентации – сайтов, электронных библиотек и т.д.;

 - организация рекламной деятельности (выход объявлений, публикаций в периодической печати); - усиление мер по разъяснительной работе среди учащихся и родителей о специальностях и возможностях трудоустройства, повышении уровня образования и квалификации, мерах социальной защиты педагога системы дошкольного образования;

- создание электронного банка профессиограмм и обеспечение свободного доступа учащихся к информационным профориентационным ресурсам; - активизация профориентационной деятельности путем использования анкетирования, консультирования, как в традиционной форме, так и с применением Интернет-технологий, сетевого взаимодействия со средними образовательными учреждениями;

- проведение консультирования учащихся и их родителей, в том числе с применением Интернет – технологий и «горячей линии», сетевого взаимодействия со средними образовательными учреждениями;

 - для повышения эффективности профориентационной работы с учащимися использовать наряду с традиционными формами и методами (встречами, беседами и др.) интерактивные методы, тренинги, профориентационные игры;

- особое внимание следует уделить работе не только со школьниками, но и с их родителями, которые в решающей степени оказывают влияние на выбор профессии.

В рамках направления «работа с родителями» могут быть проведены лектории: «Как помочь ребенку определится с выбором профессии»- 9-11 кл., родительские собрания «Мир профессий, или какую дверь открыть?» -9 -11 кл., «Думаем вместе: рейтинг самых востребованных профессий Ленинградской области» - 9-11 кл. - участие в классных часах и мероприятиях по профориентации с презентацией профессий в школах (с использованием различных форм: беседа, электронная презентация, консультация и т.д.);

 - привлечение к профориентационной работе активных студентов колледжа (волонтеров – профориентаторов) для проведения промоакций в средних общеобразовательных учреждениях города;

 - создание базы данных по успешным выпускникам прошлых лет;

 - организация Дней открытых дверей в техникумах;

- организация экскурсий учащихся школ в музей колледжа.

 Важным фактором успешной профориентационной работы является ее личное принятие педагогами и другими участниками образовательного процесса, осознание значимости и ценности. Для реализации указанных направлений деятельности важно формирование мотивации преподавателей по осуществлению педагогического сопровождения профессионального самоопределения выпускников школ.



 Схема 1 Формы профориентационной работы

Стоит отметить, что интерес к рабочим профессиям у молодежи Ленинградской области растет год от года. Не теряет своей актуальности традиционная областная ярмарка вакансий рабочих и учебных мест.

В профориентации существует несколько сложившихся подходов, которые чаще всего используются:

- диагностический помогает выявить склонности и интересы;

- информационный помогает понимать, что происходит на рынке труда;

- личностно-развивающий помогает научиться делать осознанный выбор, подчеркивает важность активной жизненной позиции;

- погружение — это те мероприятия, которые позволяют почувствовать деятельность изнутри (стажировки, профпробы и др).

* 1. **Наставничество в профориентационной работе**

 Подходы профориентационной работы на основе личностно- развивающих мероприятий и мероприятий с погружением в профессиональную деятельность наиболее полно реализовываются с применением наставничества.

 Наставничество - волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь.

 Добровольчество существует везде, где есть люди, которые заботятся о других и о проблемах общества.

 В современной практике у понятия «наставничество» немало описаний и определений. Приведем некоторые из них:

 «Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному».

 «Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации) [3].

«Наставничество — это способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области» [20].

 В исследовании профориентационного наставничества отмечается: «Наставник ведет за собой, он должен быть погружен в ту среду, в ту деятельность, в которую вводит подшефного. Педагог в ряде случаев может оказаться теоретиком, коуч вообще не обязан быть просвещен в тех сферах, к свершению в которых он толкает клиента, его задача — мобилизовать внутренние резервы последнего и создать у него установку на активную деятельность по достижению своих целей. Наставник же в большинстве случаев должен являть собою ролевую модель, пример для воспитанника как в деятельности, декларируемой как основная для освоения под руководством наставника, так и в сферах, связанных с основной косвенно» [25]

 Практика наставничества как работа с начинающими сотрудниками отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных организациях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале — всех. Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и сотрудников компании.

 Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий обучающихся и с различными целями: со старшеклассниками — для целей профориентации; со студентами-стажерами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации.[12]

 Таким образом, наставник на своем примере показывает особенности определенной профессиональной деятельности. И также наставник помогает лучше разобраться другому в том, кто он такой.

 Обучающемуся важно иметь пример личности, на который бы он мог опираться и который бы вдохновлял его. Система наставничества в этом контексте имеет большую ценность, помогая обучающемуся перенимать реальный опыт в той или иной профессиональной сфере.

 Профориентационная работа с применением наставничества стала одним из инициативных проектов «Концепции развития системы профессиональной ориентации населения Ленинградской области до 2030 года», утвержденной 30.07.2018 г координационным комитетом содействия занятости населения Ленинградской области.

 В Концепции говорится, что субъектами профессиональной ориентации предложены следующие проектные инициативы:

- «Наставничество в профессиональной ориентации». В рамках проекта запланированы встречи детей и молодежи с лучшими специалистами, ветеранами труда и привлечение их к проведению мастер-классов и профессиональных проб, а также закрепление их в качестве наставников во время прохождения студентами и школьниками стажировок на предприятиях. Цель проекта - содействие профессиональному самоопределению обучающихся образовательных организаций и освоение профессии студентами среднего и высшего профессионального образования, молодыми специалистами вместе с опытными и практикующими в профессии специалистами – наставниками.

- «Профориентационное волонтерство» - в рамках реализации проекта планируется создание профориентационных добровольческих (волонтерских) команд на базе образовательных организаций. Цель проекта - вовлечение студентов профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования Ленинградской области в профориентационную волонтерскую деятельность для содействия обучающимся общеобразовательных организаций региона в профессиональном самоопределении.

-«Центр профессиональных компетенций и профессиональной ориентации Ленинградской области». Цель проекта - обеспечения подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям профессионального образования (региональный ТОП-50), переподготовки и повышения квалификации профессиональных рабочих кадров в соответствии с международными профессиональными стандартами, а также для совершенствования форм учебной, внеучебной и практической деятельности студентов и молодежи региона.

 Механизмы проектного управления позволят более эффективно достичь поставленные Концепцией цель и задачи по профессиональной ориентации населения региона.

Наставничество является одним из важнейших звеньев системы профориентации. В нашем исследовании мы исходим из утверждения, что наставничество – это система мер по оказанию действенной помощи в трудовом самоопределении учащихся, основанная на индивидуальном изучении личности. От наставника молодежь получает информацию о социальных и производственных условиях, в которых они будут находиться, выбрав соответствующую профессию. В процессе общения учащиеся знакомятся с основами трудового законодательства, с перспективами трудовых условий, относящихся к специфике избираемой ими трудовой сферы. Таким образом, наставничество служит решению триединой задачи: учащиеся получают ответы на вопросы, кем быть, каким быть и как осуществить сделанный выбор на практике.

**ГЛАВА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ НА ОСНОВЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**2.1. Организация работы профессиональной ориентации в ММТ**

Мичуринский многопрофильный техникум был создан в ноябре 1944 года по решению Исполнительного комитета Ленинградского областного Совета депутатов трудящихся. И вот уже более 70 лет в нем обучаются ребята из всей Ленинградской области. Большинство из них остаются жить и работать на родной земле. Первоначально техникум создавался как специальное ремесленное училище по подготовке кадров для сельского хозяйства и учебно-показательного совхоза «Юный партизан» на Карельском перешейке для детей-партизан и детей погибших партизан.

 Результатом явилась организация на базе партизанского детского дома, его подсобного хозяйства в поселке Валкъярви Раутовского специального ремесленного училища. Было также принято решение об объединении детского дома "Юный партизан" с Ораниенбаумским ремесленным училищем № 11, учащиеся которого прибыли в Валкъярви уже в первой половине декабря 1944 года. Жили, учились, отдыхали в приспособленных помещениях. Юноши и девушки обучались по таким специальностям: овощеводы, животноводы, садоводы, кузнецы, слесари по ремонту с/х машин, столяры, электромонтеры.

**Место нахождения:** Ленинградская область, Приозерский район, п. Мичуринское, ул. Озерная дом № 1-а, корпус 2.

За годы своего существования техникум подготовил более 13,5 тысячи специалистов: садоводов, трактористов, водителей автомобилей, звероводов, цветоводов-декораторов, плодоовощеводов, поваров-кондитеров, операторов машинного доения, механизаторов сельского хозяйства, геодезистов, которые работали и работают в хозяйствах страны, области, района.

В последние годы созданы условия для ведения образовательной деятельности по новым профессиям и специальностям «прикладная геодезия», «механизация сельского хозяйства», «оператор диспетчерской (производственно-диспетчерской) службы», «автомеханик», «туризм». Также открыта новая специальность «физическая культура», а с 2019 года техникум переходит на подготовку юристов по специальности «правоохранительная деятельность».

В 2016 году техникум получил свое нынешнее название - Мичуринский многопрофильный техникум. На сегодня здесь обучаются 514 студентов и 48 слушателей групп лиц с ОВЗ (коррекционные группы). 97% обучающихся проживают в Ленинградской области.
С 2016 года на базе техникума создан специализированный центр компетенций движения WorldSkills Russia «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». С 2017 года техникум определен базовой площадкой для создания центра развития движения «Абилимпикс». Техникум - национальный центр компетенции «Флористика», волонтерский центр развития движения «Абилимпикс».
 В 2019 году техникум участвовал в конкурсном отборе на предоставление грантов из федерального бюджета в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» и был признан победителем по направлению «Обслуживание транспорта и логистика».

В Мичуринском многопрофильном техникуме разработана «Программа профессиональной ориентации детей и молодежи на основе наставничества «Вместе за руку». Администрация техникума обозначила проблему сопровождения профессионального самоопределения обучающихся не просто как поддержку конкретного профессионального выбора, а как поддержку особой образовательной деятельности - наставничества, нацеленной на формирование ряда профориентационных компетенций. Сегодня наставничество имеет больше возможностей для применения; обеспечение связи поколений, передаче культурных традиций, помощь в профессиональном самоопределении и становлении. Мы понимаем наставничество как доверительные взаимоотношения по определенной программе, разработанной для передачи определенных компетенций вместе с мудростью жизни от одного человека к другому.



Схема 2.Система профориентационной работы

Система профориентационной работы имеет место в том случае, когда реализованы все компоненты ее структуры, когда эти компоненты органически связаны друг с другом. При организации системы профориентационной работы необходимо учитывать следующее:

 - в любых мероприятиях учебного и воспитательного характера должны быть, по возможности, отражены задачи профессиональной ориентации;

 - все субъекты образовательного процесса должны быть вовлечены в профориентационную работу;

 - необходимо принять меры для повышения уровня знаний всех специалистов, участвующих в проведении работы по профориентации.

 Профориентационная работа не может сводиться к отдельным мероприятиям, поэтому необходимо спланировать систему профориентационной работы. О наличии такой системы можно говорить только тогда, когда мероприятия профориентационного содержания проводятся не от случая к случаю, а систематически, когда они связаны достижением конкретной цели, когда профориентационная работа осуществляется на основе программы.

 Программа профориентационной работы должна включать в себя систему мероприятий профинформационного и профконсультационного характера. Определенное место должно отводиться мерам, направленным на обеспечение педагогического коллектива знаниями и методикой проведения профориентационной работы.

 О том, насколько актуален вопрос внедрения системы наставничества в профессиональное образование показывает исследование: так как у более половины выпускников 9 классов нет представления о мире профессий. Только 7 процентов имеют твердые профессиональные намерения.

 Анализ существующей проблемы показал: по данным среди вакансий, заявленных работодателями, рабочие профессии по стране составили 71%. Нацеленность родителей на поступление детей в ВУЗы значительно преобладает над желанием видеть их в стенах техникума или колледжа.

В связи с этим возникает противоречие.

С одной стороны потребность рынка труда в рабочих профессиях, реализация государственного заказа на подготовку рабочих кадров, с другой стороны недостаточная профессиональная ориентация, которая нацеливает выпускников школ на поступление в высшие учебные заведения.

Наставничество предполагает такую систему профориентации, при которой передача знаний происходит непосредственно на практике, в реальной рабочей обстановке. Обучение строится на решении реальных профессиональных задачах, которые обучающийся выполняет под руководством наставника, имея возможность ориентироваться в работе на опыт и значимость профессии как для себя лично, так и для общества в целом.

 Следовательно, профессиональная ориентация учащихся через систему наставничества – это действительно актуальная серьезная проблема, которую необходимо решать совместными усилиями всех участников образовательного процесса.

**2.2. Социальное взаимодействие – как основа профориентационной работы на основе наставничества**

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных организаций с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями – непосредственными потребителями их продукции – учебные учреждения смогут выполнять свое главное предназначение – формирование специалиста-профессионала, конкурентоспособного на рынке труда, носителя профессиональной и общей культуры, обладающего современным экономическим сознанием, т. е. субъекта современных социально-экономических отношений.

Взаимодействие органов и служб различной ведомственной подчиненности следует рассматривать на всех уровнях.



Схема 3. **.** Социальное взаимодействие участников профориентационной работы в сфере профенссионального образования на основе наставничества

В соответствии с распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 30 августа 2016 года № 2670- р межведомственное взаимодействие осуществляется поэтапно:

1.Разработка программы расширения социальных связей учреждения с учетом образовательной и экономической политики региона.

2.Создание механизмов межведомственного взаимодействия исполнителей программы.

3.Разработка и совершенствование организационно-управленческой базы для осуществления механизмов межведомственного взаимодействия.

4.Создание и реализация межведомственных проектов, направленных на решение определенных задач.

Партнерство Мичуринского многопрофильного техникума с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников этих отношений.

Среди партнѐров базовой профессиональной организации в субъектах Российской Федерации: ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет», ГБПОУ «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники», ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Сотрудничество осуществляется по вопросам:

- развития инклюзивного образования;

- профессионального ориентирования;

-получения дополнительной профессиональной подготовки специалистов;

В качестве вывода хотелось бы отметить две основные особенности межведомственных взаимоотношений: они объективно необходимы и эти взаимоотношения взаимовыгодны. Совершенствование механизмов взаимодействия техникума с социальной средой через привлечение общественных структур для решения вопросов качественной подготовки квалифицированных специалистов, отвечающих требованиям рынка труда с учетом развития инфраструктуры района и области невозможно без создания правовых, организационных условий для формирования устойчивых связей.

При решении данного вопроса учитываются условия:

- создание инновационной образовательной среды, формирующей конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда;

- привлечение инвестиций работодателей в систему подготовки специалистов с целью приближения учебного процесса к реальным производственным условиям;

- реализация совместных проектов, способствующих оптимизации оказания помощи, повышению качества подготовки специалистов.

В учебном процессе, в зависимости от меняющегося социального заказа и требований работодателей, должны быть отражены соответствующие изменения содержаний профессионального образования, что возможно лишь при тесном сотрудничестве учебного заведения с предприятиями, учреждениями – работодателями.

Решением данной проблемы является организация наставничества, что возможно лишь при взаимодействии баз практики, предприятий с учебными заведениями.

В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше.

Поэтому каждый выпускник среднего профессионального образования, устраиваясь на работу, сталкивается с определенными проблемами:

1.Нехватка рабочих мест по полученной специальности (например, выпускников юридических и экономических специальностей выпускается больше, чем технических);

2.Низкий уровень заработной платы (из-за отсутствия стажа работы),

4.Завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве. Сегодня свои профессиональные возможности по полученной специальности реализуют не более 60 % выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования. Остальные вынуждены выбирать работу не связанную с полученной специальностью, либо обращаются в центры занятости.

5. Специальность, которая вчера была дефицитной и престижной к моменту окончания образовательного учреждения оказывается практически никому не нужной — лучшие вакансии уже заполнены, а новых в необходимом количестве не появляется.

На данный момент центры занятости ведут пассивную политику занятости выпускников профессиональных образовательных организаций, ставя их на учет и занося в базу данных. Дальнейшая их деятельность остается в подвешенном состоянии.

Реформа Пенсионной системы РФ подводит к тому, что пенсионеры (женщины 55 лет и мужчины 60 лет), чем дольше работают, тем больше будут получать пенсию. При такой системе выпускникам СПО еще труднее будет найти работу по своей специальности.

 Большой процент выпускников, просто получают диплом об образовании, не задумываясь, будут ли они работать по выбранной специальности.

Обращаясь к мнению работодателей, какими они хотят видеть студентов при приеме на работу, они показывают, что из профессиональных качеств выпускников они ценят прежде всего:

−качество полученного ими образования (фундаментальность образования, уровень профессиональных знаний, умений и навыков);

−наличие опыта практической работы, повышающего уровень их профессиональных знаний, умений и навыков;

− способность к восполнению и применению своих знаний, в том числе в смежных и других областях, что выражается в способности к самообразованию, в общей эрудиции, в разносторонности и широте знаний, в наличии дополнительной профессиональной подготовки.

Поэтому одним из приоритетов техникума является развитие социального партнерства, нацеленного на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. По специальностям предусмотрено прохождение производственных и преддипломных практик студентами в организациях, деятельность которых соответствует подготовке и профилю обучающихся.

Работодатели в свою очередь обеспечивают прохождение этих практик с оформлением срочного трудового договора и с записью в трудовой книжке. На практиканта в период прохождения практик распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Общий период прохождения производственной и преддипломной практик за весь период обучения составляет примерно три месяца. Этот период можно считать как опыт работы.

Следующим направлением решения проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций является— сертификация рабочей профессии. Система сертификации позволяет выпускнику повысить возможность трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда, стимулирует интерес к получению высшего образования, обеспечить психологический комфорт и уверенность в собственных возможностях.

Необходимо создание региональной системы взаимодействия по вопросам социализации подростков в органах управления, образования, культуры, социальной поддержки населения, общественных организаций, общественных фондов и выделения на эти цели специального финансирования в виде областных грантов или спонсорской помощи;

Целесообразно оптимизировать деятельность по социализации подростков на основе:

а) общего начального образования, через раннюю профориентацию и профессиональное образование;

б) целенаправленного развития способностей данной категории подростков на взаимодействие и коммуникацию со сверстниками;

в) развития и выявления способностей молодежи посредством программ дополнительного образования, используя при этом возможности существующих образовательных учреждений;

д) вовлечения, родителей и педагогических работников в процесс проектирования и программы социального и взаимодействия.

Эффективная организация профориентационной работы в образовательной организации, особенно на уровнях основного и среднего общего образования, требует особого ресурсного обеспечения. Для организации качественной профориентационной работы целесообразно использование ресурсов организаций дополнительного, профессионального, дистанционного образования, центров занятости населения, предприятий и организаций реального сектора экономики.

Одной из форм интеграции общего, дополнительного и профессионального образования, организаций других ведомств, а также государственно-частного партнерства является сетевое взаимодействие.

Партнерами по сети могут быть:

– органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования –реализация муниципальных целевых программ, организация социальных практик для подростков и молодежи и др.;

– общеобразовательные организации**–**реализующие программы дополнительного образования детей и подростков, исследовательские проекты;

–кооперация ресурсов и обмен ресурсами (интеллектуальными, кадровыми, информационными, финансовыми, материально-техническими и др.);

–предоставление услуг (консультативных, информационных, технических и др.);

–организация учебно-исследовательской деятельности и работа с интеллектуально одаренными детьми; проектная деятельность (социальные, межпредметные и предметные проекты);

–организация занятости обучающихся;

– дошкольные образовательные организации – проведение акций, проектов, конкурсов, фестивалей и др.;

– организации дополнительного образования – организация совместной образовательной деятельности; взаимообучение специалистов, обмен опытом; методическая поддержка и сопровождение программ дополнительного образования; предпрофильная подготовка;

– образовательные организации высшего образования – привлечение профессорско-преподавательского состава к организации учебно-исследовательской деятельности обучающихся;

– предпрофильная подготовка и профильное обучение, повышение квалификации педагогов;

– профессиональные образовательные организации - привлечение специалистов (педагогов, мастеров производственного обучения) к разработке программ элективных курсов; использование ресурсов мастерских, лабораторий для организации профессиональных проб, проведения уроков технологии;

– управления по делам молодежи – организацияпрофориентации, трудоустройства подростков и молодежи;

– средства массовой информации – информационная поддержка профориентационной деятельности;

– Центры занятости населения – совместные мероприятия по профессиональной ориентации подростков (консультированию, диагностике и др.); содействие трудоустройству подростков;

– промышленные предприятия, предприятия малого бизнеса (основные заказчики кадров соответствующего профиля) – мероприятия по популяризации востребованных рабочих профессий и специальностей, содействие в организации временного трудоустройства обучающихся в свободное от учебы время, предоставление материально-технической базы для создания современной образовательной инфраструктуры при организации профориентационной работы с обучающимися;

– родительская общественность – работа родительских комитетов и объединений, встречи с интересными людьми; профориентационные мероприятия в течение года.

**2.3. Программа профориентационной работы на основе наставничества**

 Целью программы профориентационной работы в ММТ является формирование среды для профессиональной ориентации обучающихся на основе наставничества и взаимодействия образовательных организаций разных уровней.



Табл. 1 Этапы реализации программы профессиональной ориентации детей и молодежи на основе наставничества «Вместе за руку»

 Для реализации этой цели были определены задачи, которые планируется решить в течении трех лет:

1.Организовать раннюю профориентацию через наставничество для процесса профессионального становления, развития и повышения профессионального уровня выпускников.

2.Организовать сеть профориентационных площадок на базе профессионального образовательного учреждения, исходя из мероприятий предусмотренных планом работы наставника.

3.Сформировать информационную среду взаимодействия всех участников образовательного процесса;

4. Организовать вариативные формы профессиональных проб на всех ступенях образования.

5. Сформировать технологии просветительской работы, используя все формы наставничества для формирования положительного имиджа рабочих профессий:

На подготовительном этапе реализации программы проведен анализ регионального опыта наставников в профориентации на основании которого разработано положение о наставничестве, где определены цели, задачи, требования к организации наставничества, формы и методы контроля, а так же обязанностивсех участников системы наставничества и направления программы: «Дошкольная сессия (студент-наставник дошкольнику)», «Наш выбор (студент-наставник школьнику)»,«Олимп (студент-наставник студенту)», «Станут руки золотыми (студенты равных возможностей, подготовка к профессиональным конкурсам)». Взаимодействие по вопросам профессиональной ориентации обучающихся по данным направлениям осуществляет координатор, заключены договоры между участниками и партнерами проекта, создана нормативная документация.

Основной этап включает реализацию направлений программы:

- Первое- «Дошкольная сессия», где студент – наставник обучает старших детей детского сада, знакомит с профессиями, проводит экскурсии по техникуму, мастер-классы по профессиям.

- Второе - «Наш выбор». Студент – наставник профориентирует школьников. Это и мастер-классы, и совместные мероприятия, фотовыставки и встречи в автомастерских и в кабинетах по профильным предметам.

- Третье - «Олимп» студенты старших курсов осуществляют наставничество над первокурсниками: помогают адаптироваться в новое общество, проводят экскурсии на предприятия, помогают готовиться к профессиональным конкурсам, активно участвуют в качестве волонтеровпри проведении конкурсов профессионального мастерства.

- Четвертое - «И станут руки золотыми» (студенты равных возможностей). Наставничество преподавателей и работодателей над студентами старшихкурсов и людьми с ограниченными возможностями, участие в региональных и международных профессиональных конкурсах, встречи с Ветеранами труда, помощь пожилым людям, тематические акции.

 Выделены ключевые элементы диагностики реализации программы, прописаны пошагово. Это мониторинг, промежуточная диагностика и необходимая коррекцию программы. Предполагаемые конечные результаты реализации программы:

**-** изменение мотивационных устремлений обучающихся при выборе профессии, специальности для профессионального обучения;

- опыт работы наставников и волонтеров;

- доступную среду для всех участников образовательного процесса, помимо профориентационных площадок;

- наполнение рынка труда рабочими кадрами, с последующим трудоустройством.

Существенное отличие современного понимания наставничества в профориентационной работе заключается в ее нацеленности не столько на выбор конкретной профессии каждым учеником, а на формирование неких универсальных качеств, позволяющих осуществлять сознательный, самостоятельный, профессиональный выбор.

На базе техникума создана система взаимодействия «Ступени к профессии», программное решение направлено на осознанный выбор будущей профессии, в состав участников входят наставники, дошкольные образовательные и общеобразовательные организации района. Схема 3.Ступени к профессии.

На первой ступени формируется положительное отношение к профессиональному миру удетей старшего дошкольного возраста.

На следующей ступени формируется добросовестное отношение к труду, понимание его роли в жизни человека и общества.

На третьей ступени происходит формирование профессиональной направленности и личностного смысла выбора направления образования.

На последней ступени профессионального образованияпроисходит осознанный выбор будущей профессии и углубленная подготовка к вхождению в профессиональную деятельность.

С участием наставников формируется многопользовательская платформа в сети интернет, в которой содержится следующая информация:

- Для детей видио-ролики о профессии,

- Для родителей методические рекомендации,

- Для выпускников доступные вакансии,

- Для работодателей имеющиеся резюме выпускников.

Предлагаемая программа обеспечивает совершенствование профориентационной работы в сфере профессионального образованияна основе непрерывного наставничества, в котором студенты обучают детей, включая детей от старшего дошкольного возраста до студентов профессиональных образовательных учреждений, преподаватели- наставники и наставники от работодателей обучают студентов.

Новизна данной программы заключается в комплексном подходе к профориентационной работе, ее сопровождении, на основе наставничества и волонтерства, в полной мере используя потенциал студентов.

**Заключение**

Опыт профориентационной работы в течение нескольких лет показал, что многие учащиеся часто не готовы сделать осознанный выбор будущей профессии, определить для себя образовательный маршрут. Часто выбор профессии в этом возрасте отличается неосознанностью, профессиональные планы не реалистичны. В этот период интересы и склонности не устойчивы, сказывается влияние сверстников, родителей, что, как правило, порождает ошибки в выборе профессии. Большинство школьников не достаточно знают о конкретных особенностях той или иной профессии. Не всегда учитывают свои профессиональные склонности, соответствие требованиям той или иной сферы профессиональной деятельности (наличие психофизиологических возможностей, профессионально значимых качеств, развитости интеллектуального потенциала). Многие выбирают престижное образование, а не профессию, и часто по окончанию обучения не знают, кем можно идти работать и не могут найти себя в профессии.

Задача образовательных организаций среднего профессионального образования и работодателя — сформировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, т. е. выработать общие требования к квалификации работника и процедур оценки результатов образования.

Социально ответственное образовательное учреждение должно формировать образовательные потребности, воздействовать на выбор абитуриентов, информировать потенциального потребителя о том, какие профессии будут востребованы через пять-шесть лет на рынке труда с учетом тенденций развития экономики. Помимо этого, техникум должен активно формировать позитивный имидж, опираясь на заслуженное доверие со стороны потребителей. Через знакомство с техникумом возникает интерес к нему, а у многих - желание учиться именно здесь. Формирование кадрового резерва Ленинградской области невозможно без участия непосредственных потребителей трудовых ресурсов региона – работодателей. В связи с усилением конкуренции на рынке труда, ужесточением миграционного законодательства, работодатели переориентируют свою кадровую политику на молодежь. Многих начинают привлекать на предприятия еще со школы. Связующим звеном на рынке труда между обучающимися и работодателями является служба занятости населения и, пожалуй, наиболее эффективной формой профориентационной работы в этом случае выступает методпрофессиональных проб. Ребята посещают ведущие предприятия, где непосредственно на месте знакомятся с рабочими профессиями и условиями работы.

Разработаннаяпрограмма позволит создать комплексную систему непрерывной профессиональной ориентации детей и подростков на основе взаимодействия образовательных организаций различных уровней (садик, школа, техникум) и работодателей. Реализация программы предполагает создать систему эффективной профориентации обучающихся, способствующей формированию у подростков и молодежи способности к профессиональному самоопределению в соответствии с желаниями, способностями, индивидуальными особенностями каждой личности и с учетом социокультурной и экономической ситуации в регионе.

В процессе реализации программы были разработаны и адаптированы методические рекомендации и нормативно-правовая база по профориентационной работе.

 Профессиональная ориентация обучающихся – это действительно актуальная, серьезная проблема, которую необходимо решать совместными усилиями всех участников образовательного процесса.

Выпускники, завершая определенную ступень обучения, принимают осознанное решение о выборе профессии, которая в дальнейшем повлияет на всю их жизнь. От него зависит успешность молодого человека и как профессионала, и как члена общества. Предложенная программа профессиональной ориентации позволит повысить компетенции обучающихся, решить проблемы трудоустройства выпускников. В итоге, будет создана среда, где каждый молодой человек будет успешен и востребован.

Результаты, полученные при реализации программы профориентационной работы на основе наставничества в ММТ, способствуют совершенствованию профориентационной работы в сфере профессионального образования.

Список литературы

1. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Национальный проект «Образование»2019-2024гг. от 18.05.2018г. Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 №10)
3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М., 2013. С.5, 13.
4. Концепция совершенствования системы профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях ленинградской области на 2013-2020 годы от 16.12.2013 (с изменениями на 23 июля 2019 г.)
5. Афанасьева Н. В. Профориентационный тренинг для старшеклассников "Твой выбор": [сборник]/ Н. В. Афанасьева, Н. В. Малухина, М. Г. Пашнина; [Афанасьева Н. В., Малузина Н. В., Пашнина М. Г.]; под ред. Н. В. Афанасьевой. - СПб.: Речь, 2007. - 365 с.
6. В. И. Белов. Формирование личности профессионала как непрерывный процесс //сборник статей Профориентационная работа и профильное обучение в современной школе: опыт и инновации: сб.ст. / под общ.ред. В.П. Панасюка. – СПб.: ЛОИРО, 2015. – 82 с.
7. Гаврикова Т. В. Профориентационная работа со старшеклассниками в общеобразовательных школах России / Т. В. Гаврикова // Аспирант и соискатель. - 2016. - N 2. - С. 102-109.
8. Гамезо, М. В. Возрастная и педагогическая психология / М.В. Гамезо, Е.А. Петрова, Л.М. Орлова. - М.: Педагогическое общество России, **2016**. - 512 c.
9. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. М.: МПСИ, 2014. - 140с.
10. Захаров, Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров. — М.:Просвещение,2018. — 272 с.
11. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие. М.: Академический проезд; Фонд «Мир», 2015.
12. Кларин Михаил Владимирович Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП. 2016. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka.
13. Кустов, Ю.А. Профессиональное самоопределение личности: Учебное пособие. / Ю.А. Кустов, С.В. Стацук. – Тольятти: ВУиТ, 2012. – 184 с
14. Лишина О. В. Российские подростки и юношество в социальной реальности XXI века: личностное самоопределение, самореализация, взгляд в будущее: [монография] / Российская акад. образования, Психологический ин-т ; [под ред. О. В. Лишина]. - Москва Психологический ин-т РАО, 2008 (Обнинск: Ф-ка офсет. печати). - 303 с. : ил., табл.; 20 см.
15. Мухина Т.Г. Психолого-педагогическое сопровождение профильного обучения: / Т.Г. Мухина; Нижегор. гос. архитектур.-строит. ун-т.– Н.Новгород: ННГАСУ, 2015. – 221 с
16. Павлова Т. Л. Профориентация старшеклассников: диагностика и развитие профессиональной зрелости. - Москва: Сфера, 2016. - 118 с.
17. Панасюк В.П. Профориентационная работа и профильное обучение в современной школе: опыт и инновации: сб.ст. / под общ.ред. В.П. Панасюка. – СПб.: ЛОИРО, 2015. – 82 с.
18. Пряжников Н. С. Активизирующая профконсультация. Теория, методы, программы. Методическое пособие / изд. Издательский дом «Академия» М, 2014.- 416с.
19. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и

практика. – М.: «Академия», 2007 . – 503с.

1. Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. – М.: Академия, 2006. – 496 с.
2. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. - М.: Прайм-Еврознак,  **2016**. - 576 c.
3. Резапкина Г.В. Как измерить эффективность профориентационной работы? // Вестник практической психологии образования. 2014. № 4. С. 87–90.
4. Резапкина Г.В. Скорая помощь в выборе профессии, М., Генезис, 2014.-48 с.
5. Степанов, В. Г. Профориентация / В.Г. Степанов. - М.: Академический проект,**2014**. - 448 c.
6. Сулейманова Н.Как сделать наставничество эффективным // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 9.
7. Чистякова С. Профессиональная ориентация школьников на этапе перехода к профильному обучению. // Народное образование. – 2006. - № 9 – с. 152-156.