

Паспорт практики наставничества

<p>Наименование практики наставничества (далее - практика)</p>	<p>Практико-ориентированная технология в наставничестве «Профессиональный трансфер: из учебной мастерской в ресторанный бизнес»</p>
<p>Образовательная организация, где реализовалась практика</p>	<p>Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский государственный техникум технологий и сервиса»</p>
<p>Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория</p>	<p>«Работодатель-студент», студенты выпускных групп.</p>
<p>Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика</p>	<p>формирование у студентов реалистичного представления о профессиях и условиях работы в конкретном предприятии; развитие профессиональных навыков, востребованных работодателем (сервис, работа с гостями, эмоциональный интеллект); поэтапную адаптацию к реальным условиям труда и корпоративной среде предприятия; создание устойчивой связи между образовательной организацией и работодателем для последующего трудоустройства студентов.</p>
<p>Цель и задачи практики</p>	<p>обеспечение прямого и ускоренного перехода студента из образовательной среды в ведущие предприятия путем проектирования индивидуальной образовательной траектории и эффективной презентации его компетенций.</p> <p><i>анализ рынка и контакты:</i> практика направлена на экспертный анализ регионального рынка труда, включая изучение вакансий и стандартов ведущих предприятий, что позволяет формировать сеть контактов, организовывать встречи, стажировки и партнерства для реального погружения студентов;</p> <p><i>разработка программ:</i> создается персонализированная программа подготовки под технологические стандарты и сервис-модели конкретных работодателей. Это</p>

	<p>включает адаптацию учебных планов, имитацию рабочих процессов и освоение отраслевых инструментов;</p> <p><i>навыки сервиса и коммуникации:</i> формируются компетенции «высокого сервиса» — от этикета до презентации портфолио. Студенты тренируют профессиональную коммуникацию через ролевые игры, публичные питчи и симуляции собеседований для уверенной демонстрации мастерства работодателям;</p> <p><i>формирование трудолюбия:</i> практика воспитывает настойчивость через постановку достижимых целей, рефлексию неудач и мотивационные техники. Используются ежедневные практики самодисциплины, командные вызовы и анализ личных достижений для устойчивого профессионального роста;</p> <p><i>поддержка трудоустройства:</i> наставничество охватывает помощь в получении оффера — подготовку резюме, репетиции интервью, переговоры. После трудоустройства обеспечивается адаптация — мониторинг первых месяцев, обратная связь и решение стартовых трудностей.</p>
<p>Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнёрство в системе наставничества)</p>	<p>практика наставничества реализуется в мастерской по компетенции «Ресторанный сервис»;</p> <p>работодатель-наставник должен быть готов к проведению мастер-классов, профессиональных консультаций, стажировок, а также к участию в конкурсных мероприятиях и оценке студентов;</p> <p>педагог-наставник выступает связующим звеном между студентом и работодателем: согласует программу стажировок, мастер-классов, формирует кейсы и индивидуальные образовательные траектории, отслеживает результаты.</p>
<p>Уникальность практики</p>	<p>практика нацелена не на абстрактную подготовку, а на формирование кадров под конкретный запрос реальных предприятий общественного питания в индустрии;</p> <p>работодатель-наставник сам задаёт</p>

	<p>стандарты сервиса, что позволяет выстраивать программу подготовки «под себя», без дальнейшего переобучения;</p> <p>использование чемпионатных форматов как инструмента отбора и трудоустройства;</p> <p>инфраструктура мастерской, имитирующая реальный ресторан;</p> <p>система кейсов «Real Guest» и матрица навыков сервиса. Практика опирается не на абстрактные упражнения, а на реальные истории гостей и согласованные работодателем критерии сервиса, что делает обучение максимально прикладным.</p>
<p>Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики</p>	<p>учебная мастерская по компетенции «Ресторанный сервис». Это уникальное пространство с атмосферой ресторана, где используется специализированное оборудование для имитации реальных условий работы, позволяющее студентам осваивать профессии на практике;</p> <p>возможность доступа к производственным площадкам предприятий-партнёров;</p> <p>педагог-наставник, координирующий все этапы взаимодействия;</p> <p>работодатели-наставники (менеджеры, шеф-повара) из предприятий-партнёров;</p> <p>минимальные средства на организацию и проведение мероприятий;</p> <p>разработанные, на основании положения о наставничестве ОБПОУ «КГТТС», программы наставничества «работодатель – студент» и индивидуальные образовательные траектории студентов</p>
<p>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов</p>	<p><i>1. Этап подготовки и настройки</i></p> <p>Основные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование списка партнёрских предприятий и заключение договоров о взаимном сотрудничестве и социальном партнёрстве; - определение целей и задач наставничества для индивидуального или группового форматов взаимодействия со студентами; - диагностика уровня профессиональной готовности студентов (знания, навыки,

мотивация).

Методики и инструментарий:

- анкетирование и индивидуальные собеседования с студентами (о карьерных установках, интересах, опыте);
- диагностические карты компетенций, согласованные с работодателями;
- метод групповой дискуссии и «профессиональный профайл» для выявления сильных сторон и зон роста.

2. Этап проектирования индивидуальной образовательной траектории

Основные мероприятия:

- согласование с работодателем требуемых навыков и стандартов сервиса;
- формирование матрицы навыков/сервиса и индивидуальных траекторий для студентов.

Методики и инструментарий:

- метод «карта карьеры» и индивидуальный план развития студента;
- метод «запрос работодателя → компетенции → образовательные мероприятия»;
- календарный план наставничества, включающий сроки и ответственных (педагог, работодатель, студент).

3. Этап погружения и отработки профессиональных навыков

Основные мероприятия:

- проведение серии мастер-классов от работодателей-наставников в учебной мастерской (по стандартам сервиса, требованиям к внешнему виду, работе в зале и т.п.);
- отработка сценариев «Real Guest» на основе реальных историй гостей;
- тренинги по сервису, эмоциональному интеллекту, стрессоустойчивости, презентации портфолио;
- стажировки и профессиональные экскурсии на базе предприятий-партнёров.

Методики и инструментарий:

- метод ролевых игр и кейсов («Real Guest») с фиксацией оценок по заранее

	<p>согласованной матрице;</p> <ul style="list-style-type: none"> - метод «обратной связи 360°»: оценка педагога, работодателя и пр.; - тренажёры сценариев сервиса, чек-листы и портфолио студента (фото, видео, оценки, отзывы). <p><i>4. Этап профессионального представления и оценки</i></p> <p>Основные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка и участие в чемпионатах профессионального мастерства различных уровней по компетенции «Ресторанный сервис» (демонстрация студентами навыков в режиме реального времени, оценка работодателями-наставниками); - формирование профессиональных портфолио и резюме. <p>Методики и инструментарий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - метод «публичной презентации»; - метод «симуляция рабочего дня» как конкурсного модуля. <p><i>5. Этап поддержки трудоустройства</i></p> <p>Основные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь студенту в подготовке резюме, прохождении собеседований, переговорах с работодателем; - мониторинг первых месяцев работы: встреча с работодателем и студентом, обсуждение трудностей; - корректировка образовательной программы на основе полученных обратных связей. <p>Методики и инструментарий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - метод «сопровождаемая практика» с периодическими повторными консультациями; - метод «рефлексия профессиональной ситуации» и дневник адаптации; - анкеты удовлетворённости работодателя, студента и образовательной организации.
<p>Результаты и эффекты практики - изменения, которые влечёт за собой реализация практики</p>	<p>для личности: повышение профессиональной мотивации и осознанности в выборе профессии; формирование «производственно ориентированных» компетенций; успешное</p>

	<p>трудоустройство в ведущих предприятиях общественного питания;</p> <p>для образовательной организации: повышение качества подготовки студентов по укрупнённой группе специальностей 43.00.00. «Сервис и туризм»;</p> <p>формирование методического инструментария (матрица навыков сервиса, система кейсов «Real Guest»); усиление репутации техникума как площадки, которая готовит востребованных специалистов и успешно реализует целевую модель наставничества.</p>
<p>Риски</p>	<p>загруженность работодателей-наставников может привести к отмене запланированных мероприятий;</p> <p>отсутствие достаточной обратной связи от работодателя-наставника;</p> <p>снижение мотивации студентов;</p> <p>несоответствие требований работодателя и возможностей образовательной организации: слишком амбициозные запросы работодателя могут нереалистично повышать требования к студентам и нагружать педагогов;</p> <p>ограниченность ресурсов педагога-наставника, который совмещает наставничество с основной педагогической деятельностью.</p>