Материалы для презентационного альбома

«Модели наставничества в Забайкальском крае»

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО(полностью) | Алексеева Наталья Валентиновна |
| Организация, должность | ГПОУ «Шилкинский многопрофильный лицей»  Заместитель директора по УМР |
| Звание, ученая степень | Нет |
| Телефон | 89144417254 |
| e-mail | [Alie\_65@mail.ru](mailto:Alie_65@mail.ru) |
| Наименование модели | Работодатель-студент |
| Аннотация | Представляемая модель наставничества «работодатель-студент» реализуется через проект «НАСТАВНИК.RGD». Проект стал победителем в молодежном конкурсе «Svoя Идея-2021», автор студентка II курса Непомнящих Виктория. Основная идея в том, что наставниками для студентов лицея являются молодые специалисты –железнодорожники. Проект реализуется на базе ЗабЦНТИБ ст. Шилка совместно с Узловым советом молодежи и Шилкинским многопрофильным лицеем с сентября 2021 года. |
| Актуальность | Актуальность модели наставничества «молодой специалист – студент» заключается в том, что создается привлекательная для студента ситуация, когда освоение новых компетенций происходит под руководством наставника – сверстника. Наставник – молодой специалист не только передает знания и навыки, но и оказывает социально-психологическую поддержку с целью профессиональной мотивации и карьерного роста студента. В такой модели легче создаются позитивные эмоциональные взаимоотношения, так как снимаются «барьеры власти» в силу их близости по возрасту. Модель «молодой специалист – студент» создается с целью взаимодействия в формате неформального общения,  что будет способствовать формированию таких корпоративных компетенций, которые называют «гибкими навыками» у всех участников проекта. Отсутствует элемент обязательности и оценивания. |
| Цель | Создание условий для получения актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессионального и карьерного роста в будущем. |
| Задачи | - Ускорение процесса профессионального становления, приобщение к корпоративной культуре выпускников лицея;  - Развитие профессионально значимых качеств личности;  - Развитие профессионального потенциала молодых специалистов;  - Поддержка молодежной инициативы в инновационной деятельности;  - Участие в программе наставничества и личный вклад в развитие традиций наставничества;  - Объединение интеллектуальных ресурсов участников проекта. |
| Средства и способы реализации | Вид наставничества: традиционное «один на один» (молодой специалист – студент лицея),  групповое (за студентом закреплен один наставник, но при решении конкретных проблем привлекаются наставники Узлового совета молодежи ст. Шилка и другие).  Виртуальное наставничество (общение в режиме онлайн) может включать несколько наставников, обеспечивает неформальное общение.  Формы взаимодействия:  - Митапы-встречи для решения конкретной задачи, помощи в сложной ситуации;  - профориентация;  - участие в работе «Школы молодого рационализатора и изобретателя»;  - Конкурс проектов «Svoя Идея-2021», Всероссийский молодежный конкурс «Новое звено»;  - экскурсии на предприятия ОАО РЖД;  - гранты, конкурсы, акции ОАО РЖД и др.  -помощь в подготовке к профильным экзаменам в вуз и получение направления на целевое обучение.  Подпроекты:  «Открытые двери компании» (экскурсии в структурные подразделения ОАО РЖД),  «Система дистанционного обучения»,  «Коучинг личной эффективности»,  «Корпоративная стажировка». |
| Показатели результативности функционирования модели | Проект «НАСТАВНИК.RGD» начал реализовываться с сентября 2021 года, поэтому полученных результатов пока нет.  **Планируемые результаты:**  - Повышение качества знаний и умений студентов;  - Увеличение числа выпускников, продолживших образование в ЗабИЖТе и других учебных заведениях железнодорожного профиля;  - Увеличение показателей трудоустройства выпускников по профессии;  - Повышение доли выпускников, мотивированных на профессиональный и карьерный рост;  - Позитивная оценка и признание со стороны общественности данной формы наставничества.  **Данные о результативности:**  - Улучшение образовательных результатов студентов;  - Мониторинг числа выпускников, продолживших образование в ЗабИЖТе и других учебных заведениях железнодорожного профиля;  - Мониторинг показателей трудоустройства выпускников;  - Мониторинг успешности выпускников в течение пяти лет после окончания ГПОУ «Шилкинский МПЛ»;  - Увеличение числа наставников из числа молодых специалистов ОАО РЖД;  - Заключенные договоры на целевое обучение. |
| Риски, возникающие при внедрении модели и механизмы из минимизации | Завышенные ожидания:  Студенты могут ожидать постоянной поддержки и внимания, наставники могут недооценить степень заинтересованности студентов.  Способ преодоления – обратная связь, проговаривание ожиданий и обсуждение своих впечатлений от встреч и мероприятий.  Изменение мотивации:  При нерегулярных встречах мотивация может ослабнуть, у наставляемых может измениться.  Способ преодоления –  Постоянная коммуникация и уточнение запросов сторон.  Формальное отношение сторон:  Способ преодоления – стимулирование работы наставника, что повышает «качество» наставничества. |
| Тиражирование практики | Положительный опыт может быть использован другими образовательными организациями и их социальными партнерами – работодателями. |