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 |
| 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. |