

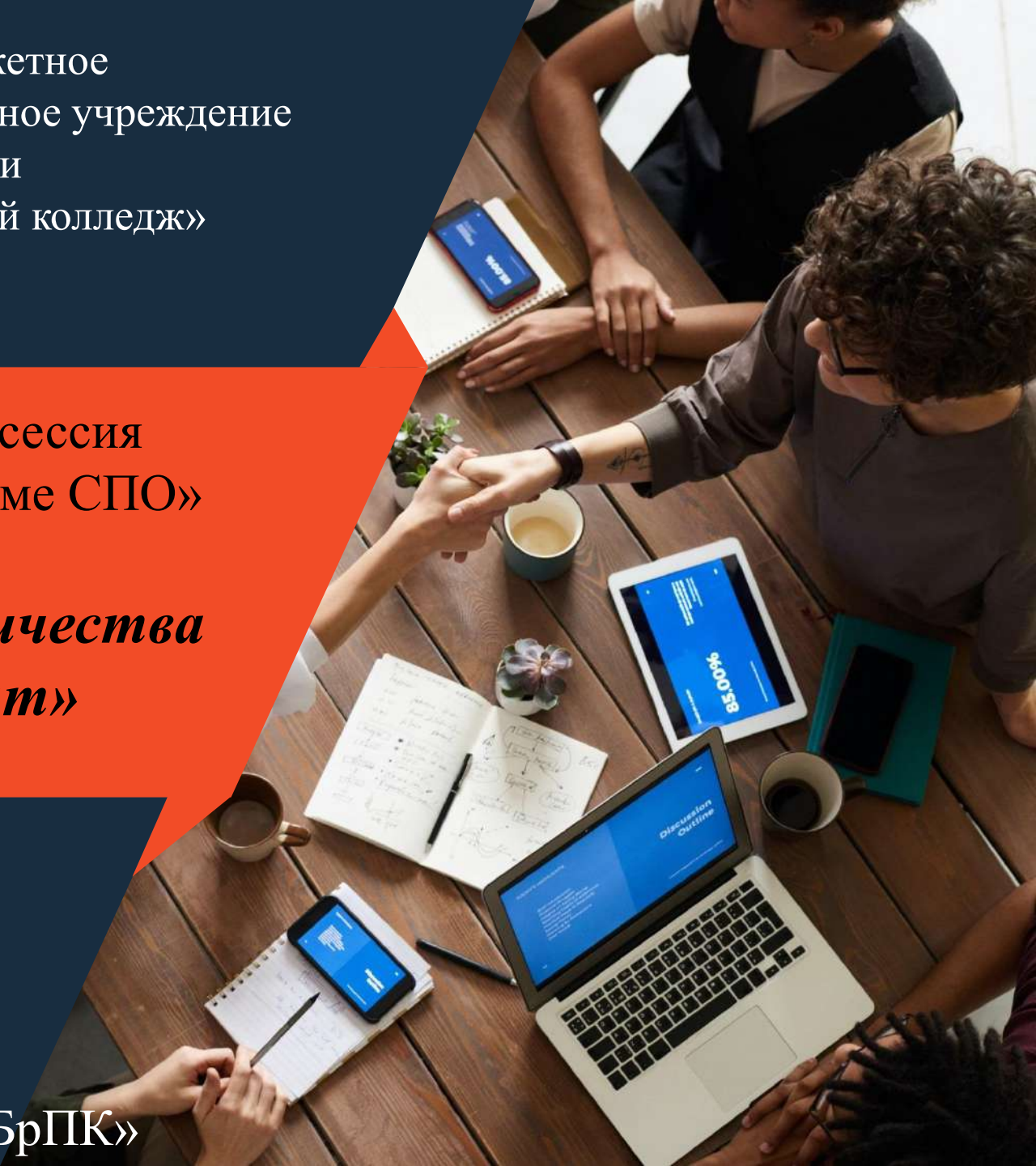


Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Братский политехнический колледж»

Всероссийская стратегическая сессия
«Развитие наставничества в системе СПО»

*Лучшая практика наставничества
«Работодатель-студент»*

Исакова Татьяна Михайловна,
старший мастер, преподаватель ГБПОУ ИО «БрПК»





Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях жизни, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех студентов.

01

оказание помощи в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

03

повышение осознанности в вопросах самоопределения, личностного развития;

02

повышение осознанности в вопросах выбора профессии;

04

развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.



Наставничество — это универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

Преодоление профессионально-личностных кризисов.
Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.
Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.
Повышение мотивации к достижению новых целей.
Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни.





Форма наставничества: «Работодатель-студент»

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве. Наставничество самый эффективный способ решить кадровый вопрос на предприятии.



РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

01

«активный профессионал – равнодушный потребитель»

02

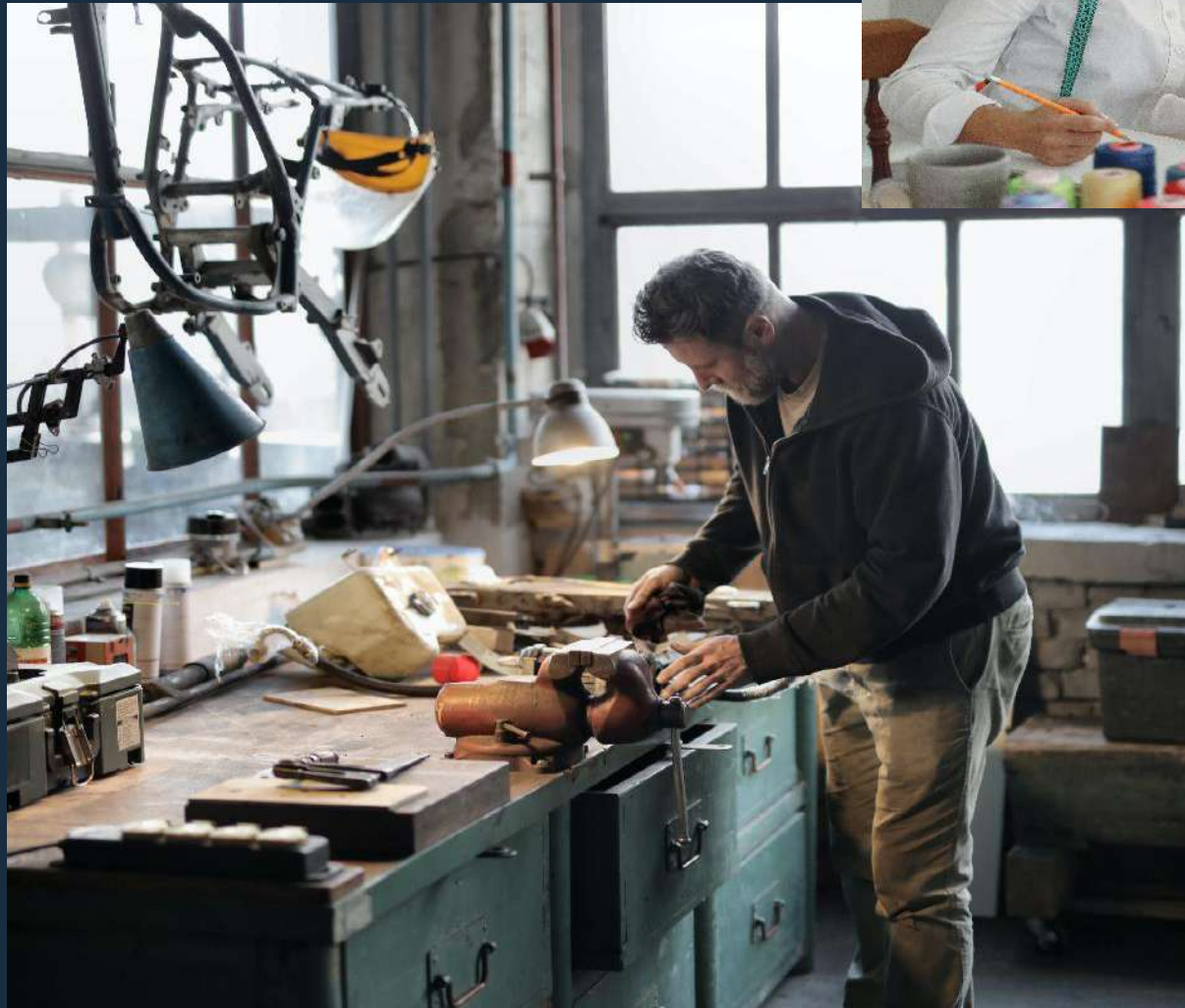
«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»

03

«коллега – будущий коллега»

04

«работодатель – будущий сотрудник»



Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА

- создана рабочая группа;
- наличие нормативно-правовой базы для внедрения программы;
- разработана дорожная карта внедрения программы в организации .

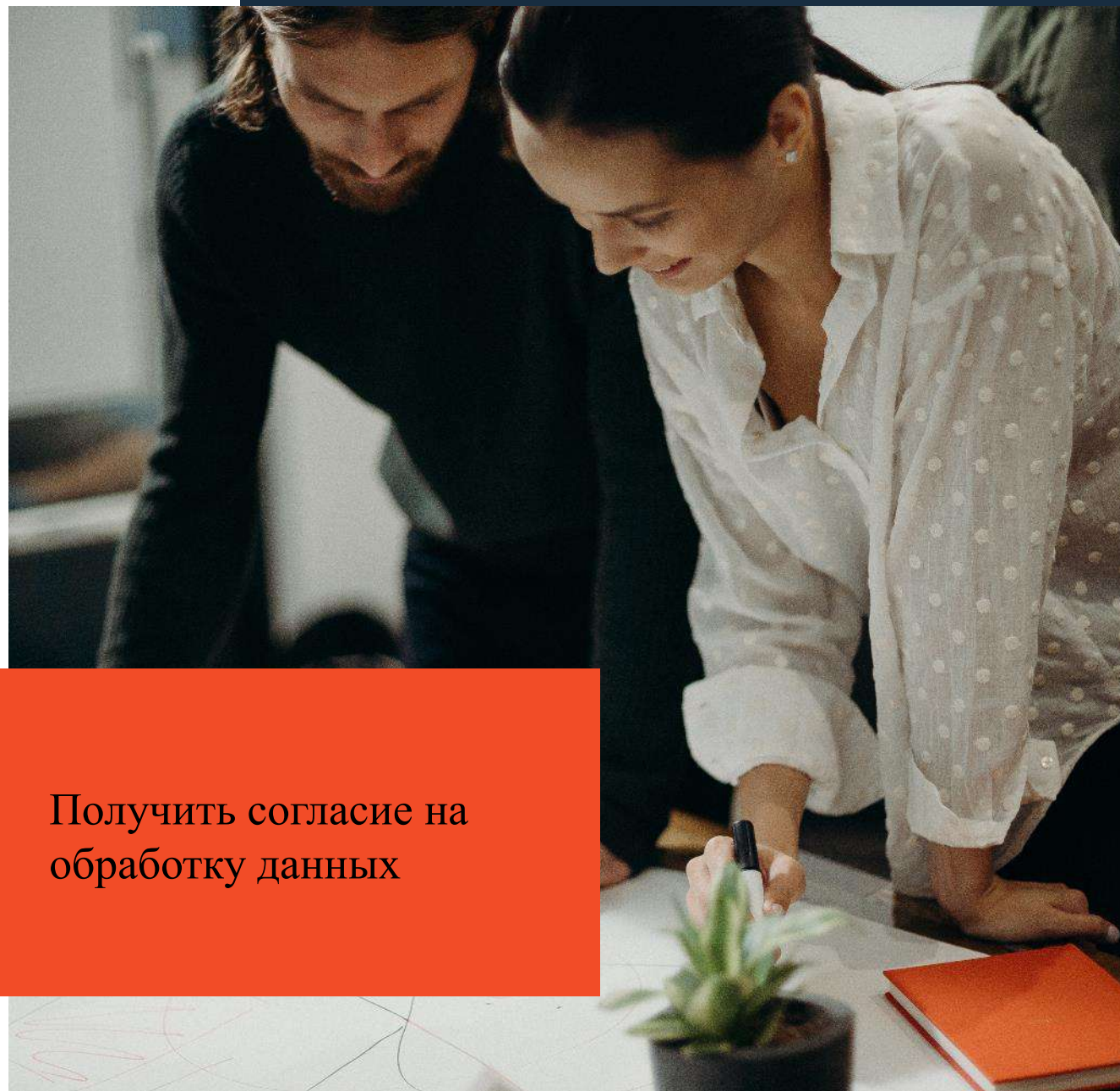


Этап 2.

Формирование базы наставляемых

РЕЗУЛЬТАТЫ 2 ЭТАПА

- составлен список наставляемых, которые выразили добровольное желание принять участие в программе;
- осознаны текущие проблемы и возможности наставничества для их решения;
- сформирован собственный запрос на наставничество.



01

Собрать информацию о запросах потенциальных наставляемых (на основе опросов, анкет)

02

Получить согласие на обработку данных



НАСТАВНИЧЕСТВО

01

Формирование базы наставников

04

Организация работы наставнических пар/ групп

02

Отбор и обучение наставников

05

Завершение наставничества

03

Формирование наставнических пар/ групп

06

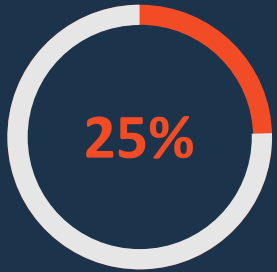
Подведение итогов





Результативность практики

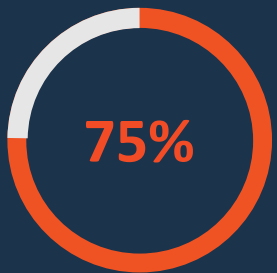
МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ



СТАТУС НА РЕГИОНАЛЬНОМ
УРОВНЕ



КОНКУРСЫ



ПРЕМИИ

Критерии оценки эффективности практики наставничества:

- наставники заполняют входную, промежуточную, итоговую анкету, анализ которой является основанием для дальнейшей работы (корректировка, изменения в процесс организации практики, в формат встреч, бесед, консультаций, мероприятий);
- трудоустройство на работу по завершению практической подготовки;
- развитие коммуникативных навыков;
- улучшение образовательных результатов студентов;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.



ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСА СРЕДИ СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ «ЛУЧШИЙ СТАЖЕР-ПРАКТИКАНТ»



Ответственное лицо за взаимодействие с учебными заведениями – сотрудник Отдела по найму и адаптации Регионального кадрового центра в г. Братске (далее - РКЦ), в обязанности которого входит взаимодействие с учебными заведениями и организация студенческих практик и стажировок.

4. Цели и задачи Конкурса

- 4.1. Основными целями и задачами Конкурса являются:
- выявление наиболее талантливых и одаренных студентов по профильным специальностям, их поддержка и мотивация к работе на Филиалах;
 - отбор лучших студентов для создания внешнего кадрового резерва молодых специалистов;
 - популяризация карьеры в области целлюлозно-бумажной и лесной промышленности;
 - укрепление имиджа АО «Группа «Илим» как социально ответственного работодателя.

5. Организационное обеспечение Конкурса

5.1. Непосредственную организацию и проведение Конкурса осуществляет ответственное лицо за взаимодействие с учебными заведениями, основными задачами которого являются:

- подготовка и проведение Конкурса;
- информационное обеспечение Конкурса;
- прием заявок от студентов;
- формирование Конкурсной комиссии;
- формирование Листов оценок по каждому из участников Конкурса;
- подведение итогов Конкурса;
- оповещение об итогах Конкурса его участников;
- формирование списков кандидатов для награждения;
- организация работы Конкурсной комиссии.

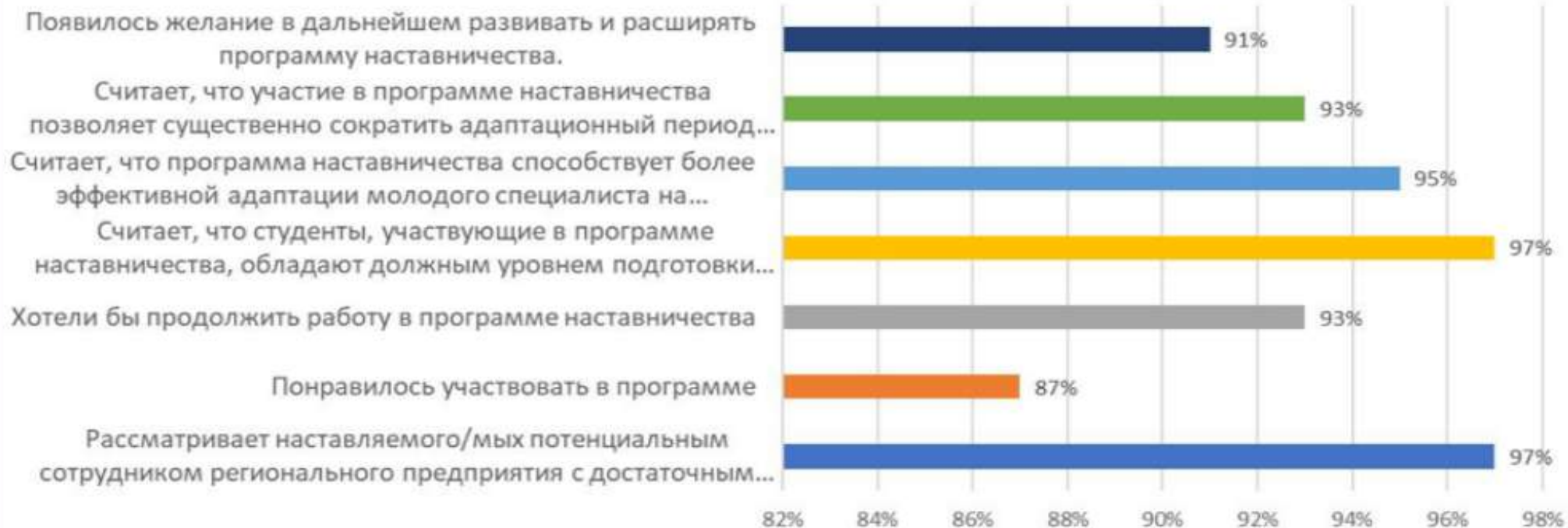
6. Участники Конкурса

6.1. Участники Конкурса отбираются из числа студентов вторых – четвертых курсов, обучающихся по программам среднего профессионального образования профильных специальностей.



САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

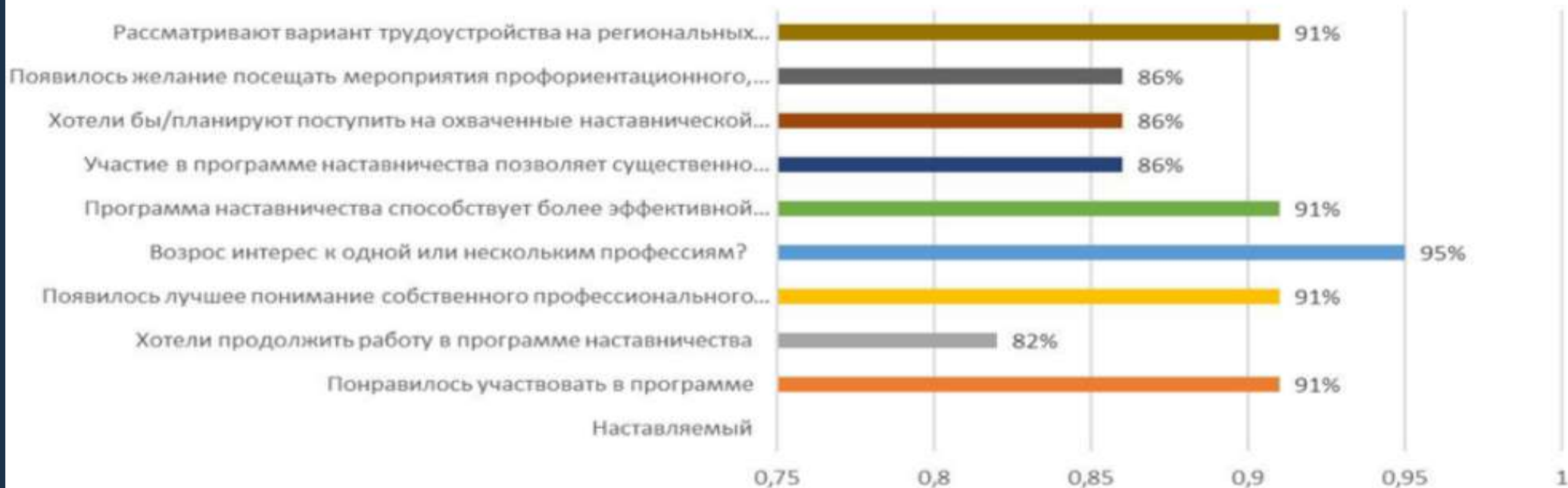
Работодатель - студент (наставляемый)





САМЫЕ ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПАРЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Работодатель - студент (наставник)









СПАСИБО

