

РЕЗЮМЕ ПРАКТИКИ

Внимание! Курсивом в форме помечены рекомендации по содержанию резюме. Когда резюме будет готово, их необходимо снять.

1. Наименование практики

Наименование должно быть лаконичным и ярким. Это бренд, призванный привлечь внимание заинтересованных лиц. Примеры можно посмотреть в базе данных лучших практик (<https://bc-nark.ru/base>).

2. Сведения об организации(ях)

Полное наименование организации (ий) с указанием организационно-правовой формы	ФИО, должность руководителя организации	Контакты: адрес, телефон, электронная почта, сайт

Заявки могут подаваться как от одной организации, так и от нескольких организаций-партнеров. В случае коллективной заявки информация предоставляется о каждой организации, участвующей в реализации практики.

До участия в конкурсе допускаются как практики наставничества на рабочем месте для специалистов предприятия / организации, так и практики наставничества для студентов, проходящих практическую подготовку на предприятиях / в организациях.

3. Краткая характеристика практики

рекомендуемый объем до 5000 знаков с пробелами

Краткая характеристика должна давать представление о целях и организации практики наставничества на рабочем месте, отражать актуальность и новизну практики и(или) используемых при ее реализации решений.

При составлении краткой характеристики рекомендуется ориентироваться на приведенные ниже вопросы, отвечая на них в свободной форме и последовательности, так, чтобы показать организацию наставничества как эффективно работающую систему.

– С какой целью (с какими целями, для решения каких задач, проблем) было организовано внедрение практики наставничества на рабочем месте? Как долго используется данная практика?

– Для кого (в каких случаях) организуется наставничество? Например: для студентов таких-то образовательных организаций, обучающихся по таким-то профессиям; для студентов, обучающихся по договорам целевого обучения; для молодых специалистов; при переводе работника на новую должность; в целях профессионального и карьерного развития; для работников, имеющих профессиональные дефициты (возможно указание дефицитов и(или) процедуры, на основании которой они выявлены); для рабочих и т.п. Рекомендуется указать категории наставляемых как можно более конкретно.

– Какие задачи решают наставники и какие функции выполняют? Как взаимодействуют с наставляемыми? Отличаются ли задачи и функционал наставников в зависимости от категории наставляемых?

– Как осуществляется подбор (отбор) наставников? Какие требования к ним предъявляются? Отличаются ли они в зависимости от категории наставляемых?

– Как организованы подготовка (обучение) и сопровождение деятельности наставников? Есть ли планы (программы), иные материалы, которые наставник использует в своей работе? Кто их разрабатывает?

– Кто (какое подразделение) выполняет функции «центра ответственности» в системе наставничества? Кто (какие подразделения, должности) вовлечены в систему наставничества? Какие функции выполняют? Как «центр ответственности» взаимодействует с иными участниками системы наставничества?

– Как оценивается эффективность НАСТАВНИЧЕСТВА? Какие показатели для этого используются? Какова методика их определения?

– Как оценивается эффективность и работает система стимулирования НАСТАВНИКОВ?

– Институционализирована ли практика наставничества: существует ли локальный(ые) нормативный(ые) акт(ы), соглашения и иные документы, регламентирующие наставничество?

– Почему вашу практику можно считать актуальной? В чем ее новизна, отличие от иных практик наставничества?

Дополнительные вопросы для подготовки резюме практики наставничества на рабочем месте в период практической подготовки студентов:

– Какова мотивация предприятия / организации к формированию и развитию системы наставничества на рабочем месте для студентов, проходящих практику?

– Как организована совместная деятельность предприятия и образовательной организации по развитию наставничества для студентов, проходящих практику?

4.Результаты и(или) показатели, на которые повлияло внедрение (социально-экономические и образовательные эффекты).

Результаты и(или) показатели, на которые повлияло внедрение (социально-экономические, образовательные эффекты), должны быть значимы для иных организаций, регионов, отраслей, а показатели (критерии, индикаторы) результативности соответствовать поставленной цели (поставленным целям или решаемым задачам).

Например:

- снижение доли работников со стажем до одного года, допустивших технологические нарушения, с _____% 20__ г. до _____% в 20__ г.;

- _____ руб. – ежегодный экономический эффект от снижения среднего срока стажировки работника на _____;

- снижение доля работников, уволенных по собственному желанию в первый год работы, с _____% в 20__ г. до _____% в 20__ г.;

Данные социологического мониторинга:

- рост удовлетворенности работой с _____% 20__ г. до _____% в 20__ г.;

- считают работу в компании престижной в 20__ г. _____%, в 20__ г. _____%

- видят возможности карьерного роста: 20__ г. - _____%, 20__ г. - _____%;

_____ работников успешно проходят адаптационный период;

_____ % наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен/успешно проходят независимую оценку квалификации/иная процедура аттестации;

- рост качества освоения образовательных программ среди студентов, прошедших практику под руководством наставника, с _____% 20__ г. до _____% в 20__ г.; _____

- рост удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников: увеличение доли положительных оценок по результатам опроса с _____% 20__ г. до _____% в 20__ г.

- рост показателя трудоустройства выпускников, прошедших практику под руководством наставника (в течение года после окончания обучения) , с _____% 20__ г. до _____% в 20__ г.

и др.

Резюме практики должно позволять оценить ее по критериям актуальности и результативности (см. п.2.1 и 2.2 Порядка).