

Кейс формы «Работодатель – студент»

Ролевая модель «Коллега – будущий коллега»

Дано (портрет наставляемого)

Надя, ученица колледжа флористики. Всегда интересовалась искусством. Активная, позитивная, со средними образовательными результатами. Раньше ходила в художественную школу, но бросила, так как не умеет организовывать свое время. Обладает очень креативным мышлением, но в рамках образовательной программы ей не всегда удается структурировать идеи и довести их до конца. Подрабатывает официанткой в кафе, так как на работу в местную сеть дизайн-лабораторий ее не берут без опыта и рекомендаций.

Надо (цель и результат)

Надя осознанно подходит к выбору будущего места работы, оптимистично настроена, имеет оффер от нескольких предприятий. У нее развились организационные и коммуникативные навыки, она научилась грамотно себя презентовать и не боится собеседований. Образовательные результаты из-за дисциплины улучшились.

Кто нам нужен?

Портрет наставника

Елизавета, 32 года. Ведущий сотрудник региональной сети цветочных магазинов. В прошлом – обычный флорист. Ее сестра учится в колледже, где сейчас учится Надя. У Елизаветы уже был опыт ведения лекций в колледже, но ей больше интересна практическая деятельность, чем скучная теория. Сама Лиза очень активная, амбициозная девушка, любит свою работу, понимает все ее тонкости. Видит проблему: низкий уровень подготовки студентов, отсутствие креативного мышления и нового взгляда. Надеется, что наставнический проект даст ей возможность отвлечься от рутины, снова побывать в роли действующего педагога и создать новые продукты.

Оцениваемые результаты

1. Надина успеваемость и посещаемость улучшились
2. Надя успешно представила совместный с наставником проект
3. Результаты тестов на гибкие навыки и профессиональные компетенции Лизы и Нади улучшились
4. Лиза решила запустить с колледжем серию совместных занятий
5. Надя получила оффер от предприятия по специальности, а также рекомендации, если захочет выбрать другое место работы

6. Надя сама хочет стать наставником для ребят из школы, в которой она когда-то училась, организовать там художественную секцию

Этапы реализации программы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы.

Мы изучили список региональных предприятий, узнали, какие из них заинтересованы в молодых кадрах в будущем, планируют развивать гибкие навыки у своих сотрудников.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Мы опросили студентов, провели тесты и опросы, в том числе нашли Надю с ее запросом на творческое развитие и поиск работы по специальности. В формировании базы наставляемых нам также помогли привлеченные педагоги.

Этап 3. Формирование базы наставников

Мы проанализировали ситуацию Нади и остальных студентов и поняли, что нам нужны наставники-профессионалы, способные полностью интегрировать наших студентов в рабочую деятельность, мотивировать их к осознанному выбору места работы и труду, но при этом не оттолкнуть излишним формализмом и быть жизненным примером и образцом для подражания (активная позиция, здоровый образ жизни, успешность).

Наш выбор – база наставников-сотрудников региональных предприятий.

При помощи коллег из этих организаций мы провели организационную встречу, на которой донесли до желающих ценность наставничества, рассказали о программе и мотивации, а также собрали контакты тех, кто хотел бы себя попробовать в этой роли. В анкете мы попросили заполнить о себе информацию: возраст, профиль, увлечения, достижения, мотивация на участие, ресурс времени. Запросили у HR-отделов и руководителей подразделений возможные рекомендации.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Организовываем общую встречу с потенциальными наставниками, где более подробно рассказываем про программу, ее ценности (манифест и кодекс наставника). проводим

опрос и анкетирование с целью получить больше информации о мотивации, уровне подготовки и понимания подростковой психологии, коммуникативных навыках.

Отбираем тех, кто подходит по своему уровню открытости, активной жизненной позиции и профессиональным ориентирам под запрос наставляемых. Тех, кто может быть примером для подражания. Исключаем неорганизованных и недисциплинированных, тех, кто демонстрирует неустойчивые показатели в работе, социально неустроенных.

Елизавета подходит нам по всем параметрам, кроме рабочей загруженности, но ее руководство дает добро на выделение дополнительного времени с учетом, что наставляемый будет ей помощником.

4.1. После отбора и результатов тестирования выделяем “белые пятна” – пробелы в навыках и знаниях, которые необходимы наставникам для работы со студентами. Среди них навыки коммуникации, эмпатия, активное слушание, темы для бесед, форматы, вопросы организации досуга, допустимый уровень вмешательства в личное пространство наставляемого и т.д.

Необходимо привлечь внешних экспертов для обучения. В формате интенсива или регулярных встреч с региональными экспертами – раз в неделю в течение двух месяцев, проводим обучение, работаем с материалом Рабочие тетради наставника, разбираем ролевые ситуации. Собираем обратную связь от наставников, проводим финальное тестирование, позволяющее судить о готовности к коммуникации с подростками.

Этап 5. Формирование наставнических пар

Мы проводим мероприятие – очную встречу наставников и наставляемых в формате Mentor Match на предприятии или день открытых дверей. Там у Елизаветы и Нади возникает взаимный интерес из-за общности профессиональных сфер. Надя видит в Елизавете возможность на практике понять, что значит для нее выбранная работа, в будущем получить оплачиваемую стажировку, проявить себя, а Лиза видит креативный потенциал наставляемой.

Мы сформировали tandem. Сообщили об этом участникам. Назначали время первой организационной встречи.

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Надя и Елизавета встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Тандем решает

работать в формате долгосрочной стажировки на предприятии наставника. Цель – получение практических навыков, сдача финального теста в формате проектных работ для заказчиков и, по возможности, получение предложения о подработке или полноценной работе для наставляемого.

6.1. Этап совместной работы

В течение нескольких месяцев три раза в неделю Надя приезжает к Елизавете и помогает ей на рабочем месте. Сначала в формате наблюдения за работой, потом копирования работ наставника, а потом уже работы над собственными проектами. Елизавета вводит Надю в курс дел организации: общение с заказчиком, планирование бюджета, связей с партнерами. Объясняет ей, как важно ответственно относиться к работе, планировать деятельность, следить за счетами. “Цветы – это вершина айсберга, все остальное – вопросы заказов и согласования, организации”.

Елизавета несколько раз посещает лекции и занятия в колледже, рекомендует Наде литературу по тайм-менеджменту, вместе с ней посещает региональную выставку флористики, один раз берет с собой, когда едет согласовывать новые поставки роз.

После встреч оба участника заполняют дневник с промежуточными результатами, делятся своим психологическим состоянием. Куратор раз в месяц встречается с наставником и наставляемым, собирает обратную связь, узнает у Елизаветы как продвигаются профессиональные успехи Надежды.

Этап 7. Завершение наставничества

7.1. Надежда, Елизавета и куратор организовывают финальную встречу, делятся обратной связью, представляют результаты совместной работы – три проекта для декора колледжа.

Елизавета делится с куратором своими впечатлениями о работе со студентом, рассказывает, что Надежда предложила ей очень интересное цветовое решение для подростков, а также помогла с развитием социальных сетей магазина – теперь заказы можно оформлять через Вконтакте, что ускоряет работу и приносит дополнительный охват.

Куратор фиксирует обратную связь, а также проводит тестирование и анкетирование, чтобы определить уровень развития гибких навыков и образовательных результатов Лизы и Надежды.

Надя получает предложение о теперь уже оплачиваемой стажировке на предприятии Елизаветы. Последний год учебы в колледже она сможет работать по специальности, а потом принять решение о выходе на работу.

Надя решает стать наставницей для учащихся одной из школ региона по форме “студент-учащийся”, которым нужна помошь в развитии креативности и навыков ведения социальных сетей, так как благодаря наставничеству она определила свои сильные стороны.

7.2. Колледж совместно с предприятиями-партнерами организовывают фестиваль, на котором все тандемы или группы представляют свои проекты педагогам, родителям, сотрудникам предприятий, региональным НКО и другим экспертам.

Лучшие наставники и наставляемые награждаются призами, наставники – памятными знаками отличия, в их личное дело вносится информация о развитых гибких навыках, лояльности и организационных, лидерских способностях.

7.3. Предприятие и колледж оформляют итоги наставнической программы в кейсы и публикуют их на собственных сайтах вместе с информацией о реализации программ наставничества.

Материалы, посвященные ходу программы, а также финальному мероприятию и успешным результатам даются в СМИ, публикуются в социальных сетях участников, что обеспечивает привлечение в следующий цикл программы новых наставников и наставляемых. Кейсы используются наставниками будущих программ как методический материал.

Предприятие и колледж решают расширить программу за счет регулярных выступлений экспертов в качестве лекторов и ведущих практики в колледже. Через два года предприятие совместно с администрацией города решают организовать специальный стипендиальный фонд для наставляемых, которые хотят попробовать себя в профессиях, жизненно важных для развития региона.