

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и
информационных технологий»**

ПРИНЯТО
на заседании
совета техникума
протокол №2
от «16» ноября 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ВО «БТПИТ»
М.А. Сердюк
«16» ноября 2022 г.

**Методические рекомендации по внедрению (тиражированию результатов)
бережливого проекта «Оптимизация процесса наставничества»**

Составители: команда бережливого проекта «Оптимизация процесса
наставничества» (ГБПОУ ВО «БТПИТ»)

Оглавление

Введение

Этап 1. Подготовка

Формирование команды
Выбор процесса
Изучение проблемы. Анкетирование
Планирование проекта

Этап 2. Диагностика

Картирование потока создания ценностей
Статистический анализ
Планирование мероприятий

Этап 3. Внедрение изменений

Внедрение улучшений. Обучение
Разработка стандартов
Оценка результатов
Закрытие проекта

Этап 4. Мониторинг

Отслеживание изменений

Приложения

Методические рекомендации разработаны на основе мониторинга сложившейся системы наставничества для решения задач организации наставничества как эффективного инструмента персонифицированного сопровождения студентов наставниками-работодателями во время практической подготовки в профильных организациях, на основе внедрения бережливого проекта «Оптимизация процесса наставничества». При составлении методических рекомендаций использовались материалы, подготовленные Центром эффективности правительства Воронежской области «Методология реализации бережливого проекта».

Наставничество является одним из эффективных механизмов реализации практико-ориентированного обучения. Это ценный ресурс с большими возможностями, в котором можно находить новые смыслы и потенциалы. Сетевое взаимодействие с предприятиями реального сектора экономики при таком подходе является платформой для организации наставничества по модели «работодатель-студент». Поэтому первым шагом в оптимизации процесса наставничества является документационное закрепление взаимоотношений образовательной организации и предприятий посредством заключения договоров о социальном партнерстве (сетевом взаимодействии).

Важно учесть, что эффективное наставничество требует изменения сознания участников процесса в условиях современных реалий.

Традиционное понимание наставничества: наставничество воспринимается как передача опыта, прикладных знаний от более старшего поколения к младшему. Наставниками выступают в основном пожилые люди, которые оказывают помощь, дают советы, делятся секретами мастерства с молодыми людьми. Наставник при таком подходе – это работник предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Однако в условиях стремительного развития цифровых технологий, мобильности рынка труда, изменений в профессионально-квалификационных характеристиках, востребованных настоящим и перспективами российской и мировой экономик, становятся не важными стаж, возраст и статус наставника. Главная ценность современного наставника - это наличие у него уникального профессионального навыка или иных знаний, умений, компетенций, которыми он может поделиться с любым человеком, желающим ими также овладеть.

Таким образом, участники процесса наставничества должны рассматривать наставничество как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Бережливый проект (БП) – комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на оптимизацию повторяющегося процесса и решение возникающих проблем с применением инструментов бережливого управления. Не предполагает значительных финансовых затрат.

Бережливый проект «Оптимизация процесса наставничества» был реализован в ГБПОУ ВО «БТПИТ» в период с 01 марта 2022 по 31 декабря 2022.

Этап 1 Подготовка

Успешное внедрение бережливого проекта обусловлено наличием эффективной команды его реализации. Необходимо грамотно распределить функционал и роли в команде: владелец проекта, руководитель проекта, куратор проекта, команда проекта/члены рабочей группы (приказ по учреждению). Предлагаем примерный реестр распорядительных актов/приказов:

- о формировании команды проекта и ролях членов команды;

- об утверждении плана работы на период реализации бережливого проекта;
- об утверждении программы обучения;
- о формировании банка наставников и т.д.

Команда проекта выполняет следующие основные функции:

- централизованный сбор методических и фактографических материалов о внедрении технологий бережливого производства;
- формирование предложений по ключевым показателям проекта;
- организация тиражирования типовых решений по внедрению технологий бережливого производства;
- координация работ по внедрению технологий бережливого производства в рамках организации;
- системный анализ полученных технологических результатов и выработку предложений по обеспечению тиражирования типовых решений в организациях;
- мониторинг динамики ключевых показателей оценки эффективности внедрения технологий бережливого производства с выработкой (при необходимости) корректирующих действий;
- организация обмена передовым опытом внедрения технологий бережливого производства по отраслевым направлениям;
- организация обучения основам применения технологий бережливого производства;
- выработка мотивационных механизмов.

Реализация проекта требует наличия необходимых компетенций у членов команды, которые могут быть сформированы в рамках соответствующих программ обучения. Так, команда ГБПОУ ВО «БТПИТ» прошла обучение по программе «Основы бережливого управления в исполнительных органах государственной власти и подведомственных им учреждениях» (от КУ ВО «Центр эффективности правительства Воронежской области»).



В результате у команды проекта сформировалось бережливое сознание; научились выявлять и устранять потери в процессах создания ценности, использовать методы и инструменты бережливого управления, а также выявлять позитивные и проблемные зоны в процессе внедрения принципов и инструментов бережливого управления.

Формирование точек роста в реализации принципов бережливого управления обеспечивалось также в процессе изучения опыта внедрения бережливых проектов в Российской Федерации.

У коллектива организации должна быть сформирована готовность к внедрению методов и инструментов бережливого управления, должно произойти осознание положительных эффектов от их внедрения. С этой целью необходимо провести систему обучающих семинаров.

Выбор процесса. Процесс - это совокупность действий, осуществляемых по определенной технологии, которая направлена на достижение результата, представляющего ценность для потребителя (заказчика).

При выборе процесса для оптимизации рекомендуется учитывать следующие критерии:

Проблемность. Результат процесса не удовлетворяет внутренних и внешних потребителей.

Наличие. Процесс уже существует, а не создается новый процесс.

Значимость. Результат процесса оказывает значимое влияние на граждан.

Цикличность. Процесс является повторяющимся, регулярным.

Глобальность. Влияет на широкий круг потребителей.

Открытость. Процесс не является секретным, доступ к процессу свободный.

Измеримость. Существует возможность сформулировать критерии эффективности процесса, результат процесса можно измерить, выразить в цифрах.

Ресурсоемкость. Процесс требует привлечения значительных временных, материальных, информационных, человеческих и других ресурсов для обеспечения работы в текущем состоянии.

Итак, оптимизация процесса наставничества требует определения пула проблем, решение которых обеспечит повышение его эффективности. Проблемы индивидуальны для каждого конкретного случая. С целью их выявления эффективным в практике ГБПОУ ВО «БТПИТ» стало использование таких инструментов бережливого управления, как картирование потока создания ценностей, стандартизированная работа, статистический анализ. Изучение потребителя (Анкетирование). Анкета нами разработана в удобном шаблоне, стандартные вопросы по уровню удовлетворенности оценивались по шкале (например, от 1 до 4), вопросы с учетом специфики и особенностями выбранного процесса, а для дополнительных вопросов было предусмотрено достаточно места для ответов.

При планировании проекта использовали правила:

1. Отражает конкретный существующий процесс.
2. Отображает потребителя.
3. Содержит суть изменений.
4. Не содержит решения.

Управление проектом:

1. Область применения - сфера реализации проекта (образование, здравоохранение, регулирование тарифов и т.д.).
2. Заказчик проекта - лицо, инициирующее бережливый проект и заинтересованное в результатах его реализации.
3. Владелец процесса - руководитель структурного подразделения/функции, который управляет процессом и несет ответственность за его результат и эффективность.
4. Периметр проекта - все подразделения, отделы, предприятия/организации, задействованные в процессе.
5. Границы проекта - начальный (вход) и конечный (выход) этапы процесса/фрагмента процесса, в котором будут проводиться улучшения и замеры целевых показателей.
6. Руководитель проекта - лицо, которое отвечает за достижение целей проекта, руководит процессами планирования, исполнения, контроля, завершения проекта, осуществляет оперативное управление проектом.
7. Команда проекта - группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за достижение результатов бережливого проекта.

Потребитель:

1. Краткое описание потребителя - необходимо указать, на кого направлен проект.
2. Ценности для потребителя, которые создает процесс - необходимо описать, какие ценности наиболее важны для потребителя в данном процессе качество, доступность, простота, удобство, быстрота, достаточность

Обоснование выбора:

1. Проблемы сформулированы с точки зрения потребителя.
2. Проблемы не содержат решения.
3. Риски сформулированы с точки зрения владельца процесса.
4. Риски учитывают масштаб изменений, трудоемкость, расходы, «узкие места», особенности потребителя.

Цель и показатели проекта:

1. Цели должны решать проблемы процесса.
2. В целях не может быть мероприятий (например, регламентировать процесс, автоматизировать процесс и т.п.).
3. В целях не может быть «лозунгов» (например, повысить эффективность персонала).
4. Цели должны быть измеримыми, в формате с... до...

Этап 2. Диагностика

Картирование – инструмент визуализации и анализа материального и информационного потоков в процессе создания ценности от поставщика до потребителя.

Разработка карт идеального и целевого состояния ПСЦ. Собираем и наносим информацию, описывающую показатели процесса, фиксируем выявленные проблемы в «узких местах».

Пример карт текущего и целевого состояния процесса приведены в приложении.

Опыт реализации наставничества показывает, что типовыми и самыми распространёнными проблемами являются следующие (они отражены в карте текущего состояния процесса):

№п/п	Проблемы	Пути решения
1.	Большой расход времени на организационные мероприятия в процессе наставничества	Разработать и внедрить сайт «Дистанционное наставничество» (разместить информацию о нормативной базе наставничества, об имеющихся наставниках, о возможности общения наставника и наставляемого)
2.	Отсутствие доступной информации о наставниках и их возможностях, о наставляемых с их потребностями	Информировать участников наставничества посредством размещения информации на сайте «Дистанционное наставничество»
3.	Отсутствие стандарта взаимодействия наставляемого с наставником	Разработать и внедрить стандарт использования сайта «Дистанционное наставничество» наставником и наставляемым" Разработать программу обучения работодателей-наставников и студентов-наставляемых работе в новых форматах: дистанционное обучение
4.	Ограничение у наставляемого возможностей в выборе наставников	Оптимизировать имеющиеся и разработать новые разделы сайта «Дистанционное наставничество» («хочу стать наставником», «оценка качества наставничества», «обучение»)
5.	Длительный и сложный график обучения в связи с занятостью наставника производственными задачами в рабочее время и студентов в рамках учебного времени	Обучить работодателей наставников и студентов-наставляемых работе в новых форматах дистанционного обучения с помощью программы обучения, размещенной на сайте
6.	Ограниченные формы работы наставника и наставляемого на встрече в учебной аудитории	Внедрить актуальные форматы наставничества (дистанционное, индивидуальное, групповое, флеш наставничество) как инструментов повышения качества практической подготовки студентов
7.	Недостаточно эффективное использование потенциала наставников	Отслеживать изменения в группе участников целевой модели наставничества по форме «работодатель-студент» с помощью анкет удовлетворенности, заполняемыми студентами 3 курса направления «Машиностроение» и работниками предприятий
8.	Отсутствие доступной	Тиражировать актуальные форматы наставничества (дистанционное,

информации о наставниках и их возможностях, о наставляемых с их потребностями	индивидуальное, групповое, флеш-наставничество) как инструменты повышения качества практической подготовки студентов других направлений подготовки
---	--

При составлении карты целевого состояния процесса был разработан план мероприятий.

План мероприятий - документ, включающий в себя весь перечень мероприятий, направленных на решение проблем, выявленных в процессе диагностики целевого состояния. В плане мероприятий обязательно указываются ответственные за их реализацию и сроки выполнения. План мероприятий позволяет распределить задачи по работе над проектом между участниками команды проекта, например:

№	Проблема	Решение	Ответственный	Сроки
1	Большой расход времени на организационные мероприятия в процессе наставничества	Разработать и внедрить сайт «Дистанционное наставничество» (разместить информацию о нормативной базе наставничества, об имеющихся наставниках, о возможности общения наставника и наставляемого)	Рубцова Н.А. Рязанова Н.А.	02.03.2022- 18.03.2022
2	Отсутствие доступной информации о наставниках и их возможностях, о наставляемых с их потребностями	Информировать участников наставничества посредством размещения информации на сайте «Дистанционное наставничество»	Филиппова Т.Ю.	05.05.2022
3	Отсутствие стандарта взаимодействия наставляемого с наставником	Разработать и внедрить стандарт использования сайта «Дистанционное наставничество» наставником и наставляемым	Филиппова Т.Ю.	05.05.2022- 05.06.2022
		Разработать программу обучения работодателей-наставников и студентов-наставляемых работе в новых форматах: дистанционное обучение	Чернова Е.Е Барабановская Л.Р., Дудина И.А.	05.07.2022- 27.08.2022
4	Ограничение у наставляемого возможностей в выборе наставников	Оптимизировать имеющиеся и разработать новые разделы сайта «Дистанционное наставничество» («хочу стать наставником», «оценка качества наставничества», «обучение»)	Филиппова Т.Ю.	05.06.2022- 05.09.2022
5	Длительный и сложный график обучения в связи с занятостью наставника производственными задачами в рабочее время и студентов в рамках учебного времени	Обучить работодателей наставников и студентов-наставляемых работе в новых форматах дистанционного обучения с помощью программы обучения, размещенной на сайте	Барабановская Л.Р., Дудина И.А.	05.09.2022- 27.09.2022
			Чернова Е.Е.	05.09.2022- 27.09.2022
6	Ограниченные формы работы наставника и наставляемого на встрече в учебной	Внедрить актуальные форматы наставничества (дистанционное, индивидуальное, групповое,	Рязанова Е.А.	05.09.2022- 21.09.2022

	аудитории	флеш наставничество) как инструментов повышения качества практической подготовки студентов		
7	Недостаточно эффективное использование потенциала наставников	Отслеживать изменения в группе участников целевой модели наставничества по форме «работодатель-студент» с помощью анкет удовлетворенности, заполняемыми студентами 3 курса направления «Машиностроение» и работниками предприятий	Рязанова Е.А.	21.09.2022-21.12.2022
8	Отсутствие доступной информации о наставниках и их возможностях, о наставляемых с их потребностями	Тиражировать актуальные форматы наставничества (дистанционное, индивидуальное, групповое, флеш наставничество) как инструменты повышения качества практической подготовки студентов других направлений подготовки	Барабановская Л.Р., Дудина И.А., Чернова Е.Е.	21.12.2022-30.12.2022

При реализации мероприятий важно распорядительным актом по организации закрепить персональную ответственность сотрудников за их выполнение и четко обозначить сроки.

Следует учесть необходимость реализации сопутствующих основным мероприятий. Например, при выполнении мероприятия 1 может возникнуть необходимость создания специализированных рабочих мест для наставника и наставляемого, администратора сайта «Дистанционное наставничество», лица, ответственного за внедрение и реализацию целевой модели наставничества по форме «работодатель-студент» (тьютора).

Важно обеспечивать комплекс мероприятий с учетом специфики их участников. Так, при выполнении мероприятия 3 (Программа обучения) нужно учесть занятость наставников на производстве и сделать программу обучения краткосрочной (минимально в соответствии с нормативной базой не менее 16 часов) и диверсифицированной, основанной на модульном принципе с целью индивидуализации обучения.

При реализации мероприятия 7 (Недостаточно эффективное использование потенциала наставников) важно учитывать потенциал наставляемого и возможность внедрения реверсивного (обратное) наставничества. Это обеспечит более эффективное применение цифровых инструментов в деятельности наставника.

Этап 3. Внедрение изменений

Внедрение улучшений, осуществление изменений в соответствии с планом мероприятий, разработка стандартов, обучение участников процесса - эти шаги необходимы для того, чтобы улучшенный процесс не вернулся в исходное состояние (до оптимизации).

Завершение проекта, закрытие проекта: для подведения итогов и принятия решения о закрытии или продолжении проекта проводится завершающее совещание. Важно посвятить время анализу опыта реализации проекта и проработать рекомендации по улучшению проектной деятельности.

Целевым результатом этапа является оценка удовлетворённости потребителей процесса после оптимизации.

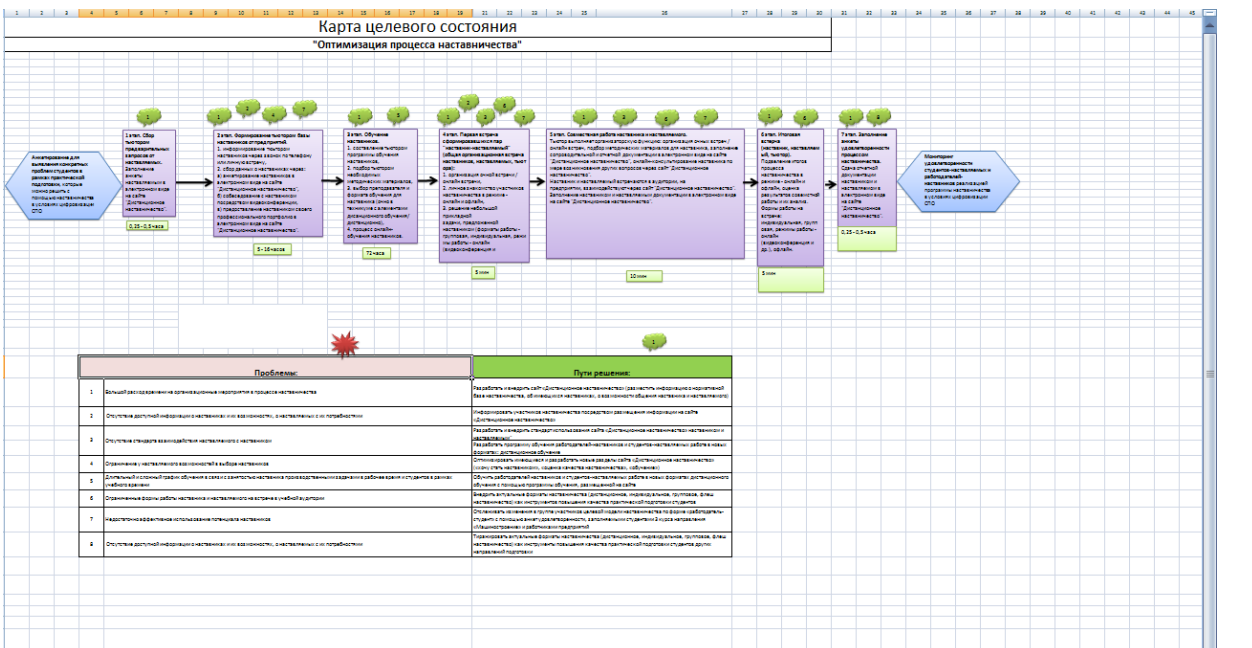
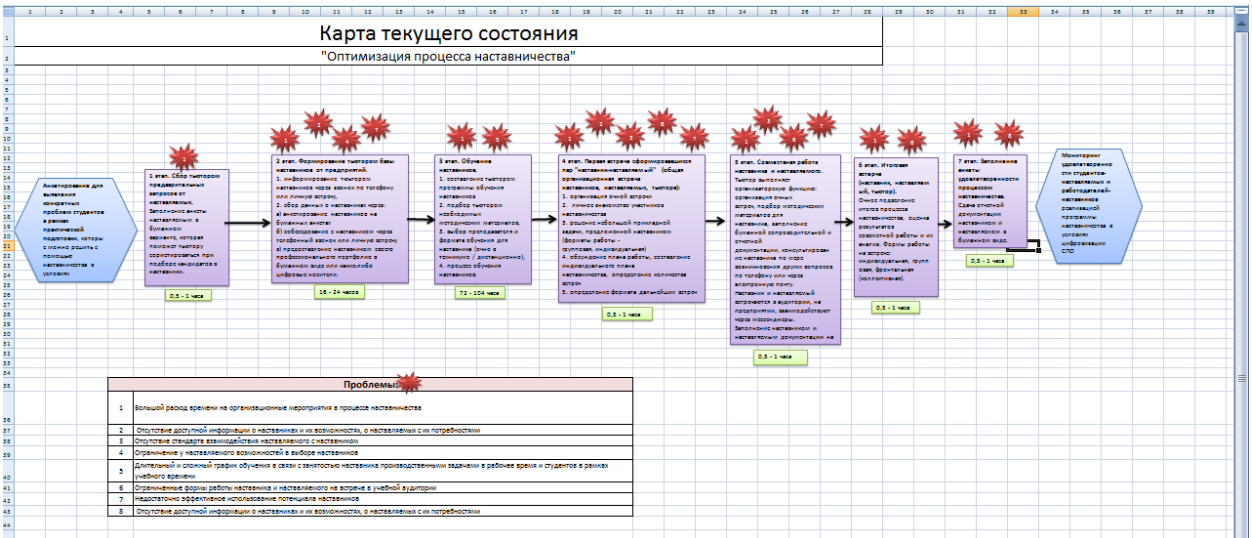
Этап 4. Мониторинг

Оценка эффективности предпринятых действий производится по результатам мониторинга (от 3-6 месяцев, в нашем случае результативность производственной практики июнь 2022, ноябрь 2022)

Имея опыт оптимизации процесса наставничества по модели «работодатель-студент», мы для себя определили, что с целью дальнейшего совершенствования эффективности взаимодействия участников процесса необходима информационно-консультативная работа, в частности осуществляемая на ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Сетевое взаимодействие как условие формирования нового качества профессионального образования» в рамках секции «Система наставничества в сетевом взаимодействии как фактор повышения качества подготовки специалистов».

Приложение

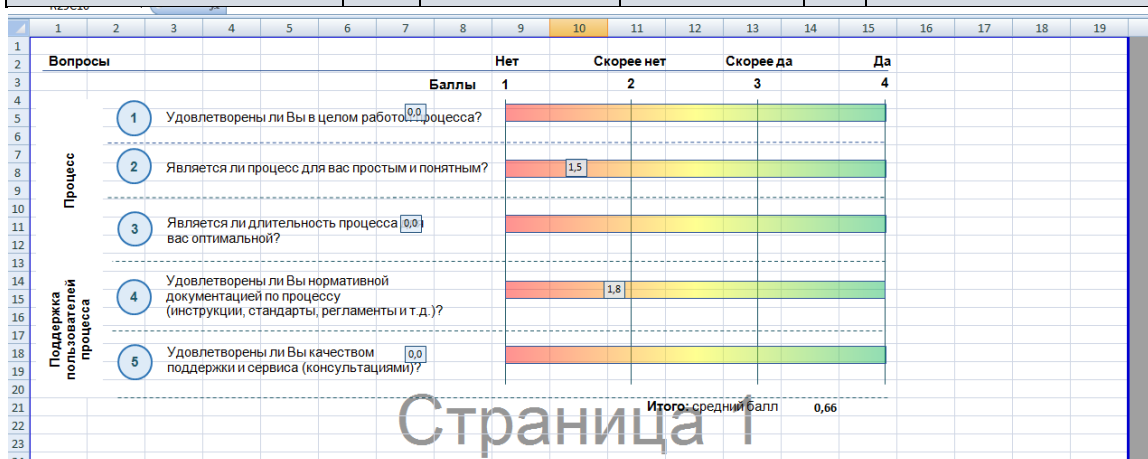
ПАСПОРТ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОЕКТА			«Оптимизация процесса наставничества»		БЕРЕЖЛИВОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО																																										
СОГЛАСОВАНО Владелец процесса		Сердюк М.А. ФИО		УТВЕРЖДАЮ Заказчик проекта		Салогова Н.В. ФИО																																									
Описание проекта Область применения образование Периметр проекта: ГБОУ ВО «БПНТ» Границы проекта: актуализации базы наставников и наставляемых по форме работодатель-студент в ГБОУ ВО «БПНТ» до заполнения анкеты удовлетворенности процессом наставничества				Потребитель. Потребитель: наставник-работодатель, студент-наставляемый 2-4 курса по форме наставничества работодатель-студент Ценность для потребителя: Выход на рынок труда качественным специалистом по направлению «Машиностроение»																																											
Команда проекта Руководитель проекта: Рубцова Н.А., заместитель директора ГБОУ ВО «БПНТ» по учебно-производственной работе Команда проекта: Рязанова Е.А., Чернова Е.Е., Барабановская Л.Р., Дудина И.А. Кураторы проекта: Воронова Е.Э., заместитель директора ГБОУ ВО «БПНТ» по воспитательной работе				Обновление выбора Описание проблем: 1. Отсутствие вовлеченности в процесс наставничества в период производственной практики студентов 2-4 курсов 2. Отсутствие доступной информации о наставничестве и его возможностях 3. Ограниченные формы работы наставника и наставляемого 4. Низкий балл (3,5) оценок у студентов по направлению «Машиностроение» Основные риски при реализации проекта: 1. Увеличение нагрузки на наставника в связи с увеличением количества наставляемых. 2. Недостаточная мотивация наставников, работа сверх своих должностных обязанностей																																											
Цели проекта <table border="1"> <thead> <tr> <th>Наименование цели</th> <th>ед. изм.</th> <th>Текущий показатель</th> <th>Целевой показатель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Увеличение вовлеченности в процесс наставничества в период производственной практики студентов 2-4 курсов</td> <td>Чел.</td> <td>226</td> <td>396</td> </tr> <tr> <td>2. Увеличение количества наставников</td> <td>Чел.</td> <td>42</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>3. Сокращение временных встреч наставника и наставляемого</td> <td>Мин.</td> <td>150</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>4. Увеличение качества практической подготовки студентов по направлению «Машиностроение»</td> <td>Средний балл</td> <td>3,5</td> <td>4,0</td> </tr> </tbody> </table>				Наименование цели	ед. изм.	Текущий показатель	Целевой показатель	1. Увеличение вовлеченности в процесс наставничества в период производственной практики студентов 2-4 курсов	Чел.	226	396	2. Увеличение количества наставников	Чел.	42	59	3. Сокращение временных встреч наставника и наставляемого	Мин.	150	20	4. Увеличение качества практической подготовки студентов по направлению «Машиностроение»	Средний балл	3,5	4,0	План этапов проекта <table border="1"> <tbody> <tr> <td>1. Старт проекта (дата):</td> <td colspan="3">01.03.2022</td> </tr> <tr> <td>2. Диагностика:</td> <td>с 02.03.2022</td> <td>по 04.05.2022</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Внедрение изменений:</td> <td>с 05.05.2022</td> <td>по 20.12.2022</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Завершение проекта (дата):</td> <td colspan="3">31.12.2022</td> </tr> <tr> <td>5. Мониторинг изменений:</td> <td>с 21.12.2022</td> <td>по 31.12.2022</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				1. Старт проекта (дата):	01.03.2022			2. Диагностика:	с 02.03.2022	по 04.05.2022		3. Внедрение изменений:	с 05.05.2022	по 20.12.2022		4. Завершение проекта (дата):	31.12.2022			5. Мониторинг изменений:	с 21.12.2022	по 31.12.2022	
Наименование цели	ед. изм.	Текущий показатель	Целевой показатель																																												
1. Увеличение вовлеченности в процесс наставничества в период производственной практики студентов 2-4 курсов	Чел.	226	396																																												
2. Увеличение количества наставников	Чел.	42	59																																												
3. Сокращение временных встреч наставника и наставляемого	Мин.	150	20																																												
4. Увеличение качества практической подготовки студентов по направлению «Машиностроение»	Средний балл	3,5	4,0																																												
1. Старт проекта (дата):	01.03.2022																																														
2. Диагностика:	с 02.03.2022	по 04.05.2022																																													
3. Внедрение изменений:	с 05.05.2022	по 20.12.2022																																													
4. Завершение проекта (дата):	31.12.2022																																														
5. Мониторинг изменений:	с 21.12.2022	по 31.12.2022																																													



Количество анкет	10				
Вопросы	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да	Итоговая оценка
Вопрос 1	0	4	6	0	2,6
Вопрос 2	0	5	5	0	2,5
Вопрос 3	0	6	4	0	2,4
Вопрос 4	0	3	6	1	2,8
Вопрос 5	0	3	7	0	2,7
Среднее значение	0	4,2	5,6	0	2,6

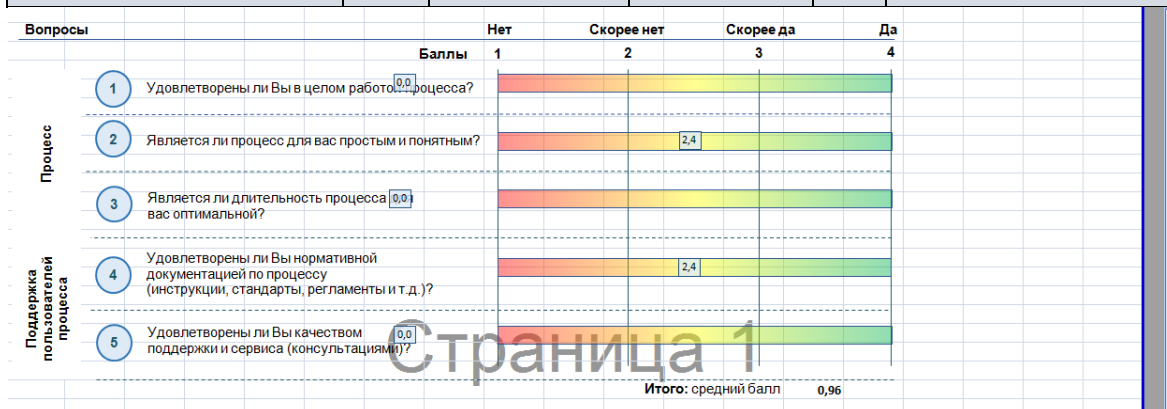
Укажите, сколько людей ответили					
	Перечень вопросов	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
1.	Удовлетворены ли вы в целом работой процесса?			7	3
2.	Является ли процесс для вас простым и понятным?		1	8	1
3.	Является ли длительность процесса для вас оптимальной?		1	8	1
4.	Удовлетворены ли Вы нормативной документацией по процессу (инструкции, стандарты, регламенты и т.д.)?			8	2
5.	Удовлетворены ли Вы качеством поддержки и сервиса (консультациями)?		1	7	2

Укажите количество обработанных анкет		10			
Количество анкет	10				
Вопросы	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да	Итоговая оценка
Вопрос 1	0	0	0	0	0,0
Вопрос 2	0	0	5	0	1,5
Вопрос 3	0	0	0	0	0,0
Вопрос 4	0	0	6	0	1,8
Вопрос 5	0	0	0	0	0,0
Среднее значение	0	0	2,2	0	0,7



Укажите, сколько людей ответили					
	Перечень вопросов	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
1.	Удовлетворены ли вы в целом работой процесса?			7	3
2.	Является ли процесс для вас простым и понятным?		1	8	1
3.	Является ли длительность процесса для вас оптимальной?		1	8	1
4.	Удовлетворены ли Вы нормативной документацией по процессу (инструкции, стандарты, регламенты и т.д.)?			8	2
5.	Удовлетворены ли Вы качеством поддержки и сервиса (консультациями)?		1	7	2
Укажите количество обработанных анкет		10			

Количество анкет	10	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да	Итоговая оценка
Вопрос 1	0	0	0	0	0	0,0
Вопрос 2	0	0	8	0	0	2,4
Вопрос 3	0	0	0	0	0	0,0
Вопрос 4	0	0	8	0	0	2,4
Вопрос 5	0	0	0	0	0	0,0
Среднее значение	0	0	3,2	0	0	1,0



«Дистанционное наставничество ГБПОУ ВО «БТПИТ»

Дистанционное наставничество ГБПОУ ВО "БТПИТ"

- Главная страница
- Новости
- О нас
- Документы
- Наставники
- Социальное наставничество

Хочу стать наставником Оценка качества наставничества Обучение Контакты

Дорогие друзья!


Я рада приветствовать вас на сайте
Дистанционное наставничество «БТПИТ»!

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Приведу две главные цели заявленного нацпроекта:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- » улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее — образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- » подготовка обучающегося к самостоятельной,



Дистанционное наставничество ГБПОУ ВО "БТПИТ"

- Главная страница
- Новости
- О нас
- Документы
- Наставники
- Социальное наставничество

Хочу стать наставником Оценка качества наставничества Обучение Контакты

Рубрика «Новости»

График проведения учебных и производственных практик в 2022-2023 учебном году, 1 семестр, 1 отделение

03.09.2022 Новости Комментарии: 0

(«Прикладная информатика (по отраслям)», «Информационные системы (по отраслям)», «Экономика и бухгалтерский баланс (по отраслям)», «Дошкольное образование», «Коррекционная педагогика»)

[Читать далее →](#)

График проведения учебных и производственных практик в 2022-2023 учебном году, 1 семестр, 2 отделение

03.09.2022 Новости Комментарии: 0

(«Компьютерные системы и комплексы», «Право и организация социального обеспечения», «Технология машиностроения»)

[Читать далее →](#)

Дистанционное наставничество ГБПОУ ВО "БТПИТ"

Главная страница Новости О нас Документы Наставники Социальное наставничество ▾
Хочу стать наставником Оценка качества наставничества Обучение Контакты

Работодатель - студент

Форма наставничества «работодатель — студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия ГБПОУ ВО «БТПИТ» и представителей региональных предприятий с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием — подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Дошкольное образование

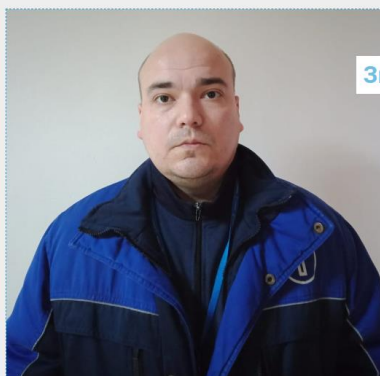
Коррекционная педагогика в начальном образовании

Информационные и коммуникационные технологии

щник Алиса 9:58 21.12.2022

mentorbtpit3-ru.1gb.ru Технология машиностроения — Дистанционное наставничество ГБПОУ ВО "БТПИТ" 9:59 21.12.2022

Технология машиностроения



Зюзин Игорь Александрович

Ведущий инженер-технолог
АО «Борисоглебский ордена Труда Красного Знамени завод химического машиностроения»
отдел главного технолога

Стаж работы лет: 8 лет

Квалификация: Инженер

Образование: Высшее техническое

Специальность: Технология машиностроения

Достижения:

2013 год – повышение квалификации по программе «Метрологическая экспертиза технической документации»

с 2018 года по настоящее время – преподаватель в БФ ВГУ следующих дисциплин: «Формообразование и инструмент», «Технологическая оснастка», «Технологическое оборудование»

2019 год – курс повышения квалификации по работе со студентами с ОВЗ

2021 год – повышения квалификации по программе «Метрологическая экспертиза технической документации»

Направления деятельности:

Использование передовых САПР в работе для совершенствования производственной деятельности, применение дистанционных и цифровых технологий в образовательном процессе наставничества; планирование и организация работы своего структурного подразделения, руководство его работой; активное участие в анализе процесса и результатов производственной деятельности предприятия.

Связь со мной

щник Алиса 9:59 21.12.2022