ПРОЕКТ

БАЗОВОГО ЦЕНТРА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Квалификация «Наставник»

продвижение лучших практик наставничества, формирование методического и кадрового обеспечения развития наставничества на рабочем месте

ОПРОС АНО НАРК. 2021 ГОД

Национальное агентство развития квалификаций

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Условия, способствующие развитию партнерства между работодателями и колледжами (техникумами)

- 28% Упрощение требований к лицензированию образовательной деятельности для предприятий
- 34% Повышение качества подготовки студентов для их допуска к корпоративному оборудованию
- 65% Налоговые стимулы для работодателей, сотрудничающих с образовательными организациями
- 72% **Развитие системы наставничества на рабочем месте**

РАБОТОДАТЕЛИ

- 52%
- 50% Налоговые стимулы для работодателей, сотрудничающих с образовательными организациями
- 23% Повышение качества подготовки студентов для их допуска к корпоративному оборудованию
- 14% Упрощение требований к лицензированию образовательной деятельности для предприятий

ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

ДЛЯ КОМПАНИИ

- Сокращение затрат на обучение персонала
- Снижение «текучести кадров»
- Быстрая адаптация новых работников на предприятии
- Повышается лояльность и вовлеченность сотрудников, наставников и их подопечных в деятельность компании
- Сохранение и передача ключевых знаний организации (канал передачи личностного знания)

•••

ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

- Поддержка проф.развития, горизонтальной и вертикальной карьеры работника
- Снижение риска профессионального выгорания
- Новый, «свежий» взгляд на свою профессию, повышение статуса в коллективе
- Развитие управленческих и педагогических компетенций

•••

ДЛЯ ПРАКТИКАНТОВ, СТАЖЕРОВ, ИНЫХ НАСТАВЛЯЕМЫХ

- Уверенное «вхождение в профессию»
- Быстрая адаптация на новом рабочем месте
- Вхождение в корпоративную культуру
- Профессиональная и эмоциональная поддержка
- Поддержка проф.развития, горизонтальной и вертикальной карьеры

•••

ЭФФЕКТЫ ДЛЯ КОЛЛЕДЖЕЙ И ВУЗОВ

Повышение качества продукции и бизнес-процессов, снижение издержек предприятия

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

ТК РФ: положения о наставничестве ОТСУТСТВУЮТ

.. работодатель обязан обеспечить:… проведение стажировки на рабочем месте (статья 212); работник обязан … проходить … стажировку на рабочем месте… (статья 214); государственные инспектора труда имеют право выдавать предписания об отстранении от работы, не прошедших … стажировку на рабочих местах (статья 357).

ФЗ-273 «Об образовании в РФ»: положения о наставничестве ОТСУТСТВУЮТ

Указ Президента Российской Федерации «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

~~**Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО (утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291):**~~

~~П.15. Организации: … определяют из числа высококвалифицированных работников организации наставников, помогающих обучающимся овладевать профессиональными навыками…~~

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

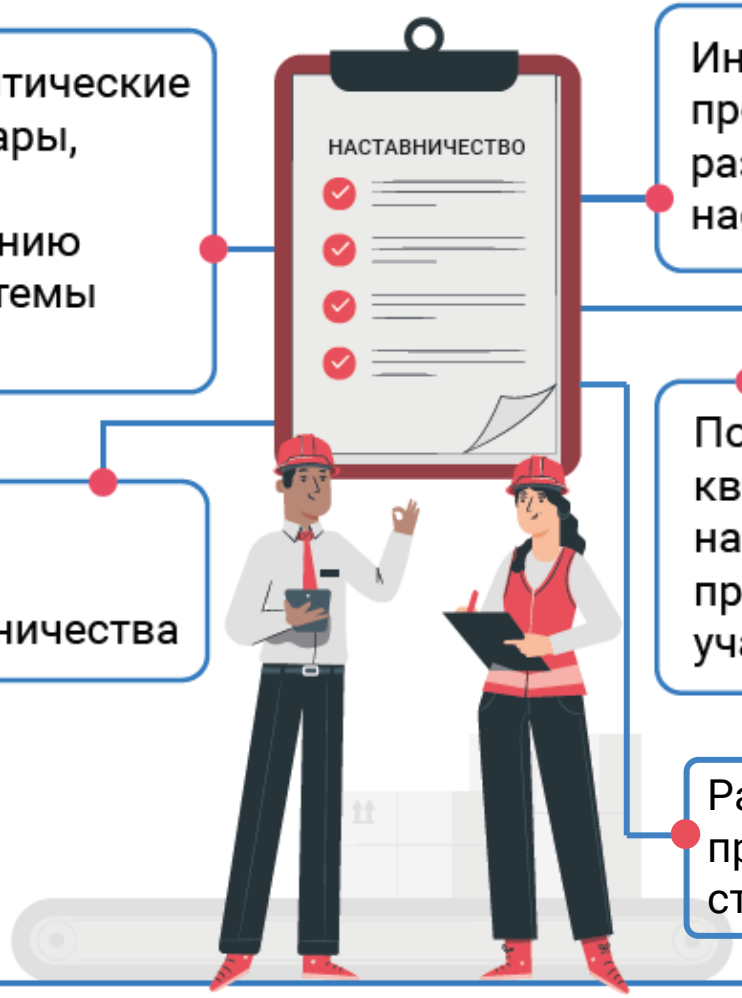
ПРОЕКТ «КВАЛИФИКАЦИЯ НАСТАВНИК»

Национальное агентство развития квалификаций

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД: от проектирования системы наставничества «под ключ» до обучения наставников

Проектно-аналитические сессии и семинары, консультации по проектированию и развитию системы наставничества

Доступ к базе данных лучших практик наставничества



Инструментарий проектирования и развития наставничества

Повышение квалификации наставников предприятий – участников проекта

Разработка профессионального стандарта «Наставник»

В ПРОЕКТЕ УЧАСТВУЮТ БОЛЕЕ 240 ОРГАНИЗАЦИЙ ИЗ 24 СУБЪЕКТОВ РОССИИ

Наставничество в период практики студентов

ПРОЕКТ «КВАЛИФИКАЦИЯ НАСТАВНИК»

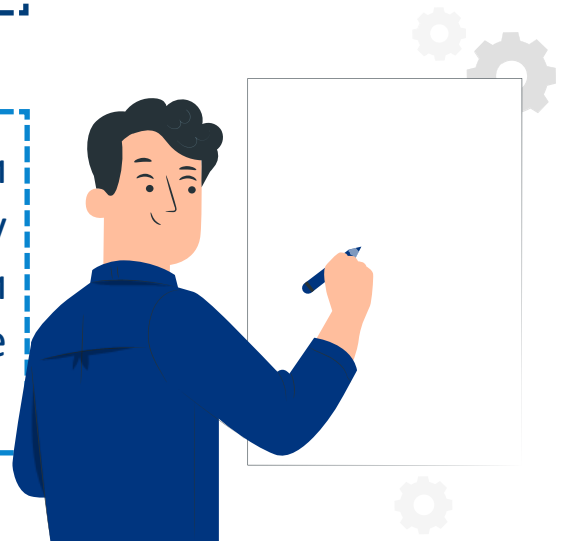
Национальное агентство развития квалификаций

Наставничество (на рабочем месте)

- подсистема управления персоналом и знаниями организации, включающая ценности и цели наставничества в корпоративной культуре, субъектов наставничества, их права и обязанности (функции), а также комплекс мероприятий по мотивации, отбору, подбору и подготовке наставников, реализации, контролю и оценке эффективности системы наставничества и деятельности наставников;

- деятельность наставника.

Наставник – сотрудник организации, который разделяет корпоративные ценности и обеспечивает профессиональную, организационную и эмоциональную поддержку обучающимся при освоении профессии в период практики, молодым рабочим и специалистам при вхождении в профессию (должность), иным работникам в процессе профессионального и карьерного роста.



БАЗА ДАННЫХ ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

Таганрогский металлургический комбинат

ПЕРЕЙТИ НА СТРАНИЦУ ПРАКТИКИ

ПРОБЛЕМЫ:

- текучесть персонала в первый год после трудоустройства
- длительность и недостаточная эффективность освоения профессии (должности)
- нерациональные траты времени руководителей на обучение вновь принятых и переведенных сотрудников

ЭФФЕКТЫ ОТ НАСТАВНИЧЕСТВА

- **95%** сотрудников успешно проходят адаптационный период (+10% за 2 года)
- **90%** наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен (на 20% больше, чем в 2018 г.)
- **40%** молодых специалистов получили назначение на вышестоящие должности.

НАСТАВНИЧЕСТВО - ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

** На слайдах представлены показатели и опыт победителей Всероссийского конкурса лучших практик наставничества на производстве в 2019 г.*

БАЗА ДАННЫХ ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

Центральная дирекция управления движением – филиал ОАО «РЖД»

ПЕРЕЙТИ НА СТРАНИЦУ ПРАКТИКИ

Ежегодно обучается около **3000** наставников. Подготовлено более 17 500 человек.

ПРОБЛЕМЫ:

- большое количество случаев технологических нарушений, допущенных сотрудниками в первый год работы
- необходимость сокращения затрат на оплату сверхурочной работы при длительной стажировке вновь принятых (переведенных) работников
- высокий процент увольнений работников по собственному желанию в первый год работы

ЭФФЕКТЫ ОТ НАСТАВНИЧЕСТВА за 6 лет:

- доля работников со стажем до одного года, допустивших технологические нарушения, снизилась **с 36,4% до 30,6%**
- **92 млн. руб.** – ежегодный экономический эффект от снижения среднего срока стажировки работника на 2 смены
- доля работников, уволенных по собственному желанию в первый год работы, снизилась **с 17,2 % до 8,4%**
- **Данные социологического мониторинга**:
  - Удовлетворены работой 66,1% (+2%).
  - Считают работу в компании престижной 67,2% (+1,6%).
  - Видят возможности карьерного роста 62,2% (+1,6%).

Национальное агентство развития квалификаций

Формализованное наставничество. Назначение наставника приказом, регламентация взаимодействия, точки контроля (по плану стажировки или адаптации), оплата. Наставничество в рамках руководства стажировкой или адаптацией работников, кураторство вновь назначенных руководителей, руководство стажировкой кандидата из резерва на замещение руководящей должности.

Неформализованное наставничество. Не предполагает внешнего контроля и административного вмешательства. Не оплачивается. Развитие сотрудников непосредственным руководителем, помощь в развитии профессиональных и корпоративных компетенций работником блока управления персоналом, психологом.

БАЗА ДАННЫХ ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

Щелковский колледж

ООО «Гиперглобус»

ПЕРЕЙТИ НА СТРАНИЦУ ПРАКТИКИ

НОУ-ХАУ ЩЕЛКОВСКОГО КОЛЛЕДЖА

Наставник-модератор = **преподаватель или мастер ПО колледжа** + **работник Гиперглобуса**

ЦЕЛИ:

для ООО «Гиперглобус»:

- подготовка квалифицированных кадров в соответствии с требованиями предприятия
- приобщение студентов к корпоративной культуре
- экономия на поиске и подборе, переучивании и адаптации работников, повышение качества и производительности труда

для колледжа:

- оптимизация партнерского взаимодействия с работодателем
- обеспечение эффективности подготовки студентов по дуальной модели
- содействие профессиональному развитию, карьерному росту студентов
- содействие в трудоустройстве выпускников

БАЗА ДАННЫХ ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

Щелковский колледж

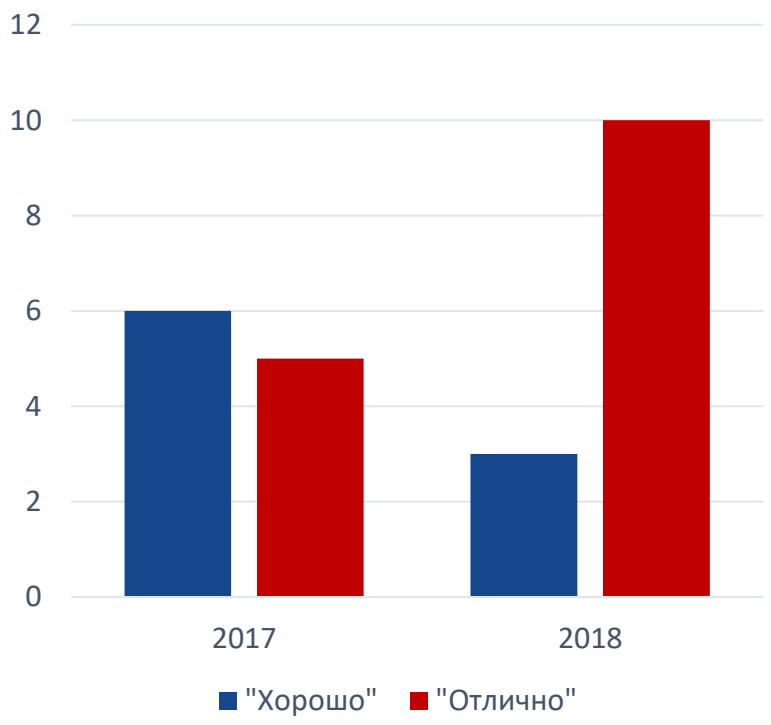
ООО «Гиперглобус»

ПЕРЕЙТИ НА СТРАНИЦУ ПРАКТИКИ

ЭФФЕКТЫ ОТ НАСТАВНИЧЕСТВА за 5 лет:

- синхронизированы теоретическое и практическое обучение по профессиям «Повар», «Кондитер»
- организована производственная практика не только для студентов дуального обучения, но и для других студентов
- студенты успешно прошли аттестацию – независимая оценка, теория + практика (оценочные средства и эксперты – Российско-Германская Внешнеторговая палата и ООО «Гиперглобус»
- все закончившие обучение студенты трудоустроены на предприятие и продолжают общение с наставниками
- студенты – участники программы занимают призовые места на конкурсах профессионального мастерства

Результаты независимой оценки подготовки студентов



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС

Национальное агентство развития квалификаций

- **Отбор (выбор) наставников.** Формальные показатели (опыт и результаты работы) и содержательные (необходимые компетенции, в том числе – «мягкие»).
- **Обучение и сопровождение деятельности наставников:** тренинг, консультации, контроль выполнения мероприятий и текущих результатов.
- **Определение формы организации наставничества** (индивидуальная, групповая) и **подбор пар (групп)** «наставник – наставляемый».
- **Продолжительность наставничества, условия его сокращения и продления.** Продолжительность зависит от категории наставляемых. Возможность сокращения или продления срока наставничества связана с его результатами.
- **Мониторинг и оценка деятельности наставника**, как правило, осуществляется по результатам, которые демонстрируют его подопечные.
  - **Мотивация наставников** в большинстве случаев включает и материальное, и нематериальное стимулирование.
  - **Мониторинг и определение эффективности системы наставничества.**

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА

Национальное агентство развития квалификаций

ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ НАСТАВНИКА …

Уровень квалификации

8 — **E.** … при подготовке кадрового резерва

7 — **D.** … молодых исследователей или аспирантов

6 — **C.** … специалистов высшего уровня квалификации или студентов

5 — **B.** … специалистов среднего звена или студентов, осваивающих соответствующие квалификации

4 — **A.** … рабочих (служащих) или осваивающих рабочие профессии

* **В зависимости от уровня квалификации наставляемого**

ФУНКЦИОНАЛ НАСТАВНИКА

Национальное агентство развития квалификаций

НАСТАВНИЧЕСТВО СТУДЕНТОВ-ПРАКТИКАНТОВ, МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ…

- ТФ знакомство с предприятием, правилами поведения в данном подразделении, корпоративной культурой
- ТФ планирование практики, стажировки, адаптационного периода и т.д.
- ТФ введение в профессию (должность) или поддержка проф. развития: консультирование и(или) обучение …, контроль соблюдения требований охраны труда, поддержка в установлении деловых связей и(или) при возникновении коммуникативных, организационных и иных проблем
- ТФ контроль выполнения порученных заданий (решения задач), процесса и результатов практики, адаптации …

НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ИЛИ АСПИРАНТОВ

- ТФ научно-техническая поддержка планирования исследования
- ТФ курирование выполнения исследовательских работ

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- ТФ разработка совместно с заинтересованными лицами индивидуального плана (программы) подготовки «резервиста»
- ТФ руководство подготовкой резервиста: консультирование и (или) обучение резервиста в ходе реализации индивидуального плана (программы)
- ТФ контроль и оценка выполнения индивидуального плана (программы) подготовки «резервиста»: контроль (текущий, периодический), корректировка индивидуального плана (программы) подготовки «резервиста» (совместно с заинтересованными лицами).

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ

Национальное агентство развития квалификаций

ВАРИАНТЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ

Публичное признание значимости работы наставников для компании, повышение их авторитета в коллективе:

- Использование корпоративных знаков отличия наставников.
- Проведение конкурса на определение лучшего наставника.
- Вручение памятных подарков на корпоративных мероприятиях.
- Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте, в социальных сетях («виртуальная доска почёта») и других средствах информации.
- Проведение неформальных бесед с руководством компании.

Карьерный рост:

- Включение лучших наставников в кадровый резерв компании на замещение руководящих должностей.
- Повышение статуса в текущей должности, присвоение новой категории.
- Предоставление лучшим наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития компании.

Профессиональное развитие:

- Предоставление возможности испытать себя в качестве руководителя.
- Предоставление возможности для самореализации.
- Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников.
- Проведение слетов наставников, иных мероприятий.

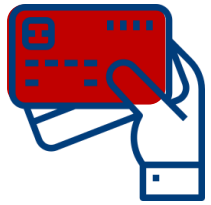
СИСТЕМА МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ

Национальное агентство развития квалификаций

ВАРИАНТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ

Регулярные доплаты в течение всего периода наставничества (как правило, 10-15% к должностному окладу или в сопоставимом абсолютном выражении, если осуществляются только регулярные выплаты, и 5-10%, если кроме них предусмотрена единовременная выплата по результатам).

Единовременная выплата (как правило, до 30% оклада пропорционально отработанному времени) за каждого подопечного после прохождения им квалификационного экзамена или иной формы оценки, а иногда и по результатам самостоятельной работы за полугодие-год в случае достижения подопечным заданных показателей.



Выдача лучшим наставникам льготных кредитов, расширенный социальный пакет, в том числе добровольное медицинское страхование, предоставление дополнительных дней к отпуску и т.п.

Скачать

Скачать

Национальное агентство развития квалификаций

ПРОЕКТНО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ СЕССИИ И СЕМИНАРЫ ПО РАЗВИТИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА

проводятся как

в конкретной организации (как правило, на крупных предприятиях)

в сети организаций, в т.ч. совместно для работодателей и образовательных организаций

ОТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПОД КЛЮЧ» ДО ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

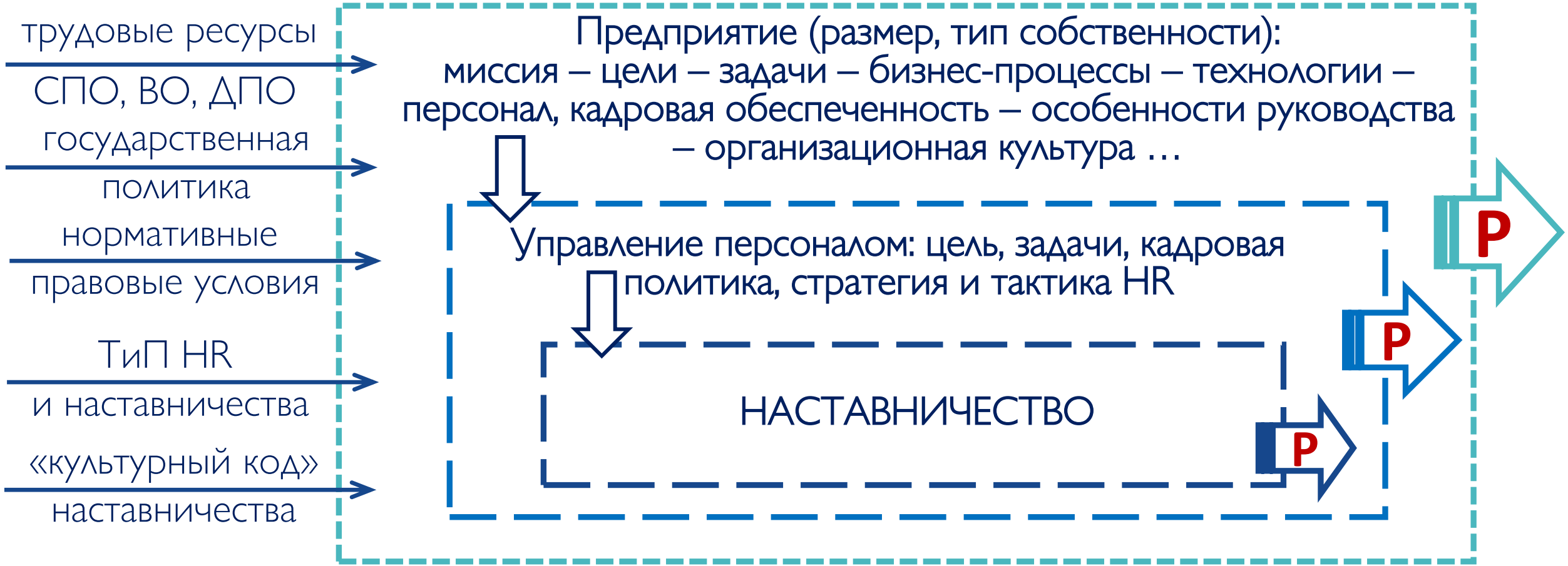
ПОЛЕЗНЫЕ ВОПРОСЫ

Национальное агентство развития квалификаций

- Для чего необходимо развивать наставничество на рабочем месте для студентов и молодых специалистов с точки зрения ОИВ, бизнеса, образования?
- Есть ли в регионе / отрасли успешный опыт организации наставничества и как оно организовано?
- Какие проблемы необходимо решить (условия создать) для развития наставничества на рабочем месте для студентов и молодых специалистов на региональном уровне, на уровне конкретных организаций-партнеров (предприятий и образовательных организаций)?
- Что мы (ОИВ, бизнес, образование) готовы сделать для развития наставничества и что для этого должны сделать партнеры?

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Национальное агентство развития квалификаций



КАКИЕ УСЛОВИЯ В РЕГИОНЕ / ОТРАСЛИ Д.Б.СОЗДАНЫ, КАКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОВЕДЕНЫ ИЛИ ДОЛЖНЫ ПРОВОДИТЬСЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА?

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Ценности и цели ⟺ **Участники** ⟺ **Функции участников (обязанности)** / **Права участников** ⟺ **Организация**

Миссия

Цель(и)

Политика

Задачи

…

‘Наставляемые‘: практиканты, стажеры

Наставники

HR

Руководители подразделений, мастера участков …

Образовательные организации-партнеры

- формы взаимодействия с партнерами и организации наставничества: кто наставник (соотношение основной работы и наставничества, требования – выбор), индивидуально – микрогруппа, сроки наставничества (практика – практическая подготовка – подготовка) и др.

- обучение наставников

- контроль и оценка эффективности наставничества

- контроль, оценка, поддержка и стимулирование наставников (материальное и моральное)

ОТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПОД КЛЮЧ» ДО ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Национальное агентство развития квалификаций

Программа обучения «Психолого-педагогический минимум наставника»

В 2018 году определены функционал наставника и содержание программы обучения, которое позволяет его освоить

В 2019-2021 гг. обучение по данной программе прошли работники предприятий малого, среднего и крупного бизнеса Самарской, Ростовской, Иркутской, Курской, Астраханской, Московской областей, г. Москвы, Республики Башкортостан и Красноярского края

ЧТО ДЕЛАЮТ УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА?

Организация проектно-аналитических сессий и консультирование - сопровождение развития наставничества на региональном, отраслевом уровне или в организации

Формирование или развитие системы наставничества на предприятии с использованием рекомендаций для HR и Базы данных лучших практик наставничества

Повышение квалификации наставников:

- использование открытого онлайн-курса для наставников (в разработке);
- организация работы HR и линейных руководителей с наставниками и их самоподготовки с использованием «Руководства для наставников»
- организация ПК наставников по «своим» и иным доступным программам

Проведение иных мероприятий, в т.ч. направленных на продвижение проекта

KPI

1. **Институциализация развития наставничества** на региональном или отраслевом уровне (программа, положение и т.п.)
2. **Число организаций (МСП, крупных), в которых внедрена** (институциализирована, актуализирована) система наставничества (ЛНА)
3. Абсолютное и относительное **число ПОО и студентов, которые проходят практику** под руководством наставников (договоры)
4. Число **молодых специалистов**, прошедших через наставничество
5. **Число наставников на рабочем месте** в организациях – участниках проекта, в том числе прошедших ПК по программам разработанным и реализованным БЦ и участниками проекта
6. Число организаций, которые **проводят оценку эффективности наставничества**, в т.ч. экономической
7. Число организаций **с эффективно работающей системой наставничества,** предоставивших соответствующие показатели

Базовый центр обеспечивает организационную и консультационно-методическую поддержку, повышение квалификации наставников организаций - участников проекта в формате тренинга

УЧАСТИЕ В ПРОЕКТАХ ЗАЯВИТЕЛЬНОЕ

Национальное агентство развития квалификаций

Формы заявок

Будут рассмотрены на тематических семинарах по проектам (2-3 марта) и направлены участникам

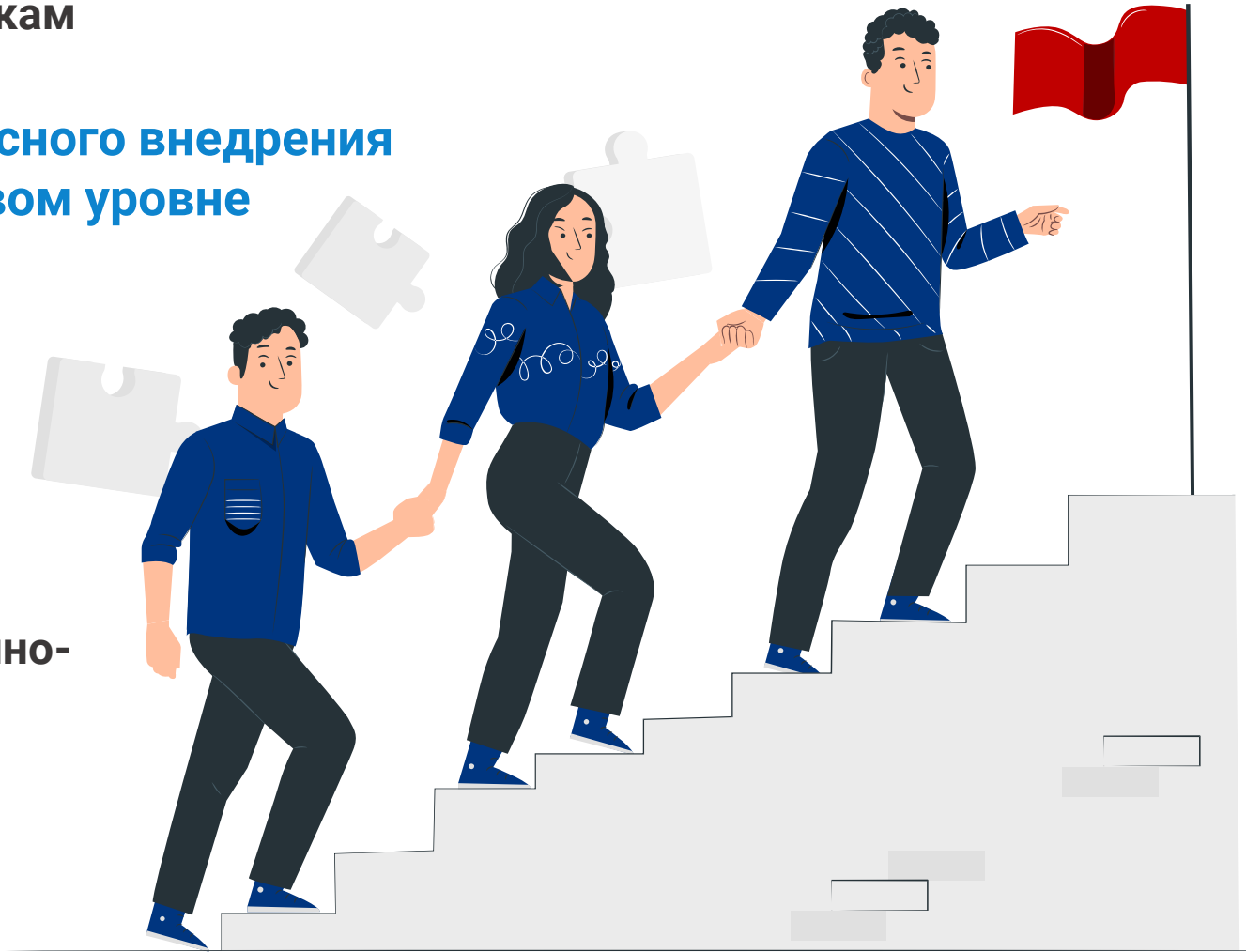
Конкурс на лучшую программу комплексного внедрения практики на региональном или отраслевом уровне

среди участников проектов:

- ✓ «НСК – конструктор карьеры»;
- ✓ «Квалификация «НАСТАВНИК»;
- ✓ «Компетенции XXI века»

С победителями

будут заключены договоры на организационно-методическое обеспечение реализации представленных программ



Применение инструментов НСК и развитие взаимодействия бизнеса и образования в подготовке кадров: полный цикл

Национальное агентство развития квалификаций

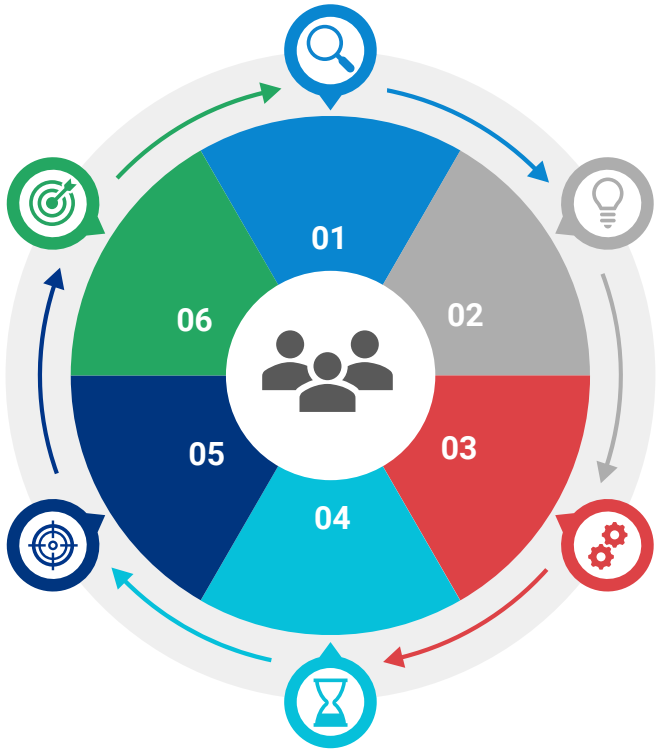
Кадры для высокотехнологичного предприятия

Компетенции XXI века

актуализация образовательных программ на основе ПС, в том числе с учетом результатов НОК обучающихся (программа ПК «От ПС до профэкзамена» и др.)

Профессиональный экзамен для студентов

совмещение ГИА(ПА) с НОК



НСК – конструктор карьеры

совместная работа бизнеса и образования по профориентации и трудоустройству молодежи, обучение применению инструментов НСК в построении карьеры

профессионально-общественная аккредитация образовательных программ

База данных лучших практик

внедрение современных форм взаимодействия бизнеса и образования: региональная инфраструктура НСК (ЦОК, РМЦ НСК), дуальное, целевое, проектное обучение, сетевые программы, стажировки и др.

Квалификация «Наставник»

развитие наставничества на производстве

Повышение квалификации руководителей, методистов, преподавателей и мастеров ПО, наставников

Национальное агентство
развития квалификаций

Спасибо за внимание!

109240, Москва
Котельническая набережная, 17
Тел.: +7 (495) 966-16-86
E-mail: info@nark.ru, bc@nark.ru
https://bc-nark.ru, https://nark.ru