



**Организация социального
партнерства как условие
развития института
наставничества**

Килина И. А., к.пс.н., начальник ЦПиПС, доцент





Наставничество

Наставничество – это форма адаптации, практического обучения и воспитания обучающихся, молодых специалистов, работников в целях быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимых компетенций, приобщения к корпоративной культуре, формирования высоких нравственных идеалов, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду и гордости за избранную профессию

Е. А. Югфельд



Федеральная экспериментальная площадка ФГАУ «ФИРО» «Разработка и апробация региональной модели организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в учреждениях общего и профессионального образования», задачи:

- ❖ Подготовить нормативно-правовые документы для образовательных организаций региона по организационно-педагогическому сопровождению проф.самоопределения обучающихся.
- ❖ Определить механизмы межведомственного взаимодействия и координации деятельности системы образования с предприятиями экономической, социальной сферы при решении вопросов формирования профессионального самоопределения обучающихся на основе механизма социального партнерства.
- ❖ Разработать и апробировать организационную модель сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Кемеровской области.
- ❖ Разработать и апробировать психолого-педагогическую модель сопровождения профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций общего и профессионального образования региона.
- ❖ Разработать и апробировать алгоритм профориентационной работы с обучающимися.
- ❖ Разработать научно-методические рекомендации по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций



Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров в РФ на период до 2020 г.

- ❖ повышение роли корпоративной подготовки,
- ❖ установление более тесной связи профессионального образования с субъектами спроса на рынке труда,
- ❖ развитие механизмов государственно-частного партнерства,
- ❖ расширение объема практико-ориентированных методов обучения (обучения на рабочем месте, наставничества, обучения в контексте профессиональной деятельности),
- ❖ развития моделей обучения на рабочем месте в структурных подразделениях на предприятиях.



Проект Центра подготовки и развития персонала АО «СУЭК-Кузбасс» и ГБУ ДПО «КРИПО»

1. Оценка эффективности наставника, подготовки студента, программы наставничества
2. Коррекция программы, подготовка очередного цикла

4 ЭТАП: АНАЛИТИЧЕСКИЙ

1. Обучение/повышение квалификации наставников
2. Производственная практика
3. Отчеты по практике

1 ЭТАП: РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ РАБОТЫ С НАСТАВНИКАМИ

МОДЕРНИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА

3 ЭТАП: ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ

1. Формирование рабочей группы и плана проекта
2. Семинар для специалистов учебных пунктов и наставников-экспертов (чему учить наставника)
3. Критерии отбора в наставники

2 ЭТАП: ПОДГОТОВКА ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

1. Программа обучения наставников, методика преподавания.
2. Отбор в наставники
3. Инструменты оценки эффективности программы



Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации

Цель - формирование профессиональных компетенций специалистов учебных пунктов и наставников-экспертов АО «СУЭК-Кузбасс» в области разработки и реализации программ по организации подготовки наставников для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций, молодых работников.

Задачи:

- ❖ Дать представление о роли института наставничества в современных экономических условиях.
- ❖ Познакомить специалистов учебных пунктов и наставников-экспертов предприятий с психофизиологическими особенностями молодого работника.
- ❖ Проанализировать нормативно-правовую базу по вопросам организации процесса наставничества.
- ❖ Рассмотреть особенности применения различных форм и методов в работе наставника по формированию профессиональной компетентности молодого работника.



Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество как процесс формирования личности молодого работника»

№	Модули	Темы
1	Институт наставничества в современных условиях	История развития наставничества Цели наставничества в современных экономических условиях
2	Психофизиологические особенности молодого работника	Учет психофизиологических особенностей молодого работника в профессиональной деятельности Психофизиологические основы инструкторирования молодого работника Повышение стрессоустойчивости молодого работника
3	Нормативная база организации процесса наставничества	Анализ федеральной и региональной нормативно-правовой базы по вопросам наставничества Локальные акты, регламентирующие процесс наставничества на предприятии
4	Особенности функционирования системы наставничества	Принципы системы наставничества Требования к личности и профессиональным качествам наставника Содержание работы наставника по формированию профессиональной компетентности молодого работника Адаптация молодого работника на предприятии Оценка результативности деятельности наставника



Критерии и показатели результативности деятельности наставника

№	Критерии	Показатели
Освоение профессиональных компетенций практикантом	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие требованиям ЕКТС по профессии; - несоответствие требованиям ЕКТС по профессии 	<ul style="list-style-type: none"> - прохождение практики (оценка); - сдача квалификационной пробы (присвоение разряда); - сдача экзамена (зачет/оценка); - защита выпускной квалификационной работы
Способность к обучению практиканта	<ul style="list-style-type: none"> - доступность изложения материала; - планирование, контроль и оценка деятельности практиканта; - создание благоприятной обстановки для прохождения студентами практики; - своевременность и качество заполнения документов 	<ul style="list-style-type: none"> - анализ дневника практиканта; - составление и выполнение наряд-путевки; - анкета удовлетворенности прохождением практики; - соблюдение сроков и требований к заполнению студентами документов по практике
Соблюдение требований техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие требованиям охраны труда и промышленной безопасности, правилам эксплуатации оборудования и правилам внутреннего трудового распорядка предприятия; - несоответствие требованиям охраны труда и промышленной безопасности, правилам эксплуатации оборудования и правилам внутреннего трудового распорядка предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка предприятия наставником; - отсутствие нарушений техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка предприятия студентом-практикантом
Проявление лояльности к компании	<ul style="list-style-type: none"> - информирование практикантов об истории, традициях предприятия, передовиках производства, современных производственных технологиях и т.д.; - приобщение практикантов к корпоративной культуре предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> - участие наставника в общественной деятельности предприятия; - анкеты; - участие практиканта в общественной деятельности предприятия
Стремление к профессиональному и личностному росту	<ul style="list-style-type: none"> - инициативность, заинтересованность в наставничестве; - участие наставника в профессиональных конкурсах, выставках и др.; - производственные показатели наставника и практиканта; - повышение квалификации наставника 	<ul style="list-style-type: none"> - количество практикантов в год, закрепленных за наставником; - документ об участии (победитель, участник); - производственная норма; - документ о повышении квалификации



Темы проектов слушателей курсов

- «Разработка учебно-тематического плана обучения и адаптации молодого работника»;
- «Разработка учебно-тематического плана обучения и адаптации студента-практиканта»;
- «Разработка учебно-тематического плана обучения наставников»;
- «Модель молодого работника»;
- «Критерии и показатели эффективности деятельности наставника»;
- «Критерии и показатели эффективности деятельности молодого работника».



Модель молодого специалиста/работника

Критерии	Показатели	Инструмент оценки
Соблюдение ОТ и ПБ	Умение использовать СИЗ Знание запасных выходов	Знание безопасных зон Знание плана ликвидации аварий
Социально-корпоративный	Соблюдение графика работ Соблюдение распорядка дня	Выполнение бытовых правил Участие в общественной деятельности
Профессиональная пригодность	Умение вести забой Погрузка на транспорт	Следить за техникой Знание специфики работы
Стабильность производственных показателей	Выполнение плановых показателей Выполнение работ без брака и в срок	Умение заполнять попутную документацию Инновации
Личностный	Инициативность Изучение передового производственного опыта	Самостоятельная разработка инновационных технологий Ответственность



Критерии и показатели результативности практиканта (производственное обучение - 3 курс)

	Критерии	Показатели	Измерители
1.	Формирование профессиональных навыков	Соответствие требованиям ЕКТС	Квалификационные испытания
2.	Формирование профессионально важных качеств	2.1. Соблюдение производственной и трудовой дисциплины	Табель выходов
		2.2. Проявление активности, дисциплинированности и ответственности в ходе производственного обучения	Анкета наставника
		2.3. Прохождение производственного обучения в указанные учебным графиком сроки	Данные учебного пункта
3.	Формирование лояльности к компании	3.1. Знакомство с корпоративной культурой компании	Данные центра подготовки и развития персонала
		3.2. Повышение мотивации к получению выбранной профессии	Участие в производственной, общественной жизни бригады (компании)
4.	Формирование безопасного поведения на производстве	4.1. Знание действующих требований охраны труда и промышленной безопасности, правил эксплуатации оборудования	Результаты экзамена
		4.2. Своевременное прохождение вводного и первичного инструктажа	Журнал инструктажа



Критерии и показатели результативности практиканта (производственная практика - 4 курс)

	Критерии	Показатели	Измерители
1.	Формирование профессиональных навыков	1.1. Выполнение наряда на производство работ с соблюдением действующих требований охраны труда и промышленной безопасности, правил эксплуатации оборудования	Наряд - путевка
1.2. Выполнение видов работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих в соответствии с ФГОС		Экзамен на получение основной рабочей профессии	
1.3. Соблюдение действующих в организации правил внутреннего распорядка		Табельный учет	
1.4. Уровень проявления и степень сформированности профессиональных умений		Анкета наставника	
2.	Формирование профессионально важных качеств	2.1. Прохождение производственной практики в указанные учебным графиком сроки	Данные учебного пункта
2.2. Проявление активности, дисциплинированности и ответственности в ходе производственной практики		Анкета наставника	
2.3. Качественное выполнение наряда			
2.4. Удовлетворенность практиканта, прошедшего производственную практику		Результаты анкетирования	
3.	Формирование лояльности	3.1. Адаптация к корпоративной культуре компании	Характеристика бригадира (отчет)
3.2. Поддержка престижа профессии, имиджа компании (предприятия)		Активное участие в общественной жизни	
3.3. Удовлетворенность руководителей производственной практики результатами деятельности практиканта		Характеристика руководителя производственной практики	
4.	Проявление безопасного поведения	4.1. Знание действующих требований охраны труда и промышленной безопасности, правил эксплуатации оборудования	Отсутствие нарушений требований
4.2. Своевременное прохождение вводного и первичного инструктажа		Журнал инструктажа	



Программа обучения наставников

№ п/п	Модули и темы занятий	Кол-во часов	
		Подготовка	Повышение квалификации
1.	Институт наставничества в современных условиях	4	-
1.1.	История развития наставничества. Роль института наставничества в России и за рубежом в современных экономических условиях.	2	-
1.2.	Цели наставничества	2	-
2.	Нормативно-правовая база организации процесса наставничества	6	2
2.1.	Анализ федеральной и региональной нормативно-правовой базы по вопросам наставничества	2	-
2.2.	Локальные акты, регламентирующие процесс наставничества на предприятии	4	2
3.	Особенности функционирования системы наставничества	4	4
3.1.	Критерии отбора наставников (модель компетенций)	2	2
3.2.	Основные задачи наставничества	2	4
	Итоговый контроль	2	2
	ИТОГО:	16	8



Отбор в наставники

Критерии	Показатели	Инструмент оценки
Образование	Профессиональное (по профилю)	Характеристика предприятия
Профессионализм	Стаж работы профессии не менее 3-х лет, высокий уровень профессиональной компетенции	
Лояльное отношение к компании	Положительное отношение, толерантность	Анкетирование при трудоустройстве
Трудовая дисциплина, охрана труда и правила пожарной безопасности	Соблюдение, выполнение правил ПБ, трудовой дисциплины, осторожность, бдительность, низкий уровень склонности к риску	
Личные качества	Коммуникабельность, организаторские способности	Тест КОС (Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.)



Повышение квалификации наставников АО «СУЭК-Кузбасс»





Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество в профессиональной организации»

1

Институт наставничества в современных условиях

2

Организации наставничества в системе: профессиональная образовательная организация – предприятие

3

Проведение семинаров, круглых столов для представителей ПОО и предприятий-партнеров

ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ «СТУПЕНИ РОСТА»

**1 степень –
профессиональная
адаптация**

Оценка молодого
специалиста
СТАЖИРОВКА на своем
предприятии по
участкам (отделам),
обеспечивающим
основные процессы
деятельности

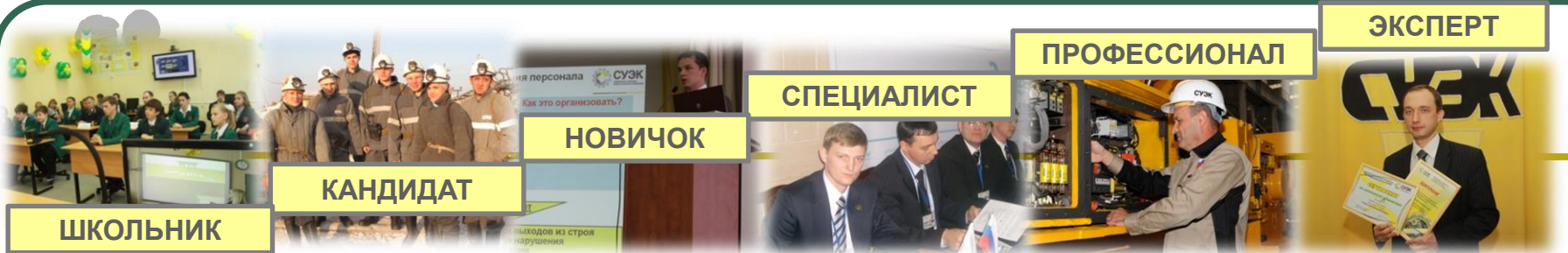
**2 степень –
личный
рост**

Встречи с ключевыми
сотрудниками
компании. Освоение
курса личного
развития

**3 степень –
профессиональное
развитие**

Инициация и защита
проекта в рамках
конкурса проектов
молодых
специалистов





СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА АО «СУЭК-Кузбасс»

ПРОГРАММЫ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ

Профориентационная работа , шефская деятельность, профильный класс, профпробы

15 тыс.
участников

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ЛКГТК, КузГТУ, МИСиС, СибГИУ и НМСУ «Горный».

555 участника

102 участника

Программа содействия получения высшего образования, в т.ч. по дуальной форме

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Программа работы с молодыми специалистами

128 участников

Развитие молодежного движения (Советы молодежи)

723 участника

Программа развития стратегического кадрового резерва

29 участников

Программы Корпоративного университета ОАО «СУЭК»

104 участника

Бизнес-образование по направлению компании

7 участников

Повышение научного уровня сотрудников

27 участников

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Внеплановая программа: курс П.Макинелли , предсменный инструктаж (видеокурс Кузбасс-ЦОТ) , «Система ПК» (НИИОГР) , новые правила ПБ в угольных шахтах , обучение членов ВГК , ЭМС .

10570 участников

Программа «Профессионал»: топ-менеджмент, руководители HR-службы (КузГТУ)

697 участников

КОНКУРС ШКОЛЬНИКОВ

«СУЭК-КУЗБАСС»: МОЯ КОМПАНИЯ, МОЙ ГОРОД»

В 2017 г. состоялся десятый конкурс «СУЭК-Кузбасс»: наш СУЭК, наш Кузбасс!», участниками стали более двух тысяч восьмисот школьников и дошкольников образовательных организаций гг. Ленинск-Кузнецкий, Полысаево, Киселевск, Прокопьевск и Прокопьевского района





Социальное партнерство АО «СУЭК-Кузбасс» и ГБУ ДПО «КРИПО»

