

НАСТАВНИЧЕСТВО И ЕГО РОЛЬ ВО ВНЕДРЕНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

ЗАЙЦЕВА Галина Александровна, начальник отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», эксперт АНО «Национальное агентство развития квалификаций»;
МАГОМЕДОВ Паша Зайнул-Абидович, старший методист отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», кандидат педагогических наук, заслуженный педагог Красноярского края, эксперт АНО «Национальное агентство развития квалификаций», доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Московского психолого-социального университета

В статье раскрываются основы практического использования субъектами экономической деятельности системы наставничества при внедрении национальной системы квалификаций. Особая роль в организации этого процесса возложена на наставников.



Внедрение национальной системы квалификаций (НСК) потребовало от субъектов экономической деятельности новых технологий в обеспечении своей деятельности специалистами и рабочими кадрами. Особенностью нынешней ситуации в мировой экономике можно назвать серьезные сложности с подбором профессиональных работников. Не менее важно и решение вопроса о том, как удержать специалистов и рабочих. Данный факт был отмечен спикерами и участниками IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций» в Москве.

Работодатели Красноярского края определили одной из основных причин дефицита квалифицированного персонала низкий уровень практической подготовки при профессиональном обучении, переподготовке и повышении квалификации работников, которые должны в полном объеме выполнять работу сразу после окончания обучения.

Как правило, во время первых трудовых будней новые сотрудники опасаются не справиться со своими обязанностями, обнаруживают недостаток своих знаний, умений, навыков. Найти готового специалиста или рабочего, который сможет моментально приступить к работе, очень сложно.

Существенные изменения в кадровую политику вносит НСК, которая состоит из основных элементов: профессиональные стандарты, профессионально-общественная аккредитация, независимая оценка квалификации. Каждое из данных направлений требует особого подхода при адаптации нового работника на предприятии, важная роль в котором отводится наставничеству.

Под наставничеством следует понимать индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными рабочими или их группами или форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации новых сотрудников в организации, пред-

Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков.

В.В. Путин, Президент РФ

полагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей.

Наставничество признано одним из лучших по эффективности и результативности методов, которые применяют для подготовки новых сотрудников, так как оно позволяет транслировать успешный профессиональный опыт лучших сотрудников и воспитывать кадры с точки зрения практической подготовки с учетом специфики конкретной компании.

Так, по итогам проведения регионального этапа Конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров — 2018 среди работодателей и образовательных организаций Красноярского края выявлено, что данная методика получает всё более широкое распространение как при подготовке кадров на этапе профессионального обучения (Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства совместно с работодателем НПФ «Рок Пилларс»; ЧОУ ДПО «Корпоративный университет «Норильский никель» — уникальное учебное заведение, обеспечивающее потребность предприятий группы «Норильский никель» в высококвалифицированном персонале), так и после трудоустройства (практика ООО «Профи+», направленная на адаптационное сопровождение нового работника и доучивание в процессе практического выполнения работы).

Развитие системы наставничества в РФ обсуждалось на Всероссийском форуме «Наставник-2018». Было проведено семь окружных форумов по регионам страны. Агентство стратегических инициатив готовит к выпуску атлас лучших практик наставничества. По всей России создаются ресурсные центры по подготовке наставников. Тему преемственности поколений и передачи опыта обсудили 30 ноября на I Всероссийском форуме «RE-Наставничество: перезагрузка поколения», организованном общественной организацией «Объединение наставников» при поддержке Федерального агентства по делам молодежи и Российского центра содействия молодежному предпринимательству. К проблемам реализации наставничества подключаются органы исполнительной власти. Яркий пример тому — Постановление Правительства Ленинградской области от 20.04.2015 № 112 «Об утверждении Положения о наставничестве в Администрации Ленинградской области».

Растущая популярность наставничества обусловлена тем, что в его основе лежит минимизация периода адаптации вновь принятых сотрудников подразделений, периода освоения новых технологий на рабочем месте, с помощью чего решаются следующие задачи, способствующие внедрению НСК:

- повышение качества подготовки и квалификации персонала в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе;
- предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей;



- экономия времени и средств на подготовку новых работников, соответствующих требованиям профессионального стандарта;
- снижение текучести кадров;
- снижение риска выгорания сотрудников;
- повышение HR-бренда и популярности компании на рынке труда, в том числе через возможность участия в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- возможность успешного прохождения работником независимой оценки квалификации.

Наставничество характеризуется гибкостью, прикладным характером, индивидуальностью, наличием обратной связи, высоким мотивационным потенциалом. Сегодня отличительной особенностью наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации, а также предполагает отработку практических навыков вновь прибывшего сотрудника с учетом требований профессионального стандарта. То есть такое обучение, акцентируя внимание на практической стороне, базируется на выявлении потребности в повышении квалификации нового сотрудника уже на первых этапах деятельности. Это дает возможность работодателю подготовить работника, ориентированного на данное производство, дать ему возможность развития в рамках предприятия.

Работа с персоналом — довольно сложный процесс, поэтому к выбору и обучению наставников подходят с максимальной ответственностью и предполагают предварительную подготовку самого наставника. По общим правилам наставник должен:

- соответствовать требованиям профессионального стандарта;
- иметь опыт работы и желание стать наставником, а также пройти независимую оценку квалификации в Центре оценки квалификаций;



быть опытным и компетентным профессионалом; постоянно развиваться и обучаться; иметь опыт работы в должности от года; быть исполнительным, дисциплинированным сотрудником, который исполняет свою работу качественно и в срок;

желать быть наставником; пользоваться авторитетом у коллег, быть лидером, к которому обращаются за советом;

быть терпеливым и уравновешенным, коммуникабельным, открытым, общительным, эмоциональным, организованным, способным структурировать свое время и информацию;

по возможности принимать участие в организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Однако часто остается на втором плане то, что только владение психолого-педагогическим инструментарием позволяет наставнику в полной мере донести свой опыт до нового работника. Использование педагогических приемов и методов позволяет составлять программу стажировки, планировать, систематизировать подготовку работника, ставить цели и достигать их, анализировать достигнутые результаты и составлять предложения по построению траектории профессионального роста нового сотрудника.

Наставник должен принимать активное участие в мероприятиях по актуализации федеральных государственных образовательных стандартов с профессиональным стандартом. Особое внимание при этом наставник должен уделить формированию вариативной (практической) части образовательной программы. Если стажер пришел после прохождения профессионального обучения в системе профессионального образования, то желательно, чтобы наставник принимал участие в организации профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, по которым ведется подготовка рабочих и специалистов для данной отрасли, что способствует лучшему пониманию ответственности за выполнение поставленной перед ним задачи. Система наставничества функционирует на многих предприятиях края, однако,

каким бы профессионалом ни был сотрудник, сопровождающий новые кадры, отсутствие педагогических компетенций сказывается не лучшим образом на профессионализме новых кадров.

Для устранения пробелов психолого-педагогического характера в ноябре 2018 года впервые на территории Сибирского федерального округа было организовано повышение квалификации наставников – «Психолого-педагогический минимум наставника» на базе Территориального центра повышения квалификации Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций. Участниками программы стали представители отрасли машиностроения (АО «Красмаш», АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнева»), ЖКХ, системы профессионального образования Красноярского края, Новосибирской и Иркутской областей.

По результатам опроса участников выявлен довольно высокий уровень востребованности данного направления среди работодателей и самих наставников (8,5 балла из 10). Особое внимание было уделено организации системы наставничества, его методическому и организационному обеспечению, а также психолого-педагогической подготовке наставников в рамках развития НСК и внедрения профессиональных стандартов на территории региона.

Так, одной из важнейших педагогических задач наставника отмечено формирование у стажера образа результата. От того, насколько доступно и понятно будет донесена цель, зависит реальность ее достижения. Кроме того, правильная формулировка задания способна вдохновить нового сотрудника к выполнению более сложных задач. Актуальность и адекватность поставленных целей можно оценить, соотнеся их со следующими критериями: конкретность, измеримость, достижимость, значимость, привязка к конкретному сроку, наличие конкретной цели.

Применяя методы обратной связи, наставник может проанализировать уровень восприятия стажера, его ошибки, недочеты и заблуждения. Коррекция выполнения трудовой функции осуществляется путем обсуждения и конструктивной критики.

Таким образом, внедрение НСК с применением технологий наставничества позволяет работодателю не только влиять на содержание профессиональных компетенций работников, но и определять содержание практической подготовки на этапе адаптации и профессионального роста в рамках предприятия и отрасли в целом.

Процесс наставничества состоит из основных стадий: устного рассказа, демонстрации, совместного исполнения, самостоятельного исполнения под контролем, выполнения задания с комментариями обучаемого. С появлением IT-технологий появляются возможности формирования методов электронного наставничества.

Процесс наставничества контролируется с помощью входящего, текущего и окончательного контроля

индивидуальной деятельности. По завершении обучения новый специалист сдает аттестацию и может быть допущен к выполнению трудовых функций.

Процесс организации наставничества предусматривает выбор руководителем кандидатуры наставника и подписание приказа о наставничестве. Позже выполняются все действия по закреплению стажера за конкретным наставником и по зачислению нового сотрудника в штат после его успешной адаптации.

Для любого наставника работа со стажером в первую очередь базируется на принципе конкретности при формулировке заданий, обязанностей и требуемых результатов. Для этого используют самые разные параметры и меры: штуки, листы, проценты, рубли, метры. Достижимость цели — важный показатель в формировании уверенности стажера в собственных силах и компетентности. Это одна из функций, которую выполняет наставник. Именно поэтому, давая задание, хороший наставник сопоставляет его сложность с возможностями стажера. Особенность постановки адекватной цели в том, что она должна мотивировать на дальнейшую деятельность, а значит, быть немного сложнее, чем он привык. Со временем уровень сложности целей будет повышаться, ведь стажер получает новые знания и должен уметь их применять.

Новая работа должна иметь срок выполнения, а также время сдачи или сверки промежуточных

результатов и становиться для стажера вызовом, а не тягостной повинностью. Искусство хорошего наставника заключается в том, чтобы прочно и надолго заинтересовать стажера в трудовом процессе, возможности карьерного роста и прохождении независимой оценки квалификации.

Применяя методы обратной связи, наставник может проанализировать уровень восприятия стажера, его ошибки, недочеты и заблуждения.

Понимая важность наставничества в обеспечении кадрами развивающейся экономики края и его роль во внедрении НСК, региональный методический центр развития квалификаций Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций организует проведение обучающих семинаров по методике организации наставничества для представителей субъектов экономической деятельности различных отраслей экономики. К проведению обучающих семинаров привлекаются преподаватели из Национального агентства по развитию квалификаций. На семинарах особое внимание уделяется организации системы наставничества, его методическому и организационному обеспечению, а также психолого-педагогической подготовке наставников. По окончании обучения обучающиеся выполняют практические задания и им будут вручены сертификаты о повышении квалификации.

Напомним, что консультации по вопросам внедрения профессиональных стандартов в организации, независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ оказывает региональный методический центр Национальной системы квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» — тел. +7 (391) 265-78-21; электронная почта: rmckk@yandex.ru; адрес: г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2.

