



**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Пермский
агропромышленный техникум»**

Институт наставничества в системе подготовки кадров для АПК региона

**Директор
Трофимова А.И.**

**16 января
2024**

Взаимодействие с образовательных организаций с предприятиями- партнерами

НЕВЕРНО

ВЕРНО

Работодатель – полноценный участник отношений в сфере образования:

Образовательная
организация

Производственная
практика,
завершение
обучения, выход на
рынок труда

Работодатель

Реализация
образователь
ной
программы

«Слепая зона»
для
работодателя

На этапе **планирования подготовки кадров**
(предоставление информации о
среднесрочной потребности в кадрах,
согласование конкурсных заявок на КЦП)

На этапе **подготовки к реализации** образовательной
программы **и приема** (обновление и экспертиза
программ, заключение договоров о сотрудничестве, о
целевом обучении, стажировка преподавателей)

На этапе непосредственно **реализации**
образовательной программы (участие в
аттестации, в проведении Чемпионатов и
Олимпиад, производственная практика,
сетевое обучение)

На этапе **завершения обучения**
(трудоустройство выпускников, проведение
мероприятий совместно с центрами
карьеры)

Механизмы взаимодействия предприятия и образовательной организации в рамках кластера

- Разработка и реализация образовательных программ
- Совершенствование и модернизация материально-технической базы образовательного учреждения
- Обеспечение финансовой поддержки развития Центра (кластера), передача имущества
- **Интенсификация практической подготовки**
- Формирование «новых», востребованных в сельском хозяйстве компетенций под заказ предприятий, возможность получения нескольких квалификаций в рамках одной специальности
- Оценка уровня подготовки выпускника
- Формирование корпоративной модели поведения выпускника
- **Трудоустройство выпускника**



Целевое значение показателя «Трудоустройство» – 85,0%



Показатель: «Доля занятых выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»



Как организовать работу по трудоустройству выпускников?

Возрождение института наставничества:

По мнению В.В. Путина традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы.

«В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач – в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни».



Что такое наставничество?



Наставничество — это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками и нормам поведения на предприятии с новичком на протяжении определённого времени

Цели наставничества — оказание помощи практикантам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей, минимизации периода их адаптации в коллективе

Задачи наставничества:

- оказание помощи в профессиональной адаптации практикантов к условиям осуществления трудовой деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний и навыков будущего специалиста;
- ускорение процесса профессионального становления студента, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности.

Цели и задачи наставничества

ЦЕЛИ-

- Повышение производительности труда и качества продукции (услуг) через развитие человеческого капитала организации;
- Обеспечение преемственности знаний и кадровой безопасности организации;
- Развитие профессионального потенциала и карьеры работников организации, повышение их вовлеченности и инновационной активности, снижение профессионального риска;
- Развитие корпоративной культуры



Задачи для работников:

- сокращение текучести персонала;
- оптимизация прямых и косвенных затрат при повышении квалификации работников;
- снижение времени на адаптацию сотрудников;
- развитие мотивации персонала, вовлеченность в ценности организации

Задачи для студентов:

- повышение качества подготовки студентов, помощь в освоении профессии;
- развитие мягких навыков у практикантов, воспитание трудолюбия;
- воспитание будущих сотрудников организации и отбор лучших;
- адаптация к рабочим условиям, принятие ценностей организации

Кто такой наставник?



Наставник
—
**руководитель,
непосредственный
организатор
производственного
обучения**

- разделяет корпоративные ценности;
- 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;
- несет персональную ответственность за качество подготовки учеников;
- проводит работу в рамках профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки рабочих, ведет занятия производственной практики со студентами СПО

В чем польза наставничества?



Для предприятий

-возможность

подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям;

- возможность оценить уровень подготовленности, мотивации и добросовестности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях



Для образовательной организации

- **качественная подготовка высококвалифицированных специалистов;**
- **развитие партнерского взаимодействия с предприятиями;**
- **обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников**



Для обучающихся:

- **рост мотивации освоения профессии**
- **профессиональная и эмоциональная поддержка, необходимая для освоения профессии и адаптации в трудовом коллективе;**
- **возможность трудоустройства на том же предприятии, где проходил практику**

Шаги по формированию системы наставничества

- *установление договорных отношений;*
- создание совета наставников из числа представителей базовых предприятий и техникума (в состав совета входят руководители/заместители руководителей, высококвалифицированные работники базовых предприятий, преподаватели и мастера производственного обучения техникума);
- формирование наставнических пар;
- формирование реестра наставников на базовых предприятиях и в техникуме;
- организация стажировок педагогических работников техникума на базовом предприятии;
- освоение работниками (наставниками) предприятия основ педагогики и психологии через различные формы обучения согласно плану мероприятий по внедрению системы наставничества;
- распределение зоны ответственности между профессиональной образовательной организацией и предприятием по внедрению практики наставничества и проведение учебной и производственной практик.

Ресурсы необходимые для развития наставничества

Ресурс	Потребность
Локальные нормативные документы и договоры (соглашения)	Положение о наставничестве, договоры, соглашения, приказы по созданию и организации работы института наставничества
Кадровый ресурс	Наставники специалисты, руководители производственной практики
Организационный ресурс	Руководство образовательной организации и предприятия Ответственные за реализацию программы наставничества от образовательной организации и предприятия
Информационный ресурс	Официальный сайт образовательной организации Официальный сайт предприятия-партнера Программа наставничества
Социальный/коммуникационный ресурс	Совместные мероприятия предприятий и образовательной организации, семинары, конференции, конкурсы наставников и т.д.
Мотивационный	Стимулирование наставников (материальное и

Нематериальная мотивация

Публичное признание руководством предприятия значимости работы наставников для предприятия, повышение их авторитета в коллективе;

Включение лучших наставников в кадровый резерв предприятия на замещение критически важных должностей;

Выдвижение лучших наставников предприятия на региональные, федеральные конкурсы лучших наставников;

Публикация историй успеха и производственного пути лучших наставников в корпоративных и региональных СМИ;

Вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;

Размещение информации о наставниках и достижениях их учеников на сайте и в сообществах предприятия в социальных сетях;

Предоставление дополнительных дней к отпуску



Материальная мотивация

Единовременная выплата материального вознаграждения в дополнение к должностному окладу за каждого ученика после прохождения им стажировки;

Регулярные доплаты к должностному окладу в течение всего периода наставничества;

Ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения подопечным заданных показателей или по итогам успешного прохождения им испытательного срока;

Выдача льготных кредитов лучшим наставникам и т.д.;

Расширенный социальный пакет и ДМС





Плюсы и минусы системы наставничества

На первый взгляд, эффективно функционирующая система наставничества — лучшее, что можно внедрить в организацию для успешной адаптации и повышения квалификации молодых кадров



На стороне наставничества следующие преимущества:

1. Низкая себестоимость. Не требуется значительных финансовых расходов, чтобы обеспечить наставничество, часто эффективнее работают другие рычаги мотивации.
2. Обеспечение лояльности. Любой новичок будет признателен за проявленное к нему внимание и помощь в первые непростые рабочие месяцы. «Выращенный» усилиями компании, он будет позитивнее относиться к ней и испытывать внутреннюю потребность благодарности и более эффективной работы.
3. Преемственность корпоративных стандартов. Опытные наставники передают молодым кадрам уже сформированный поведенческий и профессиональный стандарт, одобряемый в данной сфере.
4. Быстрая и эффективная адаптация. Снижается срок достижения работником уровня компетентного специалиста, приносящего максимальную пользу, а значит, и прибыль.
5. Уменьшение текучести кадров. Происходит как за счет хорошо подготовленных и позитивно настроенных молодых специалистов, так и за счет опытных работников, благодаря роли наставника избавленных от «синдрома выгорания».
6. Улучшение трудовых показателей. Наставники, стремясь показать хороший пример, и сами начинают работать лучше.

Плюсы и минусы системы наставничества



На первый взгляд, эффективно функционирующая система наставничества — лучшее, что можно внедрить в организацию для успешной адаптации и повышения квалификации молодых кадров

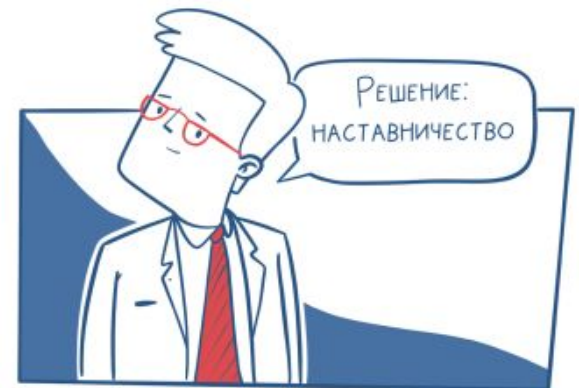


Однако у системы наставничества есть и «подводные камни». Какие минусы могут быть характерны для такой организации профессионального взаимодействия? Прежде всего, это:

- нетождественность наставничества и адаптации — опытный сотрудник не может все время опекать новичка, когда-то придется отпустить его «в свободное плавание», при этом окончание срока наставничества не всегда обозначает практическую готовность к самостоятельной работе;
- недостаточная подготовка и мотивация самого наставника;
- отсутствие обратной связи (наставник и подопечный не смогли «сработаться»);
- подавление наставником подопечного, использование им неправильных методов преподавания (модель «делай, как я, не спрашивай, почему»);
- перегрузка обучаемого теорией в ущерб практике;
- отсутствие внешнего контроля, значимых критериев успешного наставничества.

Какую выгоду получает предприятие от наставничества?

1. Снижение текучести кадров, особенно среди молодых специалистов, повышение лояльности сотрудников компании к ее системе ценностей.
2. Укрепление и развитие корпоративного духа, снижение риска профессионального выгорания к наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей
3. Значительное сокращение периода адаптации молодого специалиста к месту работы.
4. Повышение качества подготовки персонала и производительности труда
5. Минимизация экономических потерь за счет меньшего числа ошибок персонала



«И самое главное – никогда не забывайте людей, которые вложили в вас частицу себя. Ведь за каждым выдающимся, успешным человеком всегда стоит мудрый и понимающий наставник. Всегда помните: ваш успех – это высшая награда и благодарность для него».

С.С. Кравцов





«Пермский агропромышленный техникум»

**Россия, 614095, Пермский край, г.
Пермь, ул. Карпинского, 79
Телефон/факс: +7 (342) 224-14-57,
+7 (342) 280-03-02**

**Электронная
почта: papt@papt.permkrai.ru
Адрес сайта: www.papt59.ru**