

Наставничество как технология обучения и технология развития

СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА СМОЛКО

Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы

Институт повышения квалификации и переподготовки кадров

Наставничество как технология

Исторический контекст

Стандартизация производства (начало XX века).
Передача знаний в рамках технологических процессов

Научная организация труда.
Алексей Капитонович Гастев (1882-1939 гг)

Технология бережливого производства. Каты Тойоты. Основа - инициативы рабочих по совершенствованию процессов

Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года": создание условий для развития наставничества

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

Научная организация труда в России

Книги А.К. Гастева

«Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда»

«Трудовые установки» - один из главных научных трудов, в котором подробно излагается методика обучения трудовым приемам, разработанная в Центральном институте труда, и приводится ее теоретическое обоснование. В работе также описывается история методов обучения в нашей стране и за рубежом, начиная с первобытного ремесла и заканчивая современным автору массовым производством.

«Поэзия рабочего удара» - сборник гипнотических гимнов поэта и теоретика научной организации труда

В честь А. К. Гастева назван и с 2011 года в России ежегодно проводится кубок лидеров по бережливому производству.

Примеры проектов, связанных с использованием технологии наставничества

ПАО Сбербанк России - наставничество при оперативном управлении подчиненными при внедрении системы ПСС Сбербанка (Производственная система Сбербанка)

«НПО Энергомаш имени академика В.П. Глушко», г. Москва - обучение мастеров основам наставничества (технологии обучения взрослых)

АО «Концерн «Центральный научно-исследовательский институт «Электроприбор», г. Санкт-Петербург - создание инженерного кадрового резерва с привлечением наставников и реализацией конкурса проектов

«Национальная федерация профессиональных коучей и менторов» - организация ежегодных конкурсов на лучшие проекты по внедрению менторинга и наставничества в российских компаниях

Внедрение системы наставничества в Минобрнауки России (2020-2021гг)

Опыт реализации проекта «Молодежь и наставники» в Минобрнауки России



Обучающие мероприятия отдельно для молодежи (5 однодневных тренингов по проектному управлению с заданием разработать проекты для Конкурса в командах)

Обучающие мероприятия для наставников (четыре тренинга по технологии развивающего наставничества)

Молодежные команды разрабатывают проекты молодежных инициатив для Министерства, наставники проводят экспертную оценку проектов, готовят молодежь к защите. Проводится конкурс проектных инициатив на совместном выездном мероприятии



Победители конкурса представляют молодежные проекты перед комиссией, в которую входит заместитель Министра и директора Департаментов Министерства



Исследование мотивации к обучению

Мотивация к обучению госслужащих:

- ❑ карьерное продвижение (15-20% госслужащих),
- ❑ **безопасность** (50%),
- ❑ потребность в новом профессиональном знании (15-20%),
- ❑ **требования корпоративной культуры** (до 50%),
- ❑ потребность в общении в профессиональной среде (40%).



Наставничество в органах государственной власти

Наставничество в государственной службе является одним из инструментов развития государственных служащих, наряду с мероприятиями профессионального развития, стажировками, мероприятиями по адаптации служащего, впервые принятого на государственную службу.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", пункт 4 части 5 статьи 50: Порядок выплаты премии наставникам (учитывается при выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий)

Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»

Постановление Правительства Российской Федерации от 7 октября 2019 г. № 1296 "Об утверждении положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации"

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. N 18-4/10/П-4994.

Особенности реализации наставничества в федеральных государственных органах

Проблемные моменты при реализации наставничества в государственных органах:

- очень **формализованные процедуры работы** по реализации наставничества (ограничиваются приказами о назначении и заполнением формальных отчетов);
- отсутствие в государственных органах материального стимулирования служащих, осуществляющих наставническую деятельность;
- отсутствие позиционирования и каскадирования культуры наставничества со стороны руководителей структурных подразделений государственных органов;

Позитивные моменты:

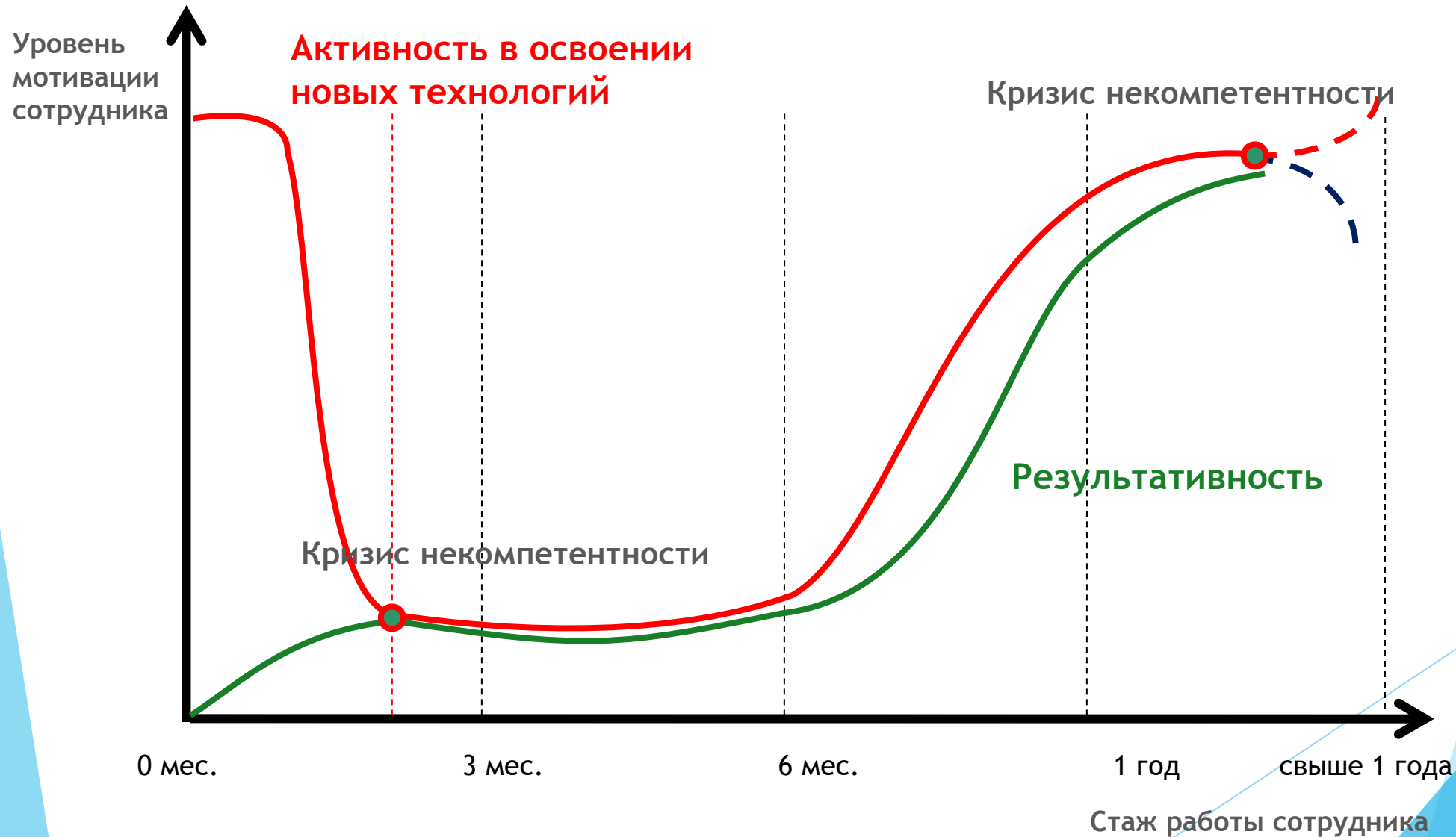
- возможность фиксировать объем трудовых затрат на наставничество для определения материального поощрения наставников;
- разработаны **Методические рекомендации по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе**: письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994;
- многие «старички» готовы оказывать поддержку молодым государственным служащим и с удовольствием это делают не формально, не требуя материального стимулирования!
- проведенный тренинг «Развивающее наставничество» для руководителей Минобрнауки России показал большой интерес участников к теме и к инструментам развивающего наставничества.

Раскрытие творческого потенциала через наставничество

Выгоды от наставничества для его участников

Для Наставника	Для Наставляемого
Реализует готовность передавать знания и опыт (после 40-ка лет) - родительское поведение	Дает возможность быстро познакомиться с процессами и технологиями предприятия
Позволяет безболезненно проходить кризисные точки профессионального развития	Узнать, где обязательно соблюдать правила и регламенты, а где можно проявлять творчество
Дает возможность экспериментировать в профессии без ущерба для «потери лица»	Направить мотивацию «изменить к лучшему» в полезную для предприятия сторону и повысить свой авторитет

Цикл развития сотрудника в профессиональной деятельности



Раскрытие творческого потенциала через наставничество

Новые творческие формы реализации наставничества

- ❑ **Реверсивное наставничество** – предложили молодые государственные служащие в рамках конкурса молодежных проектов в Министерстве науки и высшего образования РФ.
- ❑ **Поли-наставничество** – психологическое, методическое, предметное и культурное наставничество (управленческая практика МАОУ «Гимназия №11 «Гармония» г. Новосибирск, победитель Всероссийского конкурса лучших кадровых практик).
- ❑ **Проект «Городское лидерство»** – генерация множества идей командами педагогических и административных работников школ и колледжей для городского населения округов Москвы, в которых будет реализована совместная деятельность жителей округов пенсионного возраста, детей, родителей, педагогов школ, где каждая возрастная группа выступает в роли «наставников» в определенном виде деятельности.

Спасибо за внимание!

СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА СМОЛКО

Заместитель директора по учебно-методической работе

Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы

Институт повышения квалификации и переподготовки кадров

Телефон: +7 (495) 787-38-03, доб. 1835

Эл. почта: smolko-sa@rudn.ru