

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ
ЧЕРЕЗ ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«РАБОТОДАТЕЛЬ»-«СТУДЕНТ»,
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ БПОУ ОКПТ И АК «РЕАКТОР»**

Л.П. Позднякова,
зав. производственной
практикой, преподаватель

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье»

Дэвид Майстер



Факторы, влияющие на качество подготовки

- Личная заинтересованность обучающегося
- Укомплектованность штатными преподавателями и профессионализм педагогов
- Методическое обеспечение образовательного процесса
- Материально-техническое оснащение учебного процесса
- Системы контроля качества усвоения учебной информации
- Создание системы социального партнерства

Этапы реализации программы наставничества

- Подготовка условий для запуска программы наставничества
- Формирование базы наставляемых
- Формирование базы наставников
- Отбор и обучение наставников
- Формирование наставнических пар / групп
- Организация работы наставнических пар / групп
- Завершение наставничества.

Направление социального партнёрства

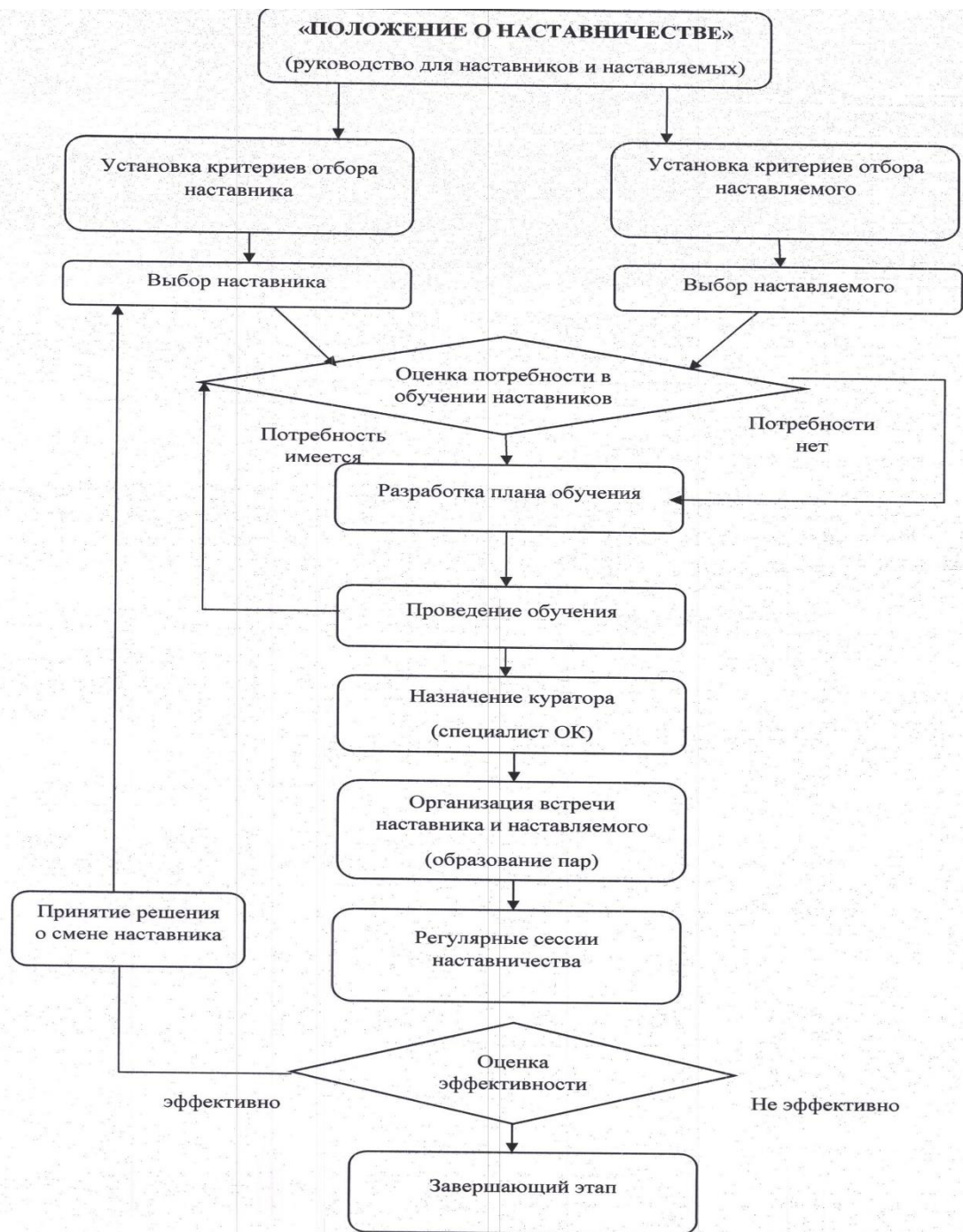
- разработка основных профессиональных образовательных программ
- разработка и корректировка программ практик и практической подготовки обучающихся через руководство учебной и производственной практикой
- оценки результатов квалификационных экзаменов
- участие в составе комиссии государственной итоговой аттестации
- повышения квалификации педагогических работников в форме стажировки на предприятиях

Сотрудничество с АК «РЕАКТОР»



Этапы реализации программы наставничества





Этапы реализации программы наставничества



Плюсы внедрения наставничества

- ▶ -- минимизировать затраты на обучение
- ▶ - сохранить и приумножить знания внутри предприятия, что, в свою очередь, ведет к повышению стабильности бизнеса и повышению конкурентоспособности
- ▶ - снизить текучесть кадров через управление профессиональной мотивацией
- ▶ - улучшить психологическую атмосферу в коллективе;
- ▶ - создать предпосылки для универсализации профессиональных команд
- ▶ - увеличить фактическую производительность

Проблемы и задачи

Проблема: недостаточное кадровое обеспечение.
Низкий статус обучающегося колледжах ВУЗах
,повышение профессионального престижа и статуса обучающегося

Задача: создание банка кадрового резерва ,тесное
сотрудничество с ЦСТВ ,повышение
профессионального престижа и статуса
обучающегося

Проблемы и задачи

Проблема: не продумана система вознаграждения за наставничество.

Задача: использование не материальных методов стимулирования наставничества:

Варианты нематериальной мотивации наставников:

- ▶ Публичное признание значимости работы наставников для компании, повышение их авторитета в коллективе;
- ▶ Включение лучших наставников в кадровый резерв компании на замещение руководящих должностей;
- ▶ Предоставление возможности “безболезненно” испытать себя в качестве руководителя;
- ▶ Повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории;
- ▶ Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития компании;
- ▶ Предоставление возможности для самореализации;
- ▶ Использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в компании (значки, наклейки, грамоты и т.п.);

Проблемы и задачи

Проблема: не продумана система вознаграждения за наставничество.

Задача: использование не материальных методов стимулирования наставничества:

Варианты нематериальной мотивации наставников:

- ▶ Проведение конкурса на определение лучшего наставника;
- ▶ Вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- ▶ Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;
- ▶ Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в сообществах компании в социальных сетях;
- ▶ Предоставление дополнительных дней к отпуску;
- ▶ Предоставление лучших парковочных мест на корпоративной стоянке;
- ▶ Составление ежемесячного рейтинга наставников и подопечных;
- ▶ Проведение неформальных обедов с топ-менеджерами компании;
- ▶ Расширенный социальный пакет и ДМС;
- ▶ Предоставление права пользования конференц-залом и учебными классами

Проблемы и задачи

- ▶ **Проблема:** отсутствие хорошо отлаженной обратной связи с целью своевременной корректировки в вопросах подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена
- ▶ **Задача:** Избегать формального подхода. Обязательное, систематическое отслеживание пробелов в профессиональной подготовке. Проведение «круглых столов», конференций для решения совместных вопросов

**Пусть тот, кто желает хорошего будущего, не тратит зря
свое настоящее!**