

Наставничество как метод обучения персонала на рабочем месте (из опыта работы)





Рядченко Елена Александровна

директор Центра профессионального развития в сфере делопроизводства и архивного дела «Деловой подход»,
зав. кафедрой документоведения филиала РГГУ, доцент,
член ФУМО СПО 46.00.00,
преподаватель профессиональных дисциплин ТСПК
сертифицированный эксперт-мастер, эксперт с правом
проведения чемпионатов и демонстрационного экзамена по
компетенции «Документационное обеспечение управления и
архивоведение»

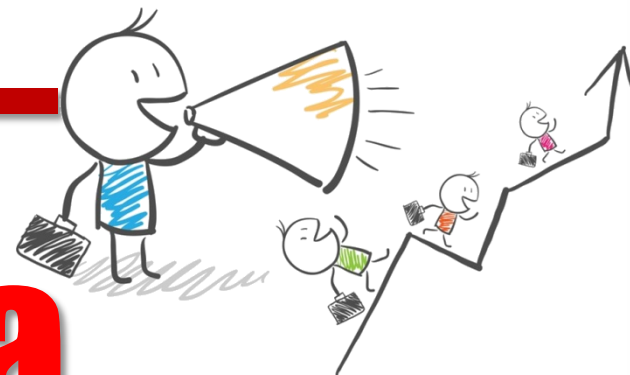


Система наставничества –

**форма обучения специалистов
на рабочем месте**



**ВАЖНО –
система**



- адаптация на новом месте работы
- обучение и сопровождение



Наставничество как педагогическая технология

обеспечивает становление личности будущего специалиста

Задачи

- удовлетворение потребности в непрерывном образовании
- оказание методической, психологической и другой помощи в преодолении возникающих затруднений
- способствование формированию индивидуального стиля деятельности
- помощь в использовании современных методов, приемов и технологий

Результативность

- имеет общие представления о содержании работы
- психологически готов к выполнению задач





Наставничество как кадровая технология, метод обучения и развития кадров

обеспечивает передачу знаний и навыков

Задачи

- подготовка сотрудников к самостоятельному эффективному выполнению своих функциональных обязанностей
- передача знаний, навыков и опыта

РЕКОМЕНДОВАНО
К ВЫПОЛНЕНИЮ

Результативность

- быстро повышается производительность (результативность) труда за счет качественной профессиональной подготовки

КЛЮЧЕВОЙ
ЭЛЕМЕНТ
HR-СТРАТЕГИИ



Проблемы

Новички

- низкий уровень профессиональной подготовки выпускника
- запрос на быстрое встраивание в рабочий процесс
- замена выбывших кадров с необходимым уровнем квалификации
- наличие отрицательного опыта работы

Опытные специалисты

- устаревание знаний
- недостаточная квалификация
- отсутствие профессионального образования



Основные характеристики наставничества



**планомерная
деятельность по
передаче знаний,
умений**

от опытного
специалиста
(эксперта) к
начинающему или
не имеющему опыта
работы

**форма передачи
опыта**

в ходе которой
начинающий
специалист
практически
осваивает
персональные
приемы под
непосредственным
руководством
наставника

**эффективный
способ повышения
квалификации**

освоения
инновационного
содержания
деятельности и
выхода на новый,
более высокий
уровень
профессиональной
компетенции

Наставническое сопровождение новичка

Задачи

- раскрыть содержание функциональных обязанностей
- оценить ожидания руководства от нового сотрудника
- понять специфику работы организации
- исключить влияние ошибочного опыта

Достоинства

- актуальные знания
- учет специфики организации
- много практики

Недостатки

- общие подходы без учета специфики организации
- много теории
- обучение на основе ошибочного личного опыта



Наставническое сопровождение специалиста



Задачи

- актуализировать знания и навыки
- освоить новые технологии
- определить алгоритм решения функциональных проблем

Достоинства

- актуальные нормативные изменения
- разъяснения по применению нормативных требований
- отработка технологий
- повышение квалификации на рабочем месте
- решение сложных практических задач



Преимущества внедрения системы наставничества



- повышение профессионального уровня и навыков** новичков и опытных специалистов
- снижение текучести кадров**, за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса
- снижение риска профессионального выгорания** наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей
- предоставление опытным сотрудникам** возможностей для карьерного роста
- повышение экономической эффективности** системы подготовки персонала

РЕКОМЕНДОВАНО
К ВЫПОЛНЕНИЮ

Спасибо за внимание

