

# **Актуальные вопросы внутрифирменного обучения и наставничества**

Артамонова Алла Анатолиевна

# Цели кадровой политики в современной организации



# Актуальность темы

- Образовательная реформа и процесс формирования инновационных подходов в педагогической науке и практике обязывает современные образовательные организации уделять особое внимание обучению и повышению квалификации собственных педагогов на местах. В связи с этим отмечается рост интереса к **внутрифирменному обучению** и, как одного из его вариантов, **наставничеству**.

# Цель наставничества

- Осознание важности обучения педагогов непосредственно в образовательном учреждении формирует запрос на изучение и разработку **технологий, методов и инструментов** измерения актуальных профессиональных компетенций, как обучающихся сотрудников, так и наставников (тренеров).

# Цель педагогического наставничества

- Целью педагогического наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

# Педагог-наставник выполняет следующие основные функции

- профессионально-образовательная;
- воспитательная;
- влияние авторитета наставника;
- самообразовательная.

# Задачи внутрифирменного обучения

- Как и любая другая система, внутрифирменное обучение эволюционирует в сторону усложнения, проходит постепенный переход от простых к более сложным ее компонентам. И это указывает на необходимость развития всей системы обучения и таких отдельных ее составляющих, как феномен наставничества, разработки **ключевых показателей эффективности** деятельности отдельного работника и коллектива в целом.

# Содержание программы наставничества

- определяется ее направленностью на сохранение критически важных (ключевых) компетенций организации, которое осуществляется посредством передачи уникальных знаний, умений и навыков молодому специалисту опытному высококвалифицированным работником, владеющим уникальными знаниями и профессиональными компетенциями.



# Содержание программы наставничества

Таким образом, программа должна содержать **три ключевых момента:**

- моделирование процесса обучения и определение содержания программ обучения;
- меры по реорганизации системы внутрифирменного обучения специалистов;
- пути интенсификации процесса профессионального обучения специалистов.

- **Программа наставничества** рассматривается как передача актуальных, важных (ключевых) **компетенций** организации молодому специалисту опытным высококвалифицированным работником.
- Требования системы наставничества к компетентностным характеристикам тренера (наставника) можно представить в виде структуры **профессионально-важных качеств (ПВК)** данного сотрудника.

**Наставник** - повышает свой статус в компании, развивает собственные навыки управления, укрепляет свою репутацию в качестве профессионала и завоёвывает доверие коллег, а также принимает непосредственное участие в формировании профессиональной команды, частью которой он является, что повышает его вовлеченность в деятельность предприятия, как ключевого центра компетенции.

**Сотрудник** - получает своевременную адресную помощь на этапе интеграции в компанию, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

**Служба управления персоналом** - получает дополнительный поддерживающий ресурс, в компаниях с развитой системой наставничества наставники задействованы практически во всех основных HR-процессах.

**Компания** - стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных сотрудников.

# **Современный подход к практическому исследованию актуальных компетенций сотрудников, осуществляющих наставнические функции, учитывает следующие факторы:**

- психофизиологические возможности работника;
- коммуникативные способности к конструктивным социальным контактам;
- способности к разработке новых идей и методов работы;
- рациональность личного поведения в социально-трудовых отношениях;
- наличие способностей, знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и работ.

• Приведенным характеристикам в полной мере соответствуют следующие содержательные компоненты **профессионально-важных качеств** наставника:

- здоровье;
- нравственность;
- умение работать в коллективе;
- творческие способности;
- активность;
- организованность;
- профессионализм.