Информация

об опыте учреждений автономного округа по развитию наставничества с привлечением граждан пенсионного и предпенсионного возраста

В настоящее время в автономном округе институт наставничества активно реализуется в различных сферах деятельности, развит в бюджетных учреждениях регионального и местного уровня, в нефтяных и транспортных компаниях, крупных компаниях с высокой доходностью и штатной численностью работающих.

Главным критерием при назначении наставника молодому специалисту является не возраст, а опыт работы и высокая квалификация, чем и обладают граждане предпенсионного и пенсионного возраста.

В автономном округе в организациях реального сектора экономики организовано наставничество в форме закрепления на рабочем месте за молодым специалистом наставника с целью оказания помощи молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорении процесса профессиональной и психологической адаптации к условиям трудовой деятельности.

Наиболее активная работа по развитию наставничества с привлечением граждан пенсионного и предпенсионного возраста, передаче опыта молодым специалистам организована в сфере образования.

Передача опыта молодым специалистам осуществляется посредством консультирования, работы методических объединений (методические часы и мастер-классы), совещаний, семинаров, конференций, реализации индивидуальных образовательных маршрутов, совместной подготовки к конкурсам, фестивалям, акциям, проводимым как на уровне учреждения, так и на уровне района (округа), посещения и анализа уроков, выезда опытных специалистов предпенсионного возраста с целью оказания помощи молодым специалистам на местах.

Для осуществления наставничества в общеобразовательных организациях города Покачи организована и постоянно работает «Школа молодого педагога».

В образовательных учреждениях Белоярского района работают 24 молодых специалиста, за которыми закреплено 25 наставников. В Белоярском районе создана нормативно-правовая база, где локальными актами закреплены педагоги-наставники, утверждены планы работы с молодыми специалистами, включая индивидуальные программы развития молодых педагогов.

Многолетняя практика передачи опыта руководителями образовательных учреждений старшего возраста молодым преемникам существует и в Березовском районе.

В октябре 2016 года на базе муниципального автономного учреждения города Нижневартовска «Центр развития образования» состоялась встреча молодежного общественного объединения педагогических работников образовательных организаций «Педагог-НВ» с ветеранами педагогического труда «Да будет славен труд учителя!».

Целью проведения мероприятия было определено содействие повышению социальной значимости и укреплению престижа педагогической профессии, формированию мотивации молодых педагогов образовательных учреждений к становлению в профессии, к развитию и совершенствованию профессиональных компетенций. Встреча поколений посвящена внесению в «Книгу почёта ветеранов педагогического труда города Нижневартовска» новых имен педагогов. В 2016 году внесено семь новых имён.

В муниципальном автономном учреждении города Нижневартовска «Молодежный центр» активно ведется работа по развитию наставничества с привлечением граждан пенсионного возраста на базе подростковых клубов.

Комитетом по образованию Ханты-Мансийского района принято и реализуется Положение о наставничестве в муниципальных образовательных организациях Ханты-Мансийского района.

Численность наставников общеобразовательных учреждений города Югорска составляет 29 человек, из которых 7 человек являются работниками пенсионного возраста.

Для дальнейшего развития наставничества на территории города Пыть-Яха планируется создание на муниципальном уровне объединения неработающих педагогов пенсионного возраста «Педагоги серебряного возраста».

Развитие наставничества в дошкольных образовательных организациях автономного округа является одним из важных и перспективных направлений деятельности.

В детских садах используется индивидуальная форма наставничества, в положения об оплате труда (раздел стимулирующие выплаты «Стимулирующие доплаты за качество работы») включены критерии поощрения сотрудников за наставничество.

Ярким примером развития наставничества в дошкольных общеобразовательных учреждениях является опыт Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Алёнка» города Советский. В детском саду сформирован стабильный коллектив профессионалов.

Ежегодно педагоги становятся призерами и победителями конкурсов профессионального мастерства. МАДОУ д/с «Алёнка» имеет высокий рейтинг среди дошкольных учреждений района и пользуется популярностью среди населения города.

В детском саду работают педагоги - стажисты, у которых за плечами большой педагогический опыт в организации работы с дошкольниками, они мастера своего дела, способствующие успешной адаптации начинающих педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в Учреждении.

Проект «Наставничество – вторая карьера» муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Алёнка» города Советский, получил грант 3 степени в размере 130,0 тыс. рублей по итогам конкурса проектов, направленных на создание условий для активного участия людей пожилого возраста в экономической жизни автономного округа в 2017 году, проводимого Департаментом труда и занятости населения автономного округа.

Одним из значимых направлений в развитии наставничества является развитие дуального образования.

Предприятия делают заказ образовательным учреждениям на конкретное количество специалистов. Работодатели принимают участие в составлении учебной программы, студенты проходят практику на предприятии без отрыва от учебы под руководством наставников. Важнейшим компонентом такой системы является наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников.

Возможности для работы в этом направлении предусмотрены трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2017 – 2019 годы.

Примеры внедрения дуального образования на территории Югры уже есть. Так, например, между бюджетным учреждением профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа–Югры «Советский политехнический колледж» и Обществом с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск» в 2015 году подписан договор об организации и проведении практикоориентированного (дуального) обучения по профессии «Машинист технологических насосов и компрессоров».

БУ «Урайский политехнический колледж» совместно с ТПП «Урайнефтегаз» и его сервисными центрами реализуют проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе элементов дуального обучения». В проекте определена модель дуальной системы образования, которая обеспечивает студентам получение профессиональной квалификации в реальном производстве.

Для реализации проекта на предприятии ООО «Урай НПО-Сервис» создан учебно-производственный участок с рабочими местами для производственного обучения кураторами-наставниками, высококвалифицированными рабочими цеха по специальности «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)», оборудованы вспомогательные учебные помещения для теоретического обучения. Кроме того, для подготовки специалистов нефтегазовых промыслов на учебном полигоне Колледжа оборудована кустовая площадка нефтедобычи ТПП «Урайнефтегаз», максимально приближенная к реальным условиям.

БУ «Когалымский политехнический колледж» совместно с нефтяной компанией ОАО «ЛУКОЙЛ» реализует масштабный проект «Создание многофункционального центра прикладных квалификаций в нефтяной отрасли на базе Когалымского политехнического колледжа». Введен в эксплуатацию нефтяной полигон, модернизированы мастерские: сварочная, нефтяная, токарная, электромонтажная, автотранспортная. Сотрудничество предусматривает организацию практики студентов на пилотных площадках предприятий НК ЛУКОЙЛ, получение дополнительной профессии/квалификации в целях подготовки кадров для предприятий ТЭК региона.

В целях обеспечения медицинских организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения автономного округа, квалифицированными кадрами, а также оказания помощи молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорении процесса профессиональной и психологической адаптации к условиям трудовой деятельности, приказом Департамента здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20 ноября 2014 года № 1159 организовано наставничество в медицинских организациях автономного округа.

Наставничество устанавливается над специалистами, принятыми на постоянную работу в учреждения по окончании обучения в интернатуре, ординатуре или обучения по программе среднего профессионального образования по соответствующей специальности, имеющими сертификат специалиста; назначенными на новую должность после приобретения новой специальности на цикле профессиональной переподготовки; назначенными на новую, в том числе руководящую должность, если выполнение ими функциональных обязанностей требует новых профессиональных знаний и практических навыков.

Наставниками выступают специалисты, отвечающие следующим требованиям: стаж работы по специальности не менее 7 лет; наличие первой или высшей квалификационной категории; осуществление профессиональной деятельности в одном подразделении с наставляемым специалистом или близком по профилю подразделении; высокий профессионализм; позитивный стиль общения; наличие педагогических навыков; наличие авторитета в учреждении.

Так, Сургутская Клиническая травмотологическая больница и Городская поликлиника № 4 и № 5 города Сургута с момента основания учреждений уделяют большое внимание развитию наставничества.

При трудоустройстве на работу молодые специалисты закрепляются за наставниками, имеющими большой опыт работы в данной специальности, на срок не менее года. По окончании срока наставничества наставник составляет отчет по итогам проведенной работы.

В учреждениях культуры и спорта также ведется работа по привлечению к наставничеству граждан старшего поколения. В качестве наставников работают пенсионеры, обладающие уникальными знаниями. Так, например в «Саранпаульском доме культуры» на протяжении 25 лет работает заслуженный деятель культуры округа Агеев Дмитрий Георгиевич, основатель и руководитель народного фольклорного мансийского театра «Салы лёнх» (Оленьими тропами). Дмитрий Георгиевич является старшим наставником 7 преподавателей «Саранпаульской национальной школы искусств» и 2 специалистов «Саранпаульского дома культуры».

В «Саранпаульском краеведческом музее» методист Стаканова Любовь Павловна является наставником у молодого специалиста, экскурсовода Тальмич Алёны Романовны и передает умения проводить тематические и обзорные экскурсии в музее и по селу, составлять лекции для учащихся средней школы, планировать работу и разрабатывать новые экскурсионные и лекционные темы. В течение 2016 года наставничество осуществлялось над 21 вновь принятым сотрудником.

В учреждениях культуры и дополнительного образования Нижневартовского района на 01.01.2017 списочный состав составляет 847 человек, из которых 324 сотрудника пенсионного возраста, 105 сотрудников в возрасте до 30 лет. Данная ситуация позволяет активно использовать «наставничество» в классическом его понимании, как способ передачи навыков и знаний вновь устроившимся на работу от более опытного сотрудника учреждения.

В учреждениях спорта разработаны положения о наставничестве, сформированы планы мероприятий по оказанию помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Примером успешной работы по наставничеству над молодыми специалистами с назначением более опытных сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста может служить опыт бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям «Росток». В 2016-2017 годах заведующий отделением, а также социальные работники пенсионного и предпенсионного возраста осуществляли наставничество над молодыми специалистом-социальным работником и воспитателем.

Не менее успешно используется институт наставничества и в реальном секторе экономики.

На предприятиях жилищно-коммунального хозяйства Сургутского района наставники на добровольной основе оказывают помощь молодым специалистам. Процесс наставничества распространяется также и на студентов высших, средних и профессиональных учебных заведений в рамках прохождения производственной практики.

В ОАО Аэропорт города Сургута работает очень много высококвалифицированных специалистов пенсионного и предпенсионного возраста. С целью организации более качественной и длительной системы наставничества в Обществе действует положение о негосударственном пенсионном обеспечении, в соответствии с которым с работниками, достигшими пенсионного возраста, с их согласия заключаются срочные трудовые договоры с сохранением всех льгот и компенсаций.

Анализ развития наставничества в наиболее крупных негосударственных организациях Нефтеюганского района, в том числе производственных, свидетельствует о том, что наставничество является неотъемлемой частью их производственного процесса.

В ряде организаций Нефтеюганского района утверждены и действуют «Положения о наставничестве и наставниках».

Есть и другие примеры эффективного внедрения системы наставничества: Игримское муниципальное унитарное предприятие «Тепловодоканал», общество с ограниченной ответственностью «Теплосети Игрим» передают опыт молодым специалистам в виде стажировок. Молодые специалисты в первые годы работы выходят на смену с опытными специалистами.

Для обеспечения профессиональной надежности водительского состава и повышения мастерства, закрепления и совершенствования знаний, умений и навыков, обеспечивающих безопасное управление транспортным средством, все вновь принимаемые в ООО «Покачевское УТТ» молодые специалисты подлежат стажировке под руководством опытных водителей - наставников (машинистов - наставников). Наставник подбирается из числа наиболее опытных работников. В ООО «Покачевское УТТ» разработан регламент по стажировкам, для наставников установлены стимулирующие надбавки.

В крупных предприятиях города Мегиона, таких как ОАО «Славнефть Мегион», ООО «Мегионское управление буровых работ», ООО «Буровая строительная компания», ООО «Мегионэнергонефть», также ведется работа по развитию наставничества (изданы локальные акты об организации наставничества, ведется работа по установлению наставничества над молодыми специалистами со стороны граждан пенсионного возраста).

Учитывая специфику обслуживания опасных производственных объектов, предприятия ООО «Теплонефть», ООО «МегионНефтеРемСервис» города Мегиона проводят целенаправленную кадровую политику по сохранению специализированных кадров старших возрастов для передачи опыта молодежи.

Наставничество над молодыми специалистами акционерных обществ «Нефтяная компания «Роснефть», «Нижневартовское нефтегазодобывающее предприятие» и «Нижневартовская ГРЭС» длится три года и является неотъемлемой частью работы с молодежью.