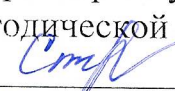


Министерство образования Кузбасса
Государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования «Кузбасский региональный
институт развития профессионального образования»
Факультет повышения квалификации и переподготовки
работников профессионального образования
Региональный центр наставничества

«СОГЛАСОВАНО»


проректор по учебно-
методической работе


С.В. Стеванович
« 17 » 01 2024г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор


Н.П. Шубина
2024г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации

**Наставничество: современные инструменты и методы передачи
практического опыта на рабочих местах**

Кемерово 2024

I. Общая характеристика программы

Актуальность

Практики наставничества в сфере производственных отношений широко применялись в советское время. И в современной России это остается актуальным. Далеко не всегда в рамках среднего профессионального образования удастся сформировать все компетенции, необходимые для самостоятельной профессиональной деятельности. Полученное образование не служит гарантом успешного трудоустройства и дальнейшего карьерного роста. Регулярно происходят изменения не только в техническом оснащении производства, но и в специфике социально-трудовых отношений, что выражается, в частности, в возрастании роли профессиональной социализации нового сотрудника, в особенности, молодого специалиста.

Потребность в ускоренной профессиональной социализации актуализирует технологии и практики социальной адаптации на рабочем месте, усвоения корпоративной культуры, ценностей и кодекса предприятия. Развитие института наставничества на предприятии позволяет повысить качество трудовых ресурсов, эффективность социально-трудовых отношений. Наставничество – это важная инвестиция в человеческие ресурсы, работа с кадрами актуализирует проблему не только производительности труда, но и полезности субъекта деятельности для предприятия.

Наставничество на производстве рассматривается как многогранный процесс взаимодействия опытных профессионалов и молодых сотрудников, новичков на предприятии, в ходе которого осуществляется передача накопленного опыта и приобретение/развитие профессиональных компетенций. Одной из важнейших сторон наставничества является систематическая воспитательная работа с молодыми работниками,

осуществляемая наставником и трудовым коллективом в процессе совместного труда и общения.

Эффективность наставнической деятельности на производстве зависит не только от наличия у опытного работника знаний, умений и навыков, но готовности ими делиться, желания взаимодействовать с молодым работником, умения налаживать коммуникацию. Наставническая деятельность должна быть поддержана руководством предприятия и определенным образом организована. Поэтому опытным работникам, занимающимся (или желающим заниматься) наставнической деятельностью необходимо не только совершенствовать свои профессиональные навыки как мастеров той или иной производственной специальности, но и повышать квалификацию как наставника, владеющего особыми компетенциями и пониманием необходимых для осуществления наставнической деятельности условий.

Все это обуславливает актуальность данной дополнительной профессиональной программы повышения квалификации. Программа составлена в соответствии с требованиями, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Программа реализуется очно, позволяет обобщать собственный опыт наставнической деятельности.

Цель реализации программы:

Развитие профессиональных компетенций у работников предприятий, занимающихся (или планирующих заниматься) наставнической деятельностью, необходимых для создания эффективной системы адаптации молодых и новых работников.

Задачи реализации программы:

1. Сформировать у работников предприятия представление об организации наставнической деятельности в условиях производства.
2. Оказать методическую поддержку в развитии психолого-педагогических аспектов наставнической деятельности и саморазвитии субъектов наставничества; содействовать освоению приемов и инструментов наставничества.
3. Оказать методическую поддержку наставникам, кураторам наставничества на предприятии, в организации по вопросам контроля и оценивания результатов наставнической деятельности.

Категории слушателей

Работники предприятий, организаций, осуществляющие наставническую деятельность.

Требования к квалификации поступающего на обучение слушателя:

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Планируемые результаты обучения:

Программа направлена на совершенствование следующих профессиональных компетенций

<i>ПК 1</i>	Планирование наставничества рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) на основе типовых документов и (или) под руководством специалиста более высокой квалификации
<i>Практический опыт</i>	<i>ПО 1.1</i> Разработка индивидуального плана наставнической деятельности
<i>Умения:</i>	<i>У 1.1</i> Анализировать нормативно-правовую базу организации наставнической деятельности <i>У 1.2</i> Определять компетенции наставляемого, которые необходимо формировать (совершенствовать) <i>У 1.3</i> Определять работы, которые должны выполнять наставляемые, их последовательность, объем и требования к качеству с учетом уровня подготовки наставляемых и

	особенностей производственного (бизнес-) процесса У 1.4 Определять формы, методы и периодичность взаимодействия с наставляемыми с учетом основной производственной нагрузки, уровня подготовки и личностных характеристик наставляемых
<i>Знания:</i>	З 1.1 Локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество на предприятии, в организации З 1.2 Требования к планированию наставнической деятельности З 1.3 Система ценностей, норм, правила внутреннего распорядка организации, организационная структура и социальные связи в организации З 1.4 Виды и методы (само-) мотивации трудового поведения и профессионального развития
ПК 2	Организация деятельности наставляемых – рабочих (служащих) или осваивающих рабочие профессии
<i>Практический опыт</i>	ПО 2.1 Системный подход к организации взаимодействия наставника и наставляемого в условиях производственного (бизнес-) процесса.
<i>Необходимые умения</i>	У 2.1 Использовать формы и методы практического обучения, психолого-педагогические приемы и инструменты с учетом специфики профессии (должности), возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых У 2.2 Создавать условия для формирования адекватной самооценки наставляемых, обучать планированию, самоорганизации и самоконтролю У 2.3 Соблюдать нормы делового общения, применять инструменты эффективной коммуникации, преодоления и предупреждения конфликтов
<i>Необходимые знания</i>	З 2.1 Психологические особенности субъектов наставничества, в том числе возрастные, связанные со стадией профессионального развития З 2.2 Особенности корпоративной культуры организации, правила внутреннего трудового распорядка, требования трудовой дисциплины З 2.3 Деловая коммуникация: нормы и стили, эффективные инструменты общения, обратная связь
ПК 3	Контроль и оценка подготовки наставляемых – рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих)
<i>Практический опыт</i>	ПО 3.1 Осуществлять текущий контроль и анализ результатов наставнической деятельности
<i>Необходимые умения</i>	У 3.1 Строить взаимодействие и общение с наставляемым на основе наблюдения за его трудовой деятельностью и

	поведением У 3.2 Анализировать процесс и результаты наставнической деятельности
<i>Необходимые знания</i>	3 3.1 Методы наблюдения, анализа, оценивания в рамках взаимодействия с наставляемым 3 3.2 Алгоритм подведения итогов наставнической деятельности

II. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов, модулей, дисциплин	Общая трудоемкость (час)	Аудиторные занятия (час)				Формы и методы контроля
			Всего	Лекции	Прак. занятия, семинары	Выезд. занятия стажировка	
1.	Модуль 1. Условия успешной реализации наставнической деятельности на предприятии	8	8	4	4	0	Практическая работа
2.	Модуль 2. Психолого-педагогические аспекты деятельности наставника на предприятии	12	12	6	6	0	Практическая работа
3.	Модуль 3. Анализ и оценка результатов наставнической деятельности на предприятии	3	3	2	1	0	Практическая работа
	Итоговая аттестация	1	1	0	1	0	
	Итого:	24	24	12	12		

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модулей	Общая трудоемкость (час)	Аудиторные занятия (час)				Формы и методы контроля
			Всего	Лекции	Прак. занятия, семинары	Выезд. занятия, стажировка	
1.	Модуль 1. Условия успешной реализации наставнической деятельности на предприятии	8	8	4	4	0	Практическая работа
1.1	Нормативно-правовые основы наставнической деятельности. Наставничество как технология продуктивного развития личности.	2	2	2	0	0	
1.2	Планирование наставнической деятельности	2	2	0	2	0	
1.3	Педагогические аспекты деятельности наставника	2	2	2	0	0	
1.4	Тренинг самомотивации (стимулирование себя для развития и движения к своим целям)	2	2	0	2	0	
2	Модуль 2. Психолого-педагогические аспекты деятельности наставника на предприятии	12	12	6	6	0	Практическая работа
2.1	Психологические особенности участников	2	2	2	0	0	

	процесса наставничества						
2.2	Конфликты в наставнической деятельности: предупреждение, регулирование, разрешение	2	2	0	2	0	
2.3	Современные педагогические технологии в наставнической деятельности	2	2	2	0	0	
2.4	Тренинг эффективной самопрезентации (развитие навыков самопрезентации и уверенности в себе)	2	2	0	2	0	
2.5	Эффективная коммуникация	2	2	2	0	0	
2.6	Развитие навыков убеждения и коммуникации	2	2	0	2	0	
3	Модуль 3. Анализ и оценка результатов наставнической деятельности на предприятии	3	3	2	1	0	Практическая работа
3.1	Взаимодействие наставника и наставляемого	2	2	2	0	0	
3.2	Алгоритм подведения итогов наставничества	1	1	0	1	0	
4	Итоговая аттестация	1	1	0	1	0	Практическая работа
	Итого	24	24	12	12	0	

программы и необходимые профессиональные компетенции, выполнившему итоговую работу, продемонстрировавшему практические навыки самоанализа наставнической деятельности, обобщения и оформления полученного опыта, создание и презентации программы наставничества (дорожной карты, плана работы с наставляемым) образовательной организации.

Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель не выполнил практическую работу, не усвоил большей части основного содержания образовательной программы, продемонстрировал низкий уровень профессиональных компетенций и умения использовать полученные знания в наставнической деятельности.

Курс обучения считается успешно завершенным, если слушатель освоил образовательную программу, успешно прошел промежуточный контроль по каждому модулю и процедуру итоговой аттестации. Итоговая аттестация проходит в форме защиты практической работы путем презентации программы наставничества (индивидуального плана наставника) на предприятии. По итогам защиты практической работы слушателям выставляется оценка «зачтено», «не зачтено». Результаты отражаются в ведомости.

V. Литература

Основная:

1. Гуслова, М. Н. Инновационные педагогические технологии: Учебник / М. Н. Гуслова. – М.: Academia, 2023. – 320 с.
2. Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии: Учебное пособие / Н.С. Ефимова. – М.: Форум, 2023. – 192 с.
3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – М.: Юрайт, 2024. – 288 с.

4. Кузнецов, В. В. Общая и профессиональная педагогика: учебник и практикум для вузов / В. В. Кузнецов. – М.: Юрайт, 2024. – 156 с.
5. Попова Т. А. Психология делового общения: учеб. пособие / Т. А. Попова, Л. О. Пузырева. – Пермь, 2019. – 168 с.
6. Руденко, А. М. Профессиональная этика и психология делового общения: Учебное пособие / А. М. Руденко, С. И. Самыгин. – М.: КноРус, 2021. – 232 с.

Дополнительная:

7. Лабунская, Н. Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузГСиД», 2015. – 89 с.
8. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников: Монография / А. Р. Масалимова. – Казань: Печать-Сервис – XXI век, 2013. – 183 с.
9. Масалимова, А. Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие / А. Р. Масалимова. – Казань: Изд-во КФУ, 2015. – 123 с.
10. Синягина, Н. Ю. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации / Н. Ю. Синягина, Ю. В. Синягин, Ю. К. Баркова // Образование личности. – 2018. – № 2. – С. 36-39.
11. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин // Среднее профессиональное образование. – 2012. – №7. – С. 6-8.

Официальные документы:

12. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LA

14. Федеральный закон от 31.12.2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70833140/>

15. Федеральный проект «Профессионалитет» утверждён постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

16. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

17. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования.

18. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации 21.12.2021. № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

19. Проект Профессионального стандарта «Наставник» от 31.07.2023 г.

20. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/

Электронные источники:

21. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>

22. Кондратьева, И. А. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. А. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>

23. Кондратьева, И. А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. А. Кондратьева. – Личность: ресурсы и потенциал. – Режим доступа <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>

24. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>

25. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. N 2950-р) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nko.economy.gov.ru/Files/NewsDocuments/66d54a4e-c839-4dae-b2b8-ba6a7dcdb3bd.pdf>

26. Райфшнайдер, Т. Ю. Проксимальность личности как составляющая компетенции обучающихся в области профилактического образования [Электронный ресурс] / Т. Ю. Райфшнайдер // Преемственность в образовании. 2014. – № 6 (11). – Режим доступа: <http://journal.preemstvennost.ru>

Составители программы

Начальник Регионального центра
наставничества



Т. А. Стальмакова

методист Регионального центра
наставничества, к.п.н.



Е. М. Заболотская

методист Регионального центра
наставничества



А. В. Стальмакова